

จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบการทำงานของผู้นิเทศการโทรทัศน์

ปริญญานิพนธ์

ของ

มาริษา สักอิต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สิงหาคม 2548

จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้นิเทศรายการโทรทัศน์

บทคัดย่อ

ของ

มาริษา สักอิต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สิงหาคม 2548

มาริษา สก๊อต. (2548). จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของ
ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์. ปรินซ์ตันนิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา ,
ดร. อังคินันท์ อินทรกำแหง.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเภทศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ มีจุดมุ่งหมาย 4 ประการ คือ 1.เพื่อ
ศึกษาว่ากลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสถานการณ์ทางสังคม ร่วมกัน จะสามารถทำนาย
พฤติกรรมรับผิดชอบของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ได้เพียงใด 2.เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิต
ลักษณะเดิม กับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบของผู้ผลิตรายการ
โทรทัศน์ 3.เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ที่ส่งผล
ต่อพฤติกรรมรับผิดชอบของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ 4.เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตาม
สถานการณ์ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ ฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์ จำนวน 166 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 25-
34 ปี ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปี และมีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ผู้กำกับรายการ
โทรทัศน์ และผู้กำกับเวที ตัวแปรอิสระที่ศึกษา กำหนดขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของ
พฤติกรรมตามแนวปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม
ได้แก่ 1.กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ มี 2 ตัวแปร คือ ทักษะคิดต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และ
ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ 2.กลุ่มจิตลักษณะเดิม มี 3 ตัวแปร คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต – ความมุ่งมั่น 3.กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม มี 2 ตัวแปร คือ ลักษณะ
วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ตัวแปรตามการศึกษา คือ พฤติกรรม
รับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบวัดประเภทมาตราประเมิณรวมค่า จำนวน 8 แบบวัด แต่ละแบบวัด
มีข้อคำถาม 10 ถึง 24 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .14 ถึง .83 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์
แอลฟาของแบบวัดแต่ละฉบับอยู่ระหว่าง .78 ถึง .89

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน 2) การวิเคราะห์ถดถอย
พหุคูณแบบเอนเทอร์ สำหรับการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยข้อที่ 1 และ 3) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ
two-way ANOVA สำหรับการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยข้อที่ 2 ถึง 5

ผลการวิจัยที่สำคัญ มี 2 ประการ ดังนี้

ประการแรก จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวแปรทำนายร่วม 7 ตัวแปร เพื่อทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ได้ร้อยละ 44 พบตัวทำนายที่สำคัญตามลำดับ คือ ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามลำดับ

ประการที่สอง จากการวิเคราะห์ปฏิกิริสัมพันธ์ พบผลการวิจัยว่า 1.พบปฏิสัมพันธ์แบบ ordinal ระหว่างทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานกับเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ 2.ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ 3.ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ 4.พบปฏิสัมพันธ์แบบ ordinal ระหว่างทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ 5.พบปฏิสัมพันธ์แบบ ordinal ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ 6.พบปฏิสัมพันธ์แบบ disordinal ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

PSYCHOLOGICAL AND SITUATIONAL PREDICTORS OF
MEDIA PRODUCERS' RESPONSIBILITY

AN ABSTRACT
BY
MARISSA SCOTT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Science degree in Behavioral Science
at Srinakharinwirot University

August 2005

Marissa Scott. (2005). *Psychological and Situational Predictors of Media Producers' Responsibility*.

Master thesis, M.Sc. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc.Prof.Dr.Dusadee Yolao , Dr. Ungsinun Intarakamhang

This research was a comparative-correlation study with important four objectives : 1) To identify important of Media Producers responsibility 2) To find the interaction between psychological and psychological-situational characteristics influencing responsibility behavior. 3) To find the interaction between psychological characteristics and social-situational influencing responsibility behavior. 4) To find the interaction between psychological-situational characteristics and social-situational influencing responsibility behavior.

The sample consisted of 166 Producers , Production Director and Stage Director from division of Media Producing, aged between 25 - 34 years old and more than 6 years of work. Three groups of independent variables were based on the Interactionism Model and Psychological Theory of work and moral behavior. The first group was psychological-situational characteristics consisting of two variables : the attitude toward responsibility behavior to work and internal locus of control in Media Producing. The second group was psychological characteristics consisting of three variables : moral reasoning, need for achievement and future oriented and self – control traits. The third group was social-situational condition consisting of two variables : organizational culture and social support from others person in the work place. The dependent variable was responsibility behavior of Media Producers.

Eight instruments employed in the data collection were summated rating scales. Each instrument had 10-24 items, item total correlation was between .14 -.83, reliability was between .78 -.98.

The data was analyzed by 1) descriptive statistic 2) Multiple Regression Analysis for testing the first hypothesis and 3) two-way Analysis of Variance for testing the second to the fifth hypothesis.

There was two major groups of finding.

First, seven mainly independent variables altogether predicted responsibility behavior to work of Media Producers' Producers , it was found that 44% of variance was predicted. The important predictors were the attitude toward responsibility behavior and the need for achievement.

Second, it was found that 1) there was the ordinal interaction effect between attitude toward responsibility behavior to work and moral reasoning influencing responsibility behavior. 2) there wasn't interaction effect between attitude toward responsibility behavior to work and need for achievement influencing responsibility behavior. 3) there wasn't interaction effect between future oriented and self – control traits and social support from others person in the work place influencing responsibility behavior. 4) there was the ordinal interaction effect between attitude toward responsibility behavior and social support from others person in the work place influencing responsibility behavior of Media Producers. 5) there was the ordinal interaction effect between moral reasoning and internal locus of control influencing responsibility behavior of Media Producers. 6) there was the disordinal interaction effect between moral reasoning and social support from others person in the work place influencing responsibility behavior of Media Producers.

จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

ปริญญานิพนธ์

ของ

มาริษา สักอิต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สิงหาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนและส่งเสริมปริญญานิพนธ์

จาก

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

ของ
มาริษา สก๊อต

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2548

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ งามตา วนินทานนท์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.สุทิตี ชัตติยะ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับการกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านทั้งสองได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอนของการทำวิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ งามตา วนินทานนท์ และดร.สุทิตี ชัตติยะ กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในการปรับปรุงงานวิจัยนี้

ขอขอบคุณ บุคลากรจากสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ , สถานีโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 , บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) , บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด , บริษัท ทีนทอล์ก จำกัด , บริษัท ซีเนริโอ จำกัด , บริษัท บีอีซี เทโร เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) , บริษัท โพลีพลัส เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด และบริษัท เมกซิมา สตูดิโอ จำกัด ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยซาบซึ้งในความเมตตา ความห่วงใย ความช่วยเหลือสนับสนุน และกำลังใจจากทุก ๆ คนในครอบครัว และขอขอบคุณประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ มองเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ และขอบคุณเพื่อนนิสิตทุก ๆ คน ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจอย่างดีในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

มาริษา สก๊อต

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ผลที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน.....	8
บทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน.....	12
พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์.....	17
แนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมรับผิดชอบ.....	18
ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม.....	20
ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน....	24
ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน.....	24
ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการ.....	30
ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน.....	33
เหตุผลเชิงจริยธรรม.....	33
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน.....	40
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	43

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน.....	48
วัฒนธรรมองค์กร.....	48
การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน.....	55
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	58
นิยามปฏิบัติการ.....	60
สมมติฐานการวิจัย.....	63
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	64
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	64
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	65
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	70
ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	73
ผลการทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะ	
ตามสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม	
แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนาย.....	77
ผลการทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะ	
ตามสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม	
ร่วมกันเป็นตัวทำนาย.....	80
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบ	
ต่อการทำงานตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่	
ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	81

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบ	
ต่อการทำงานตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่	
ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	84
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบ	
ต่อการทำงานตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่	
การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและ	
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน.....	85
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบ	
ต่อการทำงานตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่	
ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและ	
การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน.....	87
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบ	
ต่อการทำงานตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่	
เหตุผลเชิงจริยธรรมและความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์.....	91
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบ	
ต่อการทำงานตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่	
เหตุผลเชิงจริยธรรมและการได้รับการสนับสนุนทางสังคม	
จากบุคลากรในหน่วยงาน.....	94
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1	99
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2	105
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3	106
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4	107
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 5	109

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5(ต่อ) ลักษณะของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานเมื่อ พิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน.....	112
ลักษณะของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานเมื่อ พิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์.....	112
ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	115
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก.....	126
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	148

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรอิสระทุกตัว.....	73
2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	76
4	สัมประสิทธิ์ถดถอยและการทดสอบนัยสำคัญของการวิเคราะห์ถดถอยของตัวทำนาย ชุดที่ 1 กับตัวแปรตาม คือพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน.....	77
5	สัมประสิทธิ์ถดถอยและการทดสอบนัยสำคัญของการวิเคราะห์ถดถอยของตัวทำนาย ชุดที่ 2 กับตัวแปรตาม คือพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน.....	78
6	สัมประสิทธิ์ถดถอยและการทดสอบนัยสำคัญของการวิเคราะห์ถดถอยของตัวทำนาย ชุดที่ 3 กับตัวแปรตาม คือพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน.....	79
7	สัมประสิทธิ์ถดถอยและการทดสอบนัยสำคัญของการวิเคราะห์ถดถอยของตัวทำนาย ชุดที่ 4 กับตัวแปรตาม คือพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน.....	80
8	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตาม ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	81
9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่แตกต่างกัน.....	82
10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตาม ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	84
11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่แตกต่างกัน.....	85
12	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตาม ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจาก บุคลากรในหน่วยงาน.....	86
13	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน และมีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรใน หน่วยงานที่แตกต่างกัน.....	86

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตาม ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม จากบุคลากรในหน่วยงาน.....	87
15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจาก บุคลากรในหน่วยงานที่แตกต่างกัน.....	88
16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตาม ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	91
17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ และเหตุผลเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกัน.....	92
18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตาม มีเหตุผลเชิงจริยธรรมและการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน.....	94
19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมและการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน.....	95

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม.....	19
2	ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม จิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจ ของพฤติกรรมทางจริยธรรม.....	23
3	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา.....	59
4	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน พิจารณาตามทัศนคติต่อพฤติกรรม รับผิดชอบต่อการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	83
5	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน พิจารณาตามทัศนคติต่อพฤติกรรม รับผิดชอบต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน.....	89
6	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน พิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน ด้านการพลิตรากายารโทรทัศน์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	93
7	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน พิจารณาตามเหตุผลเชิงจริยธรรม และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน.....	96
8	เปอร์เซ็นต์การทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ โดยกลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม	100
9	ค่า F ที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม ตามสมมติฐานที่ 2 ถึง 5.....	104
10	ค่า F ที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม จากการวิเคราะห์เพิ่มเติม.....	111
11	ภาพสรุปปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ.....	114

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

การพัฒนาคุณภาพของคน เป็นการพัฒนาประการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2539 – 2544) ที่เน้นพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังคงเห็นความสำคัญของการพัฒนามนุษย์ ดังเห็นได้ชัดในยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพคนและคุ้มครองทางสังคม เพื่อเสริมสร้างรากฐานของสังคมให้เข้มแข็ง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) ที่เน้นพัฒนาคนให้มีคุณภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบทบาทครอบครัว ชุมชน อาสาสมัครและสื่อมวลชนให้มีส่วนร่วมการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจจะทำให้ประชาชนมีการกินดีอยู่ดี มีรายได้และมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น แต่การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเดียว จะไม่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพราะองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีคือการมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และสังคม การพัฒนาสังคมโดยเฉพาะการพัฒนาคนด้านจิตใจ จึงจะทำให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สมพร เทพสิทธา. 2538 : 8-9) และในปัจจุบันนี้ สิ่งที่ต้องได้ว่ามีอิทธิพลต่อประชาชนทุกคนเป็นอย่างมากก็คือสื่อนั่นเอง

โลกในปัจจุบันนี้เป็นโลกแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน สื่อมวลชนส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของโทรทัศน์ วิทยุ รวมถึงหนังสือพิมพ์และสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ ที่กระจายเข้าสู่คนทุกระดับ ทุกเพศและทุกวัย จนกระทั่งมีหลายฝ่ายเริ่มหวั่นไหวว่าสื่อมวลชนเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อคนในสังคมมากจนเกินไป ความรับผิดชอบจึงเป็นพฤติกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ผลิตสื่อ ดังนั้นถ้าต้องการที่จะพัฒนาสื่อให้มีคุณภาพและมีลักษณะที่พึงประสงค์ จึงต้องให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อผู้ผลิตสื่อที่มีต่อตนเองและต่อสังคม ตามที่ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2520) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อผู้ผลิตสื่อว่า มีความสำคัญในการแสดงถึงความเป็นพลเมืองอย่างหนึ่ง นอกจากความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อ และความเกรงใจ เนื่องจากความรับผิดชอบนั้นเป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือผลักดันให้บุคคลปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตน และมีความซื่อสัตย์สุจริต การเป็นคนดีมีความรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข สิ่งสำคัญมากคือ ความรับผิดชอบต่อสังคมยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศอีกด้วย และถ้าบุคคลในสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคมจะส่งผลคือ 1) คนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามจุดหมายตามเวลา 2) คนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ย่อมเป็นที่นับถือไว้วางใจจากผู้อื่น ได้รับการยกย่องสรรเสริญและเป็นคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม 3) ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น 4) ทำให้เกิดความสงบสุข ก้าวหน้าในสังคม 5) ไม่เป็นต้นเหตุแห่งความเสื่อมและความ

เสียหายของส่วนรวม และได้มีนักวิจัยอีกหลายท่านที่กล่าวถึงผลอันเกิดจากการมีพฤติกรรมรับผิดชอบไว้ดังนี้ 1) ทำงานทุกอย่างได้เสร็จตามเป้าหมายและทันเวลา 2) เป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่องสรรเสริญและเป็นคุณประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและสังคม 3) เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎจริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม 4) ไม่เป็นต้นเหตุแห่งความเลื่อมและความเสียหายของส่วนรวม 5) เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะได้ปฏิบัติหน้าที่ อย่างถูกต้องครบถ้วน 6) มีความตั้งใจจริง รักหน้าที่การทำงานทั้งที่เป็นของส่วนตัวและส่วนรวม 7) เป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเอง หมู่คณะและประเทศชาติ 8) เป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดี 9) เป็นคุณสมบัติอันสำคัญของคนในชาติที่เจริญแล้ว 10) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมระบบ ประชาธิปไตย 11) เกิดความสงบร่มเย็นเป็นสุข เป็นระเบียบ มีความมั่นคงในสังคมและประเทศชาติ 12) สังคม และประเทศชาติสามารถพัฒนาไปสู่ความเจริญได้รวดเร็ว (ทองคุณ หงส์พันธ์. 2535 : 122 ; ครีกรัตน์ ลาโพธิ์. 2535 : 44 - 45 และ จงจิตร ศิริทรัพย์จันทร์. 2538)

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากความรับผิดชอบของผู้ผลิต การนำเสนอสื่อ และการเลือกใช้สื่อที่กล่าวมา ข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็ก เยาวชน ประชาชน และสังคมที่มีสาเหตุมาจากการบริโภคสื่อจะลดลง ถ้า ตัวแปรสำคัญคือกลุ่มผู้ผลิตสื่อมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อตนเอง และสังคม โดยมีปัจจัยสาเหตุทั้งด้าน จิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบของผู้ผลิตสื่อ ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ได้เสนอทฤษฎี ต้นไม้จริยธรรม ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้ข้อสรุปจากการวิจัยในสังคมไทย เพื่ออธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมคนดีคนเก่ง ว่าพฤติกรรมเหล่านั้นเกิดมาจากสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง ทฤษฎีนี้ในรูปของต้นไม้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนประกอบ ที่สำคัญ และส่วนประกอบย่อยดังนี้ 1) ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้ และใบ ก็คือพฤติกรรมจริยธรรมต่าง ๆ เป็น พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของคนไทย ได้แก่ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ต่อหน้าที่ ต่อสังคม พฤติกรรม การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง พฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง ผู้อื่น พัฒนาผลงาน พัฒนากลุ่ม องค์กรและ ประเทศชาติ พฤติกรรม การเป็นพลเมืองดี มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง 2) ส่วนที่เป็นลำต้น ซึ่งเป็นส่วนที่ต้องคำนึง ใบ ดอก และผล จึงต้องเป็นส่วนที่แข็งแรง ส่วนที่เป็นลำต้น ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ เหตุผลเชิง จริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติ คุณธรรม และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นหรือสถานการณ์นั้น ถ้าต้องการที่จะเข้าใจ อธิบาย ทำนาย และพัฒนา พฤติกรรมชนิดใด จะต้องใช้จิตลักษณะบางด้าน หรือทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบกัน จึงจะได้ผลดีที่สุด 3) ส่วนที่เป็นราก ซึ่งเป็นฐานล่างที่สำคัญที่จะดูดซับอาหารเปรียบได้ว่าเป็นประสบการณ์ของชีวิตที่สำคัญ ประกอบด้วย สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นต้นทุนเป็นอาหารของต้นไม้ ประสบการณ์สังคม สุขภาพจิตที่จะปะทะ กับความกดดันของสังคม

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยเชิงเหตุทั้งภายในและภายนอกของบุคลากร ว่าปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ โดยจะทำการศึกษากับผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ และสถานีโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน), บริษัท เวอร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด, บริษัท ทีนทอล์ก จำกัด, บริษัท ซีเนริโอ จำกัด, บริษัท บีอีซี เทโร เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด (มหาชน), บริษัท โพลีพลัส เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด และบริษัท แมกซิมา สตูดิโอ จำกัด เพื่อแสวงหาแนวทางที่จะเสริมสร้างและพัฒนาปรับปรุงให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานให้มากขึ้นต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่ากลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสถานการณ์ทางสังคม ร่วมกันจะสามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ได้
2. เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์
3. เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์
4. เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

ผลที่คาดว่าจะได้รับการศึกษาวิจัย

ผลของการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล องค์กร และการพัฒนาบุคคล ให้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และองค์กร ดังนี้

1. ผลการศึกษาจะทำให้ทราบได้ว่ามีปัจจัยสำคัญด้านใดบ้าง ในกลุ่มจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์
2. ผลการศึกษาจะพบตัวแปรสาเหตุที่สำคัญ สามารถนำไปเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ได้

ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางสำหรับการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมรับผิดชอบตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อเป็นกรอบในการประมวลเอกสาร และกำหนดตัวแปรเชิงเหตุที่จะอธิบายพฤติกรรมรับผิดชอบ โดยรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมกล่าวถึงสาเหตุสำคัญในการเกิดพฤติกรรมมนุษย์ไว้ 4

กลุ่มสาเหตุ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2541 : 105) ได้แก่ สถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน จิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวมทั้งใช้ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543 : 2-3) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาสำหรับคนไทยที่แสดงให้เห็นว่า สาเหตุสำคัญของพฤติกรรมคนดีและคนเก่งมาจากจิตลักษณะ 8 ประการ ได้แก่ จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่ส่วนรากของต้นไม้ คือ สติปัญญา ประสพการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต ส่วนจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ส่วนลำต้นของต้นไม้ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติ คุณธรรม และค่านิยม ในการวิจัยครั้งนี้จะนำจิตลักษณะบางลักษณะดังกล่าวมาศึกษาในฐานะตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตใจของผู้ผลิตสื่อ ทั้งนี้ขึ้นกับหลักฐานที่ได้จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ สถานีโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) , บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด , บริษัท ทินทอล์ก จำกัด , บริษัท ซีเนริโอ จำกัด , บริษัท บีอีซี เทโร เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) , บริษัท โพลีพลัส เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด และบริษัท เมกซิมา สตูดิโอ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ , สถานีโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 , บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) , บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด , บริษัท ทินทอล์ก จำกัด , บริษัท ซีเนริโอ จำกัด , บริษัท บีอีซี เทโร เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) , บริษัท โพลีพลัส เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด และบริษัท เมกซิมา สตูดิโอ จำกัด รวมทั้งหมดจำนวน 166 คน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณกับบุคลากรด้านผลิตรายการโทรทัศน์ ได้แก่ ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ผู้กำกับรายการโทรทัศน์ และผู้กำกับเวที

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ในการศึกษาครั้งนี้มี 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1. กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ มี 2 ตัวแปร ได้แก่

2.1.1. ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

2.1.2. ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์

2.2. กลุ่มจิตลักษณะเดิม มี 3 ตัวแปร ได้แก่

2.2.1. เหตุผลเชิงจริยธรรม

2.2.2. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

2.2.3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.3. กลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน มี 2 ตัวแปร ได้แก่

2.3.1. วัฒนธรรมองค์การ

2.3.2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

3. ตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อย

3.1. เพศ

3.2. อายุ

3.3. ระยะเวลาในการทำงาน

3.4. ตำแหน่งที่รับผิดชอบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์ หมายถึง บุคลากรซึ่งมีหน้าที่ทำการผลิตรายการโทรทัศน์ให้กับสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ , สถานีโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 , บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) , บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด , บริษัท ทินทอล์ก จำกัด , บริษัท ซีเนริโอ จำกัด , บริษัท บีอีซี เทโร เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) , บริษัท โพลีพลัส เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด และบริษัท เมกซิมาสตูดิโอ จำกัด ประกอบด้วย ผู้ผลิตรายการ ผู้กำกับรายการ และผู้กำกับเวที

2. ผู้ผลิตรายการ (Producer) หมายถึง ผู้ดูแลการผลิตรายการโทรทัศน์ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนปฏิบัติหลังการผลิต โดยประสานงานกับกลุ่มงานด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนการผลิตที่กำหนดไว้

3. ผู้กำกับรายการ (Production Director) หมายถึง ผู้สรรค์สร้างรายการให้เป็นไปตามบทโทรทัศน์หรือวัตถุประสงค์ของรายการ รวมไปถึงการควบคุมและสั่งการฝ่ายต่าง ๆ ในขณะผลิตรายการ

4. ผู้กำกับเวที (Stage Director) หมายถึง หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลการดำเนินไปของการผลิตรายการ และจัดเรียงลำดับของการผลิตรายการบนเวทีทั้งหมดตามความเหมาะสม โดยตอบสนองแนวทางการกำกับรายการของผู้กำกับรายการ เพื่อให้รายการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ หมายถึง การกระทำของกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ กับการผลิตรายการโทรทัศน์ ถือว่าการผลิตรายการโทรทัศน์เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของตน มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะผลิตรายการโทรทัศน์ให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทั้งในแง่ดีและไม่ดี รวมถึงยอมปรับปรุงรายการโทรทัศน์ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความมานะพากเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใด ๆ และเป็นผู้ที่คิดก่อนกระทำเสมอว่ารายการที่ตนเองผลิตนั้นมีผลกระทบกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ ไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม

6. ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงผลดีผลเสีย ของการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมดังกล่าว รวมทั้งความพร้อมหรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

7. ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ หมายถึง ปริมาณความตระหนักว่าสิ่งที่เกิดกับตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการกระทำของตนเองแทบทั้งสิ้น ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอกตน ซึ่งเป็น ผู้ที่คิดว่าสิ่งที่เกิดกับตนนั้นมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือเกิดจากการกระทำของผู้อื่น มากกว่าที่จะเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง

8. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลในการที่จะเลือกกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อตนเอง ผู้อื่นและส่วนรวม โดยมีเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจของตนเองอยู่เบื้องหลังการกระทำนั้น ๆ และเป็นเครื่องแสดงถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้นด้วยจากแนวทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

9. ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน หมายถึง ปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าที่จะมีมาในอนาคต

10. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ปริมาณความต้องการหรือความปรารถนาที่จะทะลุทะลวงได้สิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จอย่างมีมาตรฐานสูง พยายามเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ไม่ย่อท้อ มีความพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบกับความล้มเหลว

11. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มของค่านิยมร่วมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวทางปฏิบัติที่สืบทอดกันมา อีกทั้งมักจะถูกถ่ายทอดผ่านเรื่องราวและสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของ คูก์และลาฟเฟอร์ตี สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยเลือกวัดที่วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles) เพียงแบบเดียว ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ คือวัฒนธรรมที่ให้ความสมดุลอย่าง

พอเหมาะระหว่างคนกับงาน ส่งเสริมให้เกิด ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและการบรรลุเป้าหมายของตนเอง มีความ
ผสมผสานกลมกลืนระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์การพร้อม ๆ กับการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ทำให้บุคคล กลุ่ม และองค์การเกิดประสิทธิผล ความเจริญรุ่งเรืองและคุณภาพ

12. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุน
ช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งงบประมาณและแรงงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะศึกษาถึง พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของของกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ **ส่วนแรก** เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับตัวแปรตามที่ศึกษา คือ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของ **ส่วนที่สอง** กล่าวถึงแนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมรับผิดชอบ ประกอบด้วย ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมและทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม และ **ส่วนที่สาม** เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับตัวแปรอิสระกลุ่มต่าง ๆ 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของ และความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ 2) กลุ่มจิตลักษณะเดิม ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต - ความมุ่งมั่น และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน เนื้อหาเกี่ยวกับนิยามปฏิบัติการของตัวแปรดังกล่าว และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประมวลมาเป็นหลักฐานสำหรับการกำหนดสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้

พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “ความรับผิดชอบ” (Responsibility) ไว้แตกต่างกันดังนี้ บราวน์ และคอห์น (จินตนา ธนวิบูลย์ชัย, 2540 : 95 อ้างอิงจาก Brown and Cohn, 1958 : 58) กล่าวถึงลักษณะของความรับผิดชอบว่า ได้แก่ ความไว้วางใจได้ ความคิดริเริ่ม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค การทำงานแข็งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาให้ดีกว่าเดิม กูด (ยนต์ ชุ่มจิต, 2534 : 72 อ้างอิงจาก Good, 1959 : 498) ได้กล่าวว่าในหนังสือ Dictionary of Education ได้ให้ความหมายของคำว่าความรับผิดชอบไว้หลายนัย เช่น นัยแรกได้อธิบายว่าเป็นหน้าที่ประจำของแต่ละบุคคลเมื่อได้รับมอบหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนอีกนัยหนึ่งให้ความหมายไว้ว่าเป็นการปฏิบัติงานและหน้าที่โดยเฉพาะซึ่งได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดตามความสามารถของตน ฟังก์ และแวกแนลส์ (อนุวัติ คุณแก้ว, 2538 : 50 อ้างอิงจาก Funk and Wagnalls, 1961 : 1073) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกรับผิดชอบไว้ว่า ความรู้สึกรับผิดชอบ คือ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบและรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ สามารถจัดหาทุน และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังหมายถึง ความสามารถในการตอบสนองต่อหน้าที่หรือข้อตกลงที่ตั้งไว้ตามอุดมคติ กฎของศีลธรรม และหลักธรรมด้วย แคทเทล (จินตนา ธนวิบูลย์ชัย, 2540 : 95 อ้างอิงจาก Cattell, 1963 : 128) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการรับผิดชอบสูงว่า คือ บุคคลที่รับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความยากลำบากเพียร ถือกักตุน ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่ำ คือ คนที่ถือความสะดวก

เป็นเกณฑ์ มักหลีกเลี่ยงข้อบังคับ กอร์ดอน (Gordon. 1963 : 3) ได้อธิบายลักษณะของความรับผิดชอบว่าเป็นลักษณะพฤติกรรมที่มีความเพียรพยายาม และตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จ หรือมุ่งมั่นในงานที่กระทำแม้มีอุปสรรค เป็นคนที่ไว้วางใจได้ เป็นที่พึ่งพาอาศัยได้ รับผิดชอบอย่างจริงจัง โกวีย์ (ยนต์ ชุมจิต. 2534 : 72 อ้างอิงจาก Gove. 1965 : 1935) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Webster's Third New International Dictionary และอธิบายความหมายของคำว่า “ความรับผิดชอบ” ไว้หลายนัย ซึ่งนัยแรกให้ความหมายไว้ว่าเป็นคุณสมบัติหรือเงื่อนไขที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบ เช่น รับผิดชอบต่อทางด้านศีลธรรม กฎหมาย หรือทางด้านจิตใจ ความเชื่อใจได้ ความเชื่อถือได้ อีกนัยหนึ่งได้อธิบายว่า เป็นบางสิ่งบางอย่างซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะต้องรับผิดชอบ เช่น ความเป็นผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบสูง ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 122) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบว่า เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และความสำนึกนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์ ลอว์ชี (Lawshe. 1966 : 143) กล่าวถึงความรับผิดชอบว่าเป็นการคั่นหาอุปนิสัย อารมณ์ของบุคคลที่มีความรอบคอบ รับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้มากน้อยเพียงไร

งานวิจัยที่ศึกษาเรื่องความรับผิดชอบ ได้แบ่งพฤติกรรมรับผิดชอบออกเป็นหลายประเภท คือ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อตนเอง พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมรับผิดชอบต่อครอบครัว พฤติกรรมรับผิดชอบต่อโรงเรียน พฤติกรรมรับผิดชอบต่อเพื่อน เป็นต้น ดังนั้นจึงได้มีผู้กล่าวถึงประเภทของพฤติกรรมรับผิดชอบไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พิจิตรา พงษ์จินดากร (2525 : 141 - 147) ได้กล่าวถึงลักษณะของความรับผิดชอบ โดยแบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรับรู้ถึงฐานะบทบาทของตนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นภาวะของสังคม บุคคลควรจะสามารถอยู่ในสภาพที่ช่วยตนเองได้ รู้จักว่าอะไรถูกอะไรผิด รู้ชั่วรู้ดี สามารถเลือกตัดสินใจในการดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคมได้อย่างดี ซึ่งความรับผิดชอบต่อตนเองประกอบด้วย ความรับผิดชอบในด้านการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง ความรับผิดชอบในด้านการจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภค ความรับผิดชอบในด้านสติปัญญาและความสามารถ ความรับผิดชอบในด้านความประพฤติ ความรับผิดชอบในด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบในด้านเศรษฐกิจส่วนตัว ความรับผิดชอบในด้านการงาน ความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตน 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ผูกพันเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างกว้างขวางออกไป ตั้งแต่สังคมขนาดเล็กจนถึงสังคมขนาดใหญ่ ที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ในสังคมนั้น ๆ ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อชุมชน ความรับผิดชอบต่อบิดา มารดา และครอบครัว ความรับผิดชอบต่อครู อาจารย์ และโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อเพื่อน

ประภัศสร ชัยชนะใหญ่ (2529 : 6 – 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง จนบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตราย โรคภัยไข้เจ็บ รักษาร่างกายให้แข็งแรง บังคับควบคุมจิตใจไม่ให้ตกเป็นทาสของกิเลส ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณการใช้จ่ายตามควรแก่ฐานะ จัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคที่เหมาะสม และหมั่นศึกษาเล่าเรียนจนประสบความสำเร็จ 2) ความรับผิดชอบต่อการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรคไม่ย่อท้อ มีความละเอียดรอบคอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลย ทอดทิ้ง หรือหลีกเลี่ยง พยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น รู้จักวางแผนงานและป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบ

พวงรัตน์ แก่นทอง (2529 : 24 – 29) ได้สรุปประเภทของความรับผิดชอบว่าได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรับรู้ฐานะบทบาทของตนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่สามารถช่วยตนเองได้ รู้จักว่าอะไรถูก อะไรผิด ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ฉะนั้นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในตนเองย่อมจะไตร่ตรองดูให้รอบคอบก่อนว่า สิ่งที่ทำลงไปนั้นจะเป็นผลเสียหรือไม่ และจะเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่จะทำให้เกิดผลดีเท่านั้น 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ผูกพันเกี่ยวข้องกันหลายสิ่งหลายอย่าง ตั้งแต่สังคมขนาดเล็ก จนถึงสังคมขนาดใหญ่

นงเล็ก สุขถิ่นไทย (2531 : 89 – 90) ได้แยกประเภทของความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง แยกเป็น 2 ประเด็น คือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงจะถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ที่วางไว้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัด ความรับผิดชอบต่อการทำงานของตน ผู้มีความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนย่อมจะยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในแง่ดีและไม่ดี พร้อมทั้งนำข้อบกพร่องในอดีตมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป ซึ่งจะพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนว่าสิ่งที่ทำต่อไปนั้นจะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไรหรือไม่ 2) ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม เป็นความรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นในพลเมืองของไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนกระทำเสมอว่าการกระทำของตนจะมีผลกระทบกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ และไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม ตัวอย่างเช่น ปัญหาการจราจร ปัญหามลภาวะ ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งล้วนแล้วแต่ขาดความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งสิ้น เนื่องจากเห็นแก่ประโยชน์และความ

สลายส่วนตัว หรือที่เรียกว่า “เห็นแก่ตัว” มากจนลืมนึกถึงประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้น ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาประเทศชาติ

ภัสรา อรุณศรี (2533 : 4 – 5) ได้กล่าวถึงลักษณะของความรับผิดชอบ ว่าหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ให้เสร็จเรียบร้อยทันกำหนดเวลา และยอมรับผลตามที่ตนเองปฏิบัติ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมต่อไปนี้จะได้แก่ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน เอาใจใส่ต่อสุขภาพอนามัยของตนเอง ดูแลรักษาเครื่องใช้ส่วนตัวให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และอยู่ในสภาพดี 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมต่อไปนี้จะคือ เคารพเชื่อฟังคำสั่งสอนของผู้ปกครอง ช่วยเหลืองานตามความสามารถและโอกาส ความรับผิดชอบต่อชั้นเรียนและเพื่อนนักเรียน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่ช่วยเหลือการทำงานของชั้นเรียนและเพื่อนนักเรียน ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่ช่วยกิจการงานของโรงเรียน และรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อชุมชน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือในกิจการงานของชุมชน ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย

เพ็ชรินทร์ ปฐมวนิชกะ (2535 : 11) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความรับผิดชอบ สรุปได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพทันตามกำหนดเวลา ซึ่งในที่นี้อาจรวมถึงความรับผิดชอบต่อการศึกษาเล่าเรียนด้วย 2) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การรู้จักฐานะหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม 3) ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา รักษาผลประโยชน์เกียรติยศและชื่อเสียง ตลอดจนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้สถานศึกษา 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อส่วนรวม เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม รวมทั้งชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามกิจกรรมเพื่อความผาสุกของสังคม

จากความหมายและประเภทของพฤติกรรมรับผิดชอบที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่าพฤติกรรมรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การกระทำของบุคคลที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ และรับเป็นภาระหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลของการกระทำของตนเอง และยอมปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความมานะพากเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใด ๆ สำหรับการศึกษานี้ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานใน 2 ลักษณะ คือ

ความรับผิดชอบตนเอง เป็นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อภาระทำของตน ผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงจะถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเอียดถี่ถ้วนไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ที่วางไว้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัด ผู้มีความรับผิดชอบต่อภาระทำของตนย่อมจะยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในแง่ดีและไม่ดี พร้อมทั้งนำข้อบกพร่องในอดีตมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป

ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม เป็นความรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นในพลเมืองของไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนกระทำเสมอว่าการกระทำของตนจะมีผลกระทบต่อคนอื่นหรือไม่ และไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม

บทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน

ฮาร์โรวด์ ดี ลาสเวลล์ (ปรีชาต แก้วมงคล. 2541 ; อ้างอิงจาก H.D. Lasswell. 1974) กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสื่อมวลชนที่มีต่อสังคม (Sociological Perspective of Mass Communication) โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ทางสังคมของสื่อมวลชนได้ 3 ประการ คือ 1) หน้าที่ในการพิทักษ์ไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมทางสังคม (Survillance of the environment) ได้แก่ หน้าที่ในการค้นหาและติดตามเอาใจใส่เหตุการณ์ หรือเรื่องราวที่เกิดขึ้นกับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกสังคม เท่ากับทำหน้าที่เก็บเกี่ยว รวบรวม และรายงานข่าว (News Reporting) หรือการแจ้งข่าวสาร (Informing) ที่ควรแก่การสนใจไปสู่สมาชิกในสังคม เพื่อให้ตระหนักถึงภัยอันตรายและมองเห็นโอกาสหรือช่องทางต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม 2) หน้าที่ในการประสานสัมพันธ์ส่วนต่าง ๆ ของสังคม (Correlation of the parts of society) หมายถึง บทบาทหน้าที่ที่การสื่อสารเข้ามาช่วยปรับให้สมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และอยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกันได้อย่างสงบเรียบร้อย 3) หน้าที่ในการถ่ายทอดมรดกทางสังคม (Transmission of social inheritance) ได้แก่ หน้าที่ในการสืบทอดความคิดเห็น ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานทางสังคมของสมาชิก จากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง เป็นการอบรมให้สมาชิกในสังคมได้เรียนรู้บทบาท และสถานภาพทางสังคม เป็นหน้าที่ด้านการให้การศึกษา (Educational Function) ของสื่อมวลชน

นอกจากนี้ใน “Many Voices. One World” ซึ่งเป็นรายงานการศึกษาปัญหาการสื่อสารของโลก โดยคณะกรรมการในนาม McBride Commission (พวงชมพู บำรุงสุข. 2541) ได้ประมวลบทบาทหน้าที่ของการสื่อสารไว้ 8 ประการ คือ 1) การให้ข่าวสาร (Information) หมายถึง การเก็บ การรวบรวม การประมวล และการเผยแพร่ข่าว ข้อมูล รูปภาพ ข้อเท็จจริง และข้อคิดเห็น เพื่อจะยังผลให้เกิดความเข้าใจ และมีปฏิกริยาอย่างถูกต้องตามภาวะของบุคคล สภาพแวดล้อม นำมาซึ่งการตัดสินใจที่เหมาะสม 2) การเป็นสังคมประจักษ์ หรือสังคม

กรณี (Socialization) ได้แก่ การนำมาซึ่งความรู้ ความเข้าใจที่จะทำให้บุคคลดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในฐานะสมาชิกของสังคม ช่วยให้เกิดความสำนึกในการอยู่ร่วมสังคมกับบุคคลอื่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม 3) การชักจูง (Motivation) ได้แก่ บทบาทของการสื่อสารในการช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม และตัดสินใจเลือกแนวทางและพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายของสังคม 4) การถกเถียงอภิปราย (Debate and Discussion) คือการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็น ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสังคม เพื่อก่อให้เกิดการตกลงยินยอมที่มีผลดีต่อส่วนรวม รวมทั้งการแสวงหาพยานหลักฐานมากระตุ้นให้สาธารณชนสนใจ และให้ความร่วมมือในกิจกรรมของส่วนรวมในทุกระดับ 5) การให้การศึกษา (Education) การสื่อสารมีบทบาทในการถ่ายทอดวิชาความรู้ ทำให้เกิดการพัฒนาสติปัญญา อุปนิสัย ทักษะ และสมรรถภาพของบุคคล 6) การส่งเสริมวัฒนธรรม (Cultural Promotion) หมายถึง การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นมรดกจากบรรพบุรุษ และการพัฒนาวัฒนธรรมโดยการส่งเสริมสติปัญญา และจินตนาการของปัจเจกชน รวมทั้งกระตุ้นความต้องการและความคิดสร้างสรรค์ในเชิงสุนทรีย์ภาพ 7) การให้ความบันเทิง (Entertainment) คือ การถ่ายทอดผลงานการแสดงและศิลปะต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องหมาย สัญลักษณ์ เสียง และภาพ ทั้งนี้เพื่อความสนุกสนานรื่นเริง และการพักผ่อนหย่อนใจ 8) การประสานสามัคคี (Integration) คือ การให้บุคคล กลุ่ม หรือประชาชนได้รับข่าวสารที่จำเป็นต่อการเพิ่มพูนความรู้ และความเข้าใจซึ่งกันและกันในแง่ของการดำรงชีวิต ทักษะและความใฝ่ฝันทะเยอทะยาน

Denis McQuail (1994) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่อันพึงประสงค์ของสังคมไว้ 5 ประการ คือ 1) การให้ข่าวสาร (Information) ได้แก่ การให้ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์และสถานการณ์ในสังคมและในโลก บอกให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของอำนาจ ช่วยส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม การปรับตัว และความก้าวหน้า 2) การประชาสัมพันธ์ (Correlation) ได้แก่ อธิบายให้ความหมายและวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับความหมายของเหตุการณ์ และข่าวสาร ให้ความสนับสนุนแก่อำนาจและบรรทัดฐานที่สังคมยอมรับ ก่อให้เกิดการถ่ายทอดทางสังคม ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมเข้าด้วยกัน สร้างความนิยมยินยอมพร้อมใจ จัดระเบียบก่อนหลังและชี้แจงถึงความสำคัญของสถานภาพทางสังคม 3) ความต่อเนื่อง (Continuity) ได้แก่ การแสดงออกซึ่งวัฒนธรรมหลัก ยอมรับวัฒนธรรมและพัฒนาการของวัฒนธรรมใหม่ รักษาค่านิยมพื้นฐานของคนทั่วไป 4) ความบันเทิง (Entertainment) ได้แก่ การให้ความสนุกสนานและการพักผ่อน ลดความตึงเครียดทางสังคม 5) ระดมสรรพกำลัง (Mobilization) ได้แก่ การรณรงค์ทางด้านการเมืองและสงคราม การพัฒนาเศรษฐกิจ การทำงาน และเรื่องของศาสนาเพื่อวัตถุประสงค์ของส่วนรวม

กรด ประชุมสุข (2543) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน ว่ามีลักษณะใหญ่ ๆ อยู่ 2 ประการ คือ **บทบาททางพุทธิปัญญา (Intellectual)** เป็นบทบาทที่สำคัญของสื่อมวลชนที่จะต้องเสริมสร้างความรู้และให้การศึกษาแก่มนุษย์ที่อยู่ในสังคมให้ได้รับประโยชน์มากที่สุด การแถลงข่าวสารเพื่อให้สังคมได้รับทราบเป็นหน้าที่

หลักของประเด็นนี้ ทั้งนี้เพราะในสังคมมีเหตุการณ์เกิดมากมายจนไม่สามารถจะติดตามรับรู้ได้เพียงอย่างเดียว สื่อมวลชนจึงช่วยรวบรวมเสนอข่าวคราวให้ได้รับทราบอย่างเพียงพอ บทบาททางพุทธิปัญญาจะแยกออกเป็น 4 ประเด็น คือ 1) เพื่อบรรยายข้อเท็จจริง สื่อมวลชนนั้นจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข่าวสารและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างจริงใจและบริสุทธิ์ โดยไม่ลำเอียงที่จะเสนอข่าวหรือเรื่องราวที่บิดเบือนความจริง ทำให้ผู้อ่านหรือผู้ฟังและผู้ชมเข้าใจผิดได้ ตามปกติข่าวสารที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปจะแยกออกเป็น “เหตุการณ์” และ “สถานการณ์” เมื่อเหตุการณ์เกิดขึ้น สื่อมวลชนจะต้องเสนออย่างตรงไปตรงมา และระยะเวลาผ่านไป เหตุการณ์นั้น ๆ จะกลายเป็นสถานการณ์ การเสนอเรื่องราวสถานการณ์ สื่อมวลชนจะต้องให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้รับข่าวสารนั้นตัดสินใจเอง ฉะนั้นการเสนอเรื่องราวที่เป็นสถานการณ์ สื่อมวลชนจึงต้องเสนอในลักษณะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก 2) เพื่อให้การศึกษานับว่าเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของสื่อมวลชนที่จะยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพตามควรแก่อัตราภาพ การให้การศึกษานี้ สื่อมวลชนจะมีหน้าที่ให้ทั้งข่าวสารและถ่ายทอดความนึกคิดสิ่งต่าง ๆ ออกไปยังคนรุ่นหลัง ๆ อีกด้วย การให้การศึกษาของสื่อมวลชนนั้นให้ผลรวดเร็วกว่าการศึกษาในชั้นเรียน ทั้งนี้เพราะการศึกษาในชั้นเรียนไม่ยืดหยุ่น จะต้องศึกษาตามแบบเรียนที่กำหนด แต่การให้การศึกษาของสื่อมวลชน ให้ความรู้เพื่อจะปรับตัวให้เข้ากับสังคมจึงมีประโยชน์มาก 3) เพื่อแสดงออกทางสังคม การแสดงออกของคนในด้านอุดมการณ์ความคิดเป็นเรื่องสำคัญ เพราะสังคมที่เราอยู่อาศัยนั้นมีขอบเขตที่กว้างขวางมาก หากใครมีความคิดเห็นที่จะปรับปรุงสังคมเมื่อใด ก็สามารถแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อมวลชนได้ และจะเป็นการเผยแพร่ความคิดเห็นนี้ให้แพร่หลายยิ่งขึ้นก็จะทำให้กลายเป็นอุดมการณ์ของชาติขึ้นก็ได้ นอกจากนี้ สื่อมวลชนยังเป็นการแสดงออกของวัฒนธรรมได้อีกด้วย เพราะภาษาและตัวหนังสือเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงและบ่งบอกถึงความ เป็นอยู่ในด้านวัฒนธรรมได้อีกด้านหนึ่ง 4) เพื่อขจัดความกดดันและความขัดแย้งทางสังคม สื่อมวลชนจะเป็นเวทีกลางที่ทุกคนในสังคมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี และเมื่อสังคมได้ทราบความต้องการหรือสมมติฐานของความกดดันแล้วนั้นก็สามารถแก้ไขได้ และในปัจจุบันการดำเนินงานจะต้องมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และทุกคนในสังคม จึงมีการใช้สื่อมวลชนในด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจอันดียิ่งขึ้นอีกด้วย **บทบาททางด้านจิตวิทยาสังคม (Social Psychology)** บทบาทด้านนี้ เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและสร้างพลังจิตใจของสมาชิกในสังคมให้ดีขึ้น อาจแยกประเด็นพิจารณาได้ 3 ประเด็น 1) เพื่อสร้างความผูกพัน สื่อมวลชนจะมีหน้าที่ในการสร้างความผูกพันในสังคมให้แน่นแฟ้น ในขณะเดียวกันจะขจัดความโดดเดี่ยวในสังคมของสมาชิก ของสังคมให้หมดสิ้นไป ทำให้สังคมเป็นเอกลักษณะขึ้น 2) เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ สื่อมวลชนมีหน้าที่บริการสังคมให้มีการพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อคลายความเครียดหลังจากที่ได้ตรากตรำทำงานหนักมาตลอดทั้งวัน สื่อมวลชนจะช่วยให้สมาชิกในครอบครัวได้รับการพักผ่อน 3) เพื่อบำบัดจิต สื่อมวลชนจะช่วยชดเชยสิ่งที่สังคมขาดหายไป และจะเสนอเรื่องราวต่าง ๆ เพื่อให้สังคมดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น

สทท.11 กำหนดบทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์จำแนกได้เป็นลักษณะใหญ่ 3 ลักษณะ (สุทธิชาติติยะ : 2545 อ้างอิงจาก เตือนใจ สินธุวณิก. สัมภาษณ์. 2543) ดังนี้

1. บุคลากรด้านการผลิตรายการ ประกอบด้วย

ผู้ผลิตรายการ (Producer) ในบางครั้งอาจเห็นในตำราหรือได้ยินมาจากการเรียกขานกันทั่วไปในวงการโทรทัศน์ว่า “ผู้อำนวยการสร้าง” “ผู้จัดหรือนักจัดรายการ” หรือ “ผู้กำกับการผลิต” ให้เข้าใจตรงกันว่า เป็นงานในตำแหน่งเดียวกันและมีหน้าที่รับผิดชอบเหมือนกัน ซึ่งสำหรับ สทท.11 ยังหมายรวมถึง “หัวหน้ากลุ่มงานผลิตรายการ” ซึ่งเป็นตำแหน่งตามโครงสร้างการบริหารทางราชการของหน่วยงานด้วย คือ เป็นผู้ดูแลการผลิตรายการโทรทัศน์ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนปฏิบัติการหลังการผลิต โดยประสานงานกับกลุ่มงานด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนการผลิตที่กำหนดไว้ ผู้ผลิตรายการจึงทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่ม กล่าวคือ เริ่มแรกเมื่อผู้ผลิตรายการได้รับความคิดที่จะผลิตรายการใดรายการหนึ่งจากผู้ำนวยการผลิต และได้พิจารณาถึงประโยชน์ของรายการที่มีต่อผู้ชมแล้วว่าเหมาะสมที่จะนำมาเสนอเป็นรายการโทรทัศน์ ผู้ผลิตรายการจะต้องพิจารณาต่อไปว่าจะผลิตทำรายการออกมาในรูปแบบใดจึงจะเป็นรายการที่ให้ความบันเทิงหรือให้สาระความรู้ หรือเป็นรายการที่ให้ทั้งสาระและความบันเทิง ทั้งนี้ การที่จะจัดทำรายการออกมาในรูปแบบใดจะต้องสอดคล้องกับเนื้อหาของรายการ เมื่อแสวงหาแนวทางให้รายการที่จะจัดทำขึ้นได้แล้วก็มาถึงขั้นตอนการทำบทโทรทัศน์ ซึ่งผู้ผลิตรายการอาจเป็นคนเขียนบทด้วยตนเองหรือมอบหมายให้คนอื่นเขียนก็ได้ หลังจากบทโทรทัศน์เสร็จเรียบร้อย ผู้ผลิตรายการก็ต้องแจกจ่ายไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ดำเนินรายการ ตากล้อง ผู้กำกับรายการ ผู้กำกับเวที ฯลฯ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับบท ขั้นตอนการดำเนินการ ฝ่ายต่าง ๆ ก็จะต้องทำความเข้าใจบ้างและพร้อมที่จะปฏิบัติการผลิตต่อไป เมื่อเข้าสู่ขั้นตอนการออกอากาศไม่ว่ารายการนั้น ๆ จะออกอากาศเป็นรายการสดหรือการบันทึกเทปไว้เพื่อออกอากาศต่อไป ถ้ามีการเตรียมการที่ดีขั้นตอนนี้ก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น หรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เมื่อมาถึงขั้นตอนนี้แล้วไม่ใช่ว่างานผลิตรายการจะสิ้นสุดลงเพียงเท่านี้ ผู้ผลิตรายการจะต้องประเมินผลรายการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นของประชาชนด้วยว่ามีความรู้สึกละอย่างไร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงรายการต่อไป ในกรณีที่เป็นการบันทึกเทป ผู้ผลิตรายการยังต้องดูแลเรื่องการตัดต่อเทป (Editing) การส่งเสียง (Voice Over) และการทำภาพพิเศษ (Special Effects) อีกด้วย

ที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นเพียงหน้าที่รับผิดชอบโดยสังเขปของผู้ผลิตรายการ เวลาปฏิบัติจริง ๆ ยังมีหน้าที่รับผิดชอบมากกว่านี้ เช่น จัดทำงบประมาณในการผลิต ขออนุมัติการดำเนินงานด้านแสง ฉาก ควบคุมการดำเนินการผลิตให้อยู่ในเวลาและงบประมาณที่กำหนด เป็นต้น

ผู้กำกับรายการ (Production Director) เป็นผู้รับผิดชอบมากที่สุดในขณะลงมือปฏิบัติงานระหว่างผลิตรายการ (Production) เป็นผู้สร้างสรรค์รายการให้เป็นไปตามบทโทรทัศน์หรือวัตถุประสงค์ของรายการ

รวมไปถึงการควบคุมและสั่งการฝ่ายต่าง ๆ ในขณะผลิตรายการ เริ่มจากในขั้นตอนการเตรียมการก่อนการผลิต ผู้กำกับรายการจะต้องเข้าประชุมทุกครั้งก่อนการผลิตเพื่อให้ทราบแนวความคิดในการผลิตรายการและการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เช่น การทำงานร่วมกับผู้ผลิตรายการ และผู้เขียนบท ในเรื่องการปรุงแต่งบท ปรัชญาของผู้ผลิตรายการเพื่อหาวิธีการผลิตรายการ ปรัชญาหรือกับผู้กำกับแสง ฝ่ายออกแบบฉาก หรือช่างเสียง เป็นต้น นอกจากนั้นผู้กำกับรายการจะต้องซักซ้อมกับผู้แสดงก่อนปรากฏหน้ากล้อง และซักซ้อมช่างกล้องในห้องส่งเพื่อสามารถผสมผสานองค์ประกอบการผลิตทั้งหมดอย่างลงตัว และหลังจากปฏิบัติงานระหว่างการผลิตเสร็จสิ้นแล้ว ผู้กำกับรายการจะต้องให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการตัดต่อเทป ลำดับภาพ และการผสมเสียงแก่ผู้ตัดต่อเทปอีกด้วย

2. บุคลากรด้านเทคนิค ประกอบด้วย

ผู้กำกับเทคนิค (Technical Director) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมแผนผังควบคุมการผลิต (Switcher) โดยเลือกภาพต่าง ๆ ตามความต้องการของผู้กำกับรายการหรือทำภาพพิเศษ (Special Effects) จากประสบการณ์ของตนเอง แล้วให้ผู้กำกับรายการพิจารณาคัดเลือกอีกครั้งก่อนออกอากาศ นอกจากนั้น ผู้กำกับเทคนิคยังมีฐานะเป็นหัวหน้าที่มีหน้าที่ควบคุมและประสานงานบุคลากรด้านเทคนิคต่าง ๆ อีกด้วย ได้แก่ ผู้กำกับเสียง ผู้กำกับแสง และผู้ควบคุมสัญญาณภาพ ฯลฯ

ผู้กำกับเสียง (Sound Director) เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า หมายถึง “ช่างเสียง” ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมเกี่ยวกับเรื่องเสียงทั้งหมดของรายการ โดยทำงานร่วมกับแผนกควบคุมเสียงหรือเครื่องผสมสัญญาณเสียง (Audio Mixer) และแหล่งกำเนิดเสียงในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ เครื่องเล่นแผ่นเสียง เครื่องบันทึกเสียง ไมโครโฟน เทปบันทึกภาพ เครื่องเล่นจานเสียง แถบเสียงในภาพยนตร์ เป็นต้น นอกจากนั้น ในบางครั้งอาจรับผิดชอบในการออกแบบเรื่องเสียงตามความต้องการของผู้กำกับรายการด้วย

ผู้กำกับแสง (Light Director) บางครั้งอาจเรียกว่า “ช่างแสง” เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ออกแบบให้แสงในการผลิตรายการโทรทัศน์ ซึ่งจะต้องติดต่อประสานงานกับผู้กำกับรายการ จะได้เข้าใจถึงแนวความคิด รูปแบบของรายการ ตำแหน่งของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบฉากและผู้แสดงทั้งหมดเพื่อจะได้จัดแสงอย่างเหมาะสม รวมถึงทำความเข้าใจเกี่ยวกับจังหวะการให้แสงในขณะผลิตรายการ

ผู้ควบคุมสัญญาณภาพ (Video Control Engineer) บางครั้งอาจเรียกว่า “ผู้กำกับภาพ” ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านเทคนิคการเกิดภาพของโทรทัศน์ มีหน้าที่ควบคุมสัญญาณภาพเพื่อให้ได้ภาพที่มีคุณภาพดีและสีสดถูกต้อง เพราะรายการใด ๆ ก็ตามถึงแม้เนื้อหาของรายการหรือวิธีการนำเสนอจะน่าสนใจเพียงไหนก็ตาม แต่ถ้าสัญญาณภาพไม่ชัด รายการนั้น ๆ ก็จะลดความน่าสนใจลงไปมากทีเดียว

3. บุคลากรสนับสนุนการผลิตรายการ ประกอบด้วย

ผู้กำกับศิลปกรรม (Art Director) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานศิลปะทั่ว ๆ ไปของรายการ เช่น การออกแบบเวที (Floorplan) การสร้างฉากและการหาอุปกรณ์ประกอบฉาก เป็นต้น ดังนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านศิลปะเป็นอย่างดี พร้อมกับรู้จักการนำเสนอสิ่งต่าง ๆ ทางสื่อโทรทัศน์ เพราะสิ่งที่เรามองเห็นด้วยตาเปล่าโดยไม่ผ่านสื่อใด ๆ กับสิ่งที่เรามองเห็นโดยผ่านสื่อต่าง ๆ จะไม่เหมือนกัน เนื่องมาจากความจำกัดของกล้องโทรทัศน์ ทั้งนี้ ผู้กำกับศิลปกรรมต้องเข้าร่วมประชุมกับฝ่ายต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มแรก เพื่อจะได้ทราบแนวคิดต่าง ๆ ในการผลิตรายการโทรทัศน์ด้วย

ผู้ควบคุมการแต่งหน้าและการแต่งกาย (Make – up and Costume Specialist) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการแต่งหน้า การออกแบบทรงผม เครื่องแต่งกายต่าง ๆ ให้กับผู้ร่วมรายการเพื่อความสวยงามและความเหมาะสมในการออกอากาศ ซึ่งนอกจากจะมีความรู้ความสามารถดังกล่าวแล้วจะต้องมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมของท้องถิ่นต่าง ๆ ในแต่ละยุคสมัย เพื่อสามารถดูแลเรื่องเครื่องแต่งกายและการแต่งหน้าที่ถูกต้องเหมาะสม

ทั้งนี้ผู้กำกับศิลปกรรม ผู้ควบคุมการแต่งหน้า และการแต่งกายต่างทำหน้าที่เป็นสมาชิกกลุ่ม

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับผู้ผลิตรายการและผู้กำกับรายการ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทั้ง 2 กลุ่มนี้ มีความสำคัญและเป็นแกนหลักสำหรับการผลิตรายการโทรทัศน์ ผู้วิจัยจึงเลือกทำการศึกษากับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอยู่ใน 2 กลุ่มนี้

จากการประมวลเอกสารทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตและผู้กำกับรายการโทรทัศน์นั้น หมายถึง การกระทำของผู้ผลิตและผู้กำกับรายการโทรทัศน์ที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อกับการผลิตรายการโทรทัศน์ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะผลิตรายการโทรทัศน์ให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลของการกระทำของตนเอง และยอมปรับปรุงรายการโทรทัศน์ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความมานะพากเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใด ๆ สำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยได้แบ่งพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงจะถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ที่วางไว้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัด ผู้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนย่อมจะยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในแง่ดีและไม่ดี พร้อมทั้งนำข้อบกพร่องในอดีตมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป

ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม เป็นความรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นในพลเมืองของไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนกระทำเสมอว่าการกระทำของตนเองจะมีผลกระทบกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ และไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม

แนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการศึกษาค้นคว้าที่ต้องอาศัยความรู้จากเนื้อหาวิชาหลายด้านรวมกัน เพื่อที่จะนำไปสู่ความเข้าใจ การทำนายและพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งใช้เนื้อหาหลักในศาสตร์ทางพฤติกรรมหรือพฤติกรรมศาสตร์ ที่ประกอบด้วยหลายสาขาวิชา เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา ศึกษาศาสตร์ เป็นต้น แต่การที่จะเลือกใช้ความรู้จากสาขาวิชาใดบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับปัญหาและพฤติกรรมที่นักวิจัยต้องการศึกษา การศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์จึงเป็นการศึกษาในแนวสหวิทยาการ คือ เป็นการรวบรวมเอาเนื้อหาหลักการของศาสตร์ต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งของมนุษย์มาผสมผสานกันอย่างมีหลักเกณฑ์ เหตุที่ต้องอาศัยศาสตร์มากกว่าหนึ่งสาขาวิชาในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ เนื่องจากไม่มีสาขาวิชาใดในโลกที่สามารถอธิบายสาเหตุและผลของพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ของมนุษย์ได้อย่างครอบคลุมครบถ้วน และความรู้จากสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เลือกมาใช้นั้นมีความสำคัญไม่เท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับปัญหาและพฤติกรรมที่ต้องการวิจัย

แนวการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์โดยทั่วไป สามารถศึกษาได้จากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ สาเหตุภายนอกตัวมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม สภาพภูมิประเทศ เป็นต้น และสาเหตุภายในตัวมนุษย์ เช่น ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ โดยแนวทางการวิเคราะห์ส่วนมากจะใช้รูปแบบดังต่อไปนี้ คือ

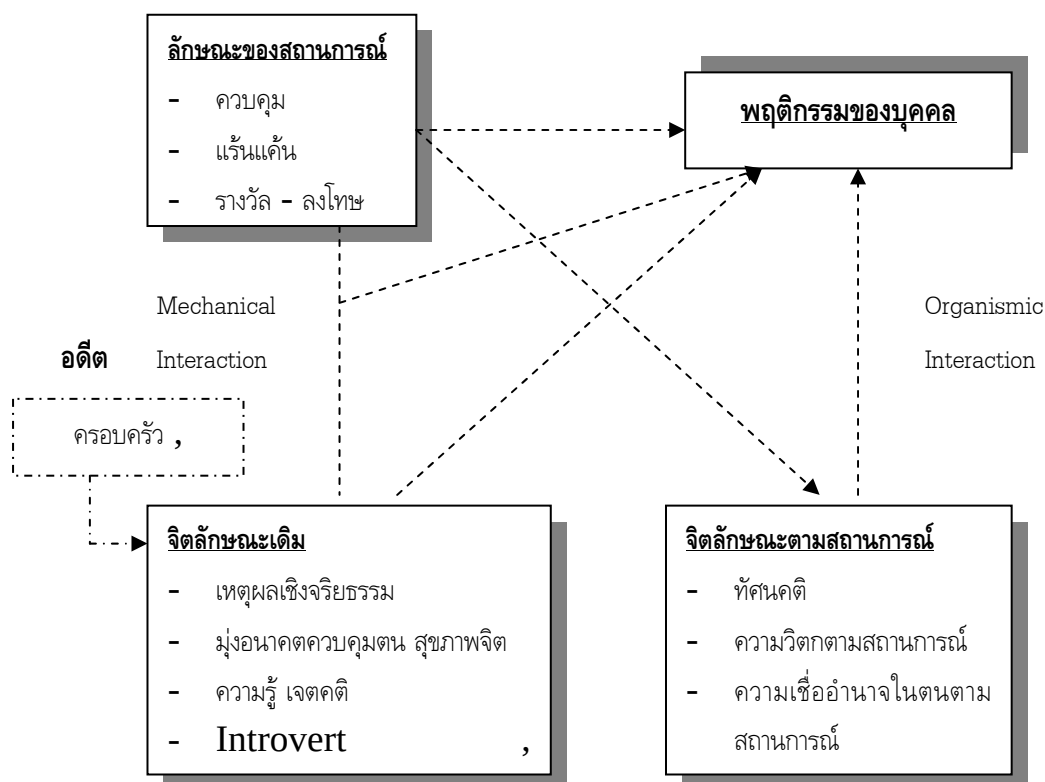
1. รูปแบบที่เน้นจิตลักษณะ (Trait model) คือ เน้นลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ได้แก่ คีษานุคลิกภาพของบุคคลซึ่งประกอบด้วย ลักษณะจิตย่อย ๆ หลายลักษณะที่คงสภาพอยู่ภายในตัวบุคคล

2. รูปแบบการวิเคราะห์พลวัตทางจิต (Psychodynamic model) มุ่งศึกษาโครงสร้างทางจิตที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ประกอบด้วย Id Ego Superego โครงสร้างทั้งสามด้านนี้ จะมีความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลา และแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่เหมาะสม และไม่เหมาะสม

3. รูปแบบสถานการณ์นิยม (Situational model) รูปแบบนี้เน้นสถานการณ์ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกนี้อาจแก้ไข ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงได้โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมภายนอก เงื่อนไขทางสังคม และสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่าง ๆ กัน

4. รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction model) มุ่งเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคล (สาเหตุภายใน) กับสถานการณ์ที่บุคคลกำลังประสบอยู่ (สาเหตุภายนอก) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยง และต่อเนื่องซึ่งกันและกัน (งามตา วณิชานนท์. 2536 : 9)

ปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction model) มีการศึกษาใน 2 รูปแบบ รูปแบบที่หนึ่งศึกษาจิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ปัจจุบัน หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติร่วมกันระหว่างลักษณะของสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ ซึ่งส่งผลต่อความแปรเปลี่ยนของคะแนนพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งในบุคคล ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติแบบ Two-way ANOVA, Three-way ANOVA และรูปแบบที่สอง ศึกษาจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) เป็นการศึกษาลักษณะทางจิตใจบุคคลประเภทที่อยู่ใต้อิทธิพลของสถานการณ์ กล่าวคือ เป็นสภาพจิตใจที่มีความไวต่อการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541 : 105)



ภาพประกอบ 1 แสดงการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Model)

แหล่งที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541 : 105)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมรับผิดชอบแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction model) เป็นแนวทางเบื้องต้นในการประมวลเอกสาร เพื่อกำหนดตัวแปรเชิงเหตุในการอธิบายพฤติกรรมรับผิดชอบ จากการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมรับผิดชอบตามแนวดังกล่าว สามารถแบ่งสาเหตุที่สำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมรับผิดชอบเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม หรือสภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคลที่ดำรงอยู่ในขณะนั้น เช่น ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูที่ได้รับจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ลักษณะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง การมีแบบอย่างการกระทำความรับผิดชอบต่อหน้าที่จากผู้ที่อยู่รอบข้างกับสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ตลอดเวลา บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เขามีความเกี่ยวข้องด้วยมาก ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน 2) กลุ่มจิตลักษณะเดิมของผู้กระทำในงานวิจัยนี้ ได้นำตัวแปรที่ได้ศึกษาจากทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมมาประกอบในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุทางด้านจิตใจด้วย เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่เข้ามาตรฐาน 2 ด้าน คือ เป็นงานวิจัยที่วิเคราะห์สาเหตุทางด้านจิตใจในพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทย และการวิจัยที่นำมาใช้ส่วนใหญ่จะยึดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541 : 105) ซึ่งสอดคล้องในการนำไปใช้เพื่อการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมรับผิดชอบอย่างยิ่ง และตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิมนี้ ประกอบด้วย เหตุผลเชิง จริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 3) กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้แสดงพฤติกรรมที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขา ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ในตัวบุคคลนั้นขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ทศนคติต่อการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนตามสถานการณ์

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531) ได้สร้างทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยขึ้น โดยมีพื้นฐานทางความคิดของทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก และจากการประมวลผลข้อมูลทางการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรมประเภทต่าง ๆ ของคนไทยมากกว่า 30 เรื่อง ซึ่งได้ทำการวิจัยคนไทยช่วงอายุที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ 6 ปีจนถึง 60 ปี ทั้งเป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา ข้าราชการ ครูอาจารย์ นักธุรกิจ กรรมการและเกษตรกร จำนวนกว่าหมื่นคน ทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาสาเหตุทางจิตใจของผู้ที่มีพฤติกรรมจริยธรรมต่าง ๆ ด้วยการเปรียบเทียบกับผู้ที่มีพฤติกรรมเหล่านี้้อยทั้ง ๆ ที่อยู่ในระบบงานเดียวกัน หรืออยู่ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน จากการศึกษาประมวลผลการวิจัยดังกล่าว ทำให้พบลักษณะทางจิต 8 ประการ ที่เกี่ยวข้องและอาจจะเป็นสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรมดังกล่าว และนำเสนอทฤษฎีนี้ในรูปของต้นไม้อซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนประกอบที่สำคัญ และส่วนประกอบย่อยดังนี้ 1) ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้อ และใบ ก็คือพฤติกรรมจริยธรรมต่าง ๆ เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของคนไทย ได้แก่ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ต่อหน้าที่ ต่อสังคม

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง พฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง ผู้อื่น พัฒนาผลงาน พัฒนากลุ่ม องค์การ และประเทศชาติ พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง 2) ส่วนที่เป็นลำดับ ซึ่งเป็นส่วนที่ต้องคำนึง ใบ ดอก และผล จึงต้องเป็นส่วนที่แข็งแกร่ง ส่วนที่เป็นลำดับ ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติ คุณธรรม และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นหรือสถานการณ์นั้น ถ้าต้องการที่จะเข้าใจ อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมชนิดใด จะต้องใช้จิตลักษณะบางด้าน หรือทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด 3) ส่วนที่เป็นราก ซึ่งเป็นฐานล่างที่สำคัญที่จะดูดซับอาหาร เปรียบได้ว่าเป็นประสบการณ์ของชีวิตที่สำคัญ ประกอบด้วย สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นต้นทุนเป็นอาหารของต้นไม้ ประสบการณ์สังคม สุขภาพจิตที่จะปะทะกับความกดดันของสังคม

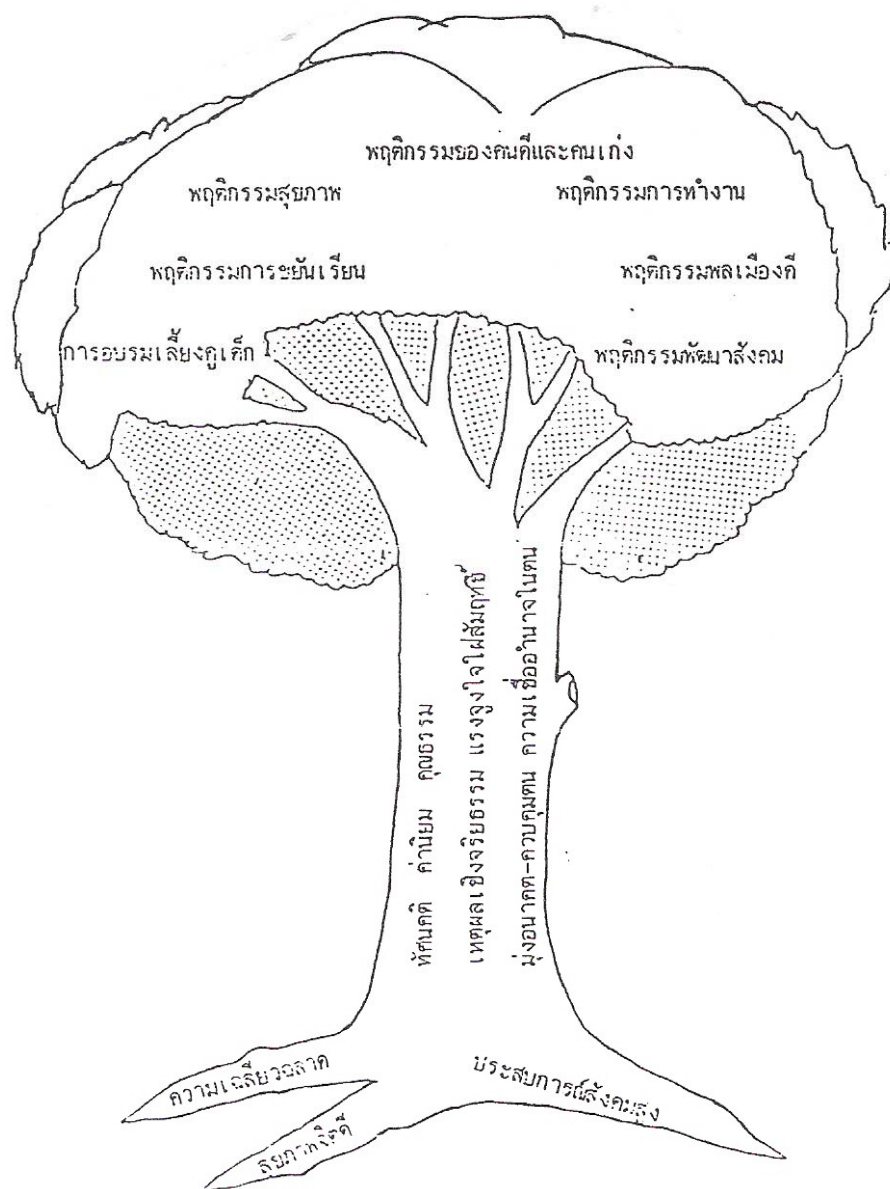
ลักษณะของจิตทั้งสามนี้ อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ด้านที่ลำดับของต้นไม้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุ จึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ด้าน ที่ลำดับของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 ด้านนี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม ดังนั้นในการศึกษาสาเหตุการเกิดพฤติกรรมเพื่อใช้ทำนายหรือพัฒนาพฤติกรรม สามารถที่จะศึกษาได้จากลักษณะทางจิตบางประการ หรือศึกษาทั้ง 8 ด้านร่วมกันก็ได้เช่นกัน

องค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมจริยธรรมประกอบด้วยลักษณะทางจิตดังนี้ 1) การเป็นคนที่เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าที่จะเห็นแก่ตัวหรือพวกพ้อง (เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง) 2) การเป็นคนที่สามารถคาดการณ์ไกลและรู้จักบังคับตนเองให้อดได้ (ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง) 3) เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดีได้ดี (ความเชื่ออำนาจในตน) 4) มีความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรค จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) 5) มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่าง ๆ (ทักษะคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น และสถานการณ์นั้น) 6) ความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าใจ และคิดในระดับนามธรรม 7) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีประสบการณ์ทางสังคมสูง 8) มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ช่วยให้เราเข้าใจถึงแนวทางในการพัฒนาจริยธรรม ซึ่งต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด สุขภาพจิต ทักษะคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และที่สำคัญก็คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้น ส่งผลโดยตรงต่อความผาสุก

และความทุกข์ของสังคม การศึกษาด้านอื่น ๆ ของจริยธรรมจึงเป็นเพียงเพื่อให้เข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคล

ทฤษฎีต้นไม้อธิบายว่าในกรณีที่มีการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ในสังคมได้ยาก หรือยังทำไม่ได้ เช่น การปฏิรูประบบราชการหรือองค์กร หรือการเปลี่ยนกฎระเบียบของหน่วยงาน ให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งทำได้ยาก ก็ควรเปลี่ยนที่คนจำนวนหนึ่งในสถานการณ์เดียวกันนั้น โดยเปลี่ยนที่จิตใจของคนที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในปริมาณที่น้อยกว่าคนอื่น ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน เช่น เปลี่ยนจิตใจคนให้มีความรู้สึกรับผิดชอบงานและส่วนรวมมากขึ้น (พัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม) ขยันขันแข็งและกระตือรือร้นมากขึ้น (พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ทำให้เห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดในอนาคตมากกว่าผลเล็กน้อยในปัจจุบันทันที (พัฒนาลักษณะมุ่งอนาคต) เพื่อเพิ่มความสามารถควบคุมตนเอง เพิ่มความเชื่อว่า “ทำมากได้มาก” หรือ “ทำดีได้ดี” ให้มากขึ้น (พัฒนาความเชื่ออำนาจในตน) ก็จะทำให้คน (ประมาณหนึ่ง) ในสถานการณ์นั้นมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาเพิ่มมากขึ้นให้เท่าเทียมกันกับคน (อีกครึ่งหนึ่ง) ในสถานการณ์เดียวกันนั้น ซึ่งมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากอยู่แต่เดิมแล้ว และไม่ต้องการพัฒนาอีก ในที่สุดก็จะได้คนเกือบทั้งหมดของสังคมที่เป็นคนดีและคนเก่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันทน์. 2520)



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

แหล่งที่มา : ดวงเดือน พันธมนานิน (2546 : 7)

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

จิตลักษณะตามสถานการณ์ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงไปของสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน (ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า. 2544 : 42) ซึ่งจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่นำมาศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการ มีรายละเอียดดังนี้

ทศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

คำว่า “ทศนคติ” มีความหมายตรงกับคำว่า “Attitude” ในภาษาอังกฤษ ซึ่งมีนักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่าน อาจใช้คำว่า “เจตคติ” ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531 : 125 -127) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ทศนคติ” คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล อยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น คือความรู้ว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นจะมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น ฉะนั้น บุคคลจึงสามารถมีทศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ มากมาย แม้แต่ทศนคติต่อตัวเอง หรือทศนคติต่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ เช่น ทศนคติต่อการทำงานราชการอย่างเต็มความสามารถ และงามตา วรินทร์านนท์ (2535 : 215) กล่าวว่า ทศนคติ คือจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทำนองประโยชน์หรือโทษ ทำให้มีความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางชอบพอใจมากน้อยต่อสิ่งนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า ทศนคติเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ส่วนเธอร์สโตน (Thurstone. 1964 : 33 – 53) กล่าวว่า ทศนคติเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ ความคิด ความกลัวต่อบางอย่าง ทศนคติเป็นการแสดงออกทางด้านการพูด เป็นความคิด (Opinion) และความคิดนี้เป็นสัญลักษณ์ของทศนคติ ดังนั้นถ้าเราอยากจะวัดทศนคติ เราก็สามารถวัดได้ โดยวัดความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ สำหรับ ออลพอร์ต (Allport. 1976 : 2) กล่าวว่า ทศนคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจและประสาท ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสภาพต่าง ๆ และได้อธิบายความหมายของทศนคติเพิ่มเติมดังนี้ 1) ทศนคติเป็นสภาพจิตใจและประสาทที่แสดงให้เห็นได้โดยพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น โกรธ รักเกลียด เป็นต้น 2) ทศนคติเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองของบุคคล ตามลักษณะของทศนคติที่เกิดขึ้น เช่น มีทศนคติต่อวิทยาศาสตร์ทำให้ต้องการเรียน หรือสนใจวิชาวิทยาศาสตร์ 3) ทศนคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบได้ในตัวเอง คือ เมื่อเกิดทศนคติต่อสิ่งใดแล้วจะเกิดพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น เมื่อเกิดอารมณ์โกรธ พฤติกรรมที่แสดงออกก็คือ หนีบั้ง 4) เป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์ 5) เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก และ ฟิชไบน์ (Fishbein. 1967 : 8) กล่าวว่า ทศนคติเป็นสภาพความพร้อมของการจัดรูปแบบของจิตใจและประสาทตลอดจนประสบการณ์ พฤติกรรมของบุคคลในการตอบสนองต่อวัตถุและสถานการณ์ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกต่อบุคคลหรือสถานการณ์ ซึ่งอาจแสดงออกได้ในสองลักษณะ คือ พึงพอใจหรือชอบอันเป็นผลมาจากการที่ผู้หนึ่งเกิดความพอใจรักใคร่ต่อสิ่งนั้น หรือไม่พึงพอใจเบื่อหน่ายอันเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นซึ่งซึ่งไม่อยากจะเข้าใกล้สิ่งนั้น และอาจกล่าวได้ว่า ทศนคติเป็นเพียงความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ โดยอาจมีอารมณ์เข้ามาเป็นส่วนประกอบ ส่วนทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่จะกระทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความพร้อมที่จะกระทำหน้าที่ของตน

องค์ประกอบของทศนคติ

ทศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้เชิงประเมินค่า หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่าดีมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด และหรือเลว มีโทษมากน้อยเพียงใด ของทุกสิ่งย่อมมีสองด้าน คือด้านดีและด้านไม่ดี หรือด้านประโยชน์และโทษ บุคคลสามารถจะรับรู้รับทราบเกี่ยวกับประโยชน์และโทษของสิ่งต่าง ๆ ได้เสมอ และอาจมีความรู้เพิ่มเติมมากขึ้นเป็นลำดับ หรือรู้เพียงด้านคุณประโยชน์ แต่ไม่ทราบเกี่ยวกับโทษของสิ่งนั้น หรือรู้ในทางตรงกันข้าม นอกจากนี้ บุคคลส่วนใหญ่มักมีความรู้เชิงประเมินค่าของสิ่งต่าง ๆ แต่เพียงเล็กน้อย ทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงได้มาก เนื่องจากองค์ประกอบความรู้เชิงประเมินค่าสิ่งหนึ่งเป็นต้นกำเนิดของทศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้น แต่เมื่อบุคคลส่วนใหญ่มีความรู้เชิงประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ อย่างไม่สมบูรณ์ และอาจมีความรู้ที่ผิดพลาดด้วย ทศนคติต่อสิ่งนั้นจึงอาจเป็นทศนคติที่ไม่เหมาะสมกับความเป็นจริงได้มาก และอาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อผู้ยึดถือหรือต่อส่วนรวมได้มาก ฉะนั้นการเปลี่ยนทศนคติที่สำคัญ คือ การปรับปรุงองค์ประกอบความรู้เชิงประเมินค่าในเรื่องนั้น ให้ตรงกับความเป็นจริงโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษต่อสิ่งนั้นเพิ่มเติมแก่บุคคลนั่นเอง

2. ความรู้สึกพอใจ เมื่อบุคคลทราบว่าสิ่งใดมีประโยชน์ บุคคลก็จะรู้สึกชอบและพอใจสิ่งนั้น ถ้าบุคคลทราบว่าสิ่งใดมีโทษ บุคคลก็จะรู้สึกไม่ชอบ ไม่พอใจสิ่งนั้น ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น เมื่อมาพิจารณาประโยชน์และโทษของสิ่งหนึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งหนึ่งอาจมีประโยชน์หรือโทษต่อบุคคลโดยตรง หรือสิ่งนั้นมีประโยชน์หรือโทษต่อคนอื่น เช่น บิดามารดา ญาติพี่น้อง มิตรสหาย เพื่อนร่วมงานหรือคนทั่วไป หรือสิ่งนั้นมีประโยชน์หรือโทษต่อส่วนรวม ประเทศชาติ หรือมนุษยชาติ ตามธรรมดาแล้วบุคคลย่อมรู้สึกพอใจสิ่งหนึ่งมาก เมื่อทราบว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์โดยตรงต่อตนเอง แต่ถ้ามีประโยชน์ต่อคนอื่นที่ตนไม่รู้จักหรือมีประโยชน์ต่อส่วนรวมมาก แต่มีประโยชน์ต่อตนเองไม่มากนัก บุคคลนั้นก็จะรู้สึกพอใจในสิ่งนั้นแต่เพียงเล็กน้อย การที่บุคคลสามารถที่จะรู้สึกพอใจสิ่งหนึ่งเป็นอย่างมาก ถ้าสิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อส่วนรวม ประเทศชาติ และต่อมนุษยชาติ บุคคลจะต้องเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับสูง (ระดับ 4 - 6) ด้วย ฉะนั้นทศนคติจึงมีความเกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมโดยผ่านองค์ประกอบนี้

3. ความพร้อมกระทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน ทะนุบำรุง ส่งเสริมสิ่งที่เขาชอบเขาพอใจ และพร้อมที่จะทำลาย ทำร้าย หรือทำเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่ชอบไม่พอใจ องค์ประกอบนี้ ก็ยังอยู่ภายในจิตใจของบุคคล และยังไม่ปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม ความพร้อมกระทำจะปรากฏเป็นพฤติกรรม หรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล และสถานการณ์ ผู้ที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง (ผู้มีเหตุผลเชิง จริยธรรมในขั้นที่ 5 และ 6) และสามารถควบคุมบังคับตัวเองได้ จะเป็นผู้ที่กระทำตามทัศนคติของตน ส่วนผู้ที่ขาด ความเป็นตัวของตัวเอง ต้องพึ่งการควบคุม การให้รางวัล และการลงโทษจากผู้อื่น หรือจากสังคม จะเป็นผู้ที่มีการ กระทำไปตามการชักจูงหรือการบังคับของผู้อื่นมากกว่าที่จะทำตามทัศนคติของตนต่อสิ่งนั้น

การวิเคราะห์ทัศนคติโดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบนี้ มีประโยชน์ในการวัดทัศนคติและในการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล การวิเคราะห์ทัศนคติในทำนองนี้เหมาะสำหรับที่จะใช้กับทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ โดยทั่วไป แต่ถ้าเป็นทัศนคติต่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ทัศนคติต่อการทำงานราชการอย่างเต็ม ความสามารถนั้น อาจใช้การวิเคราะห์ทัศนคติในอีกแง่มุมหนึ่งมาเพิ่มเติมเพื่อให้ละเอียดและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขณะนี้ เป็นที่ยอมรับกันว่า ทัศนคติต่อการกระทำอย่างหนึ่ง ซึ่งหมายถึงความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจที่จะกระทำพฤติกรรม นั้น มีส่วนประกอบ 2 ประการ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2531 : 128 ; อ้างอิงจาก Fishbein. 1975) ประการ แรก คือ ความเชื่อในผลต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมนั้น ผลเหล่านี้อาจมีได้หลายประการ แล้วแต่ บุคคล ตัวอย่างเช่น กรณีทัศนคติต่อการทำงานราชการอย่างเต็มความสามารถ บุคคลอาจเชื่อว่าจะเกิดผลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) หน่วยงานราชการเจริญรุ่งเรือง 2) ประเทศชาติก้าวหน้ามั่นคง 3) ผู้กระทำเกิดความเหน็ดเหนื่อย 4) ผู้กระทำกลายเป็นคนเด่น 5) เจ้านายให้รางวัล 6) เพื่อร่วมงานอิจฉา ฯลฯ แต่บางคนอาจไม่เชื่อว่า ผลบางข้อหรือผล ทั้งหมดจะเกิดจากการกระทำนี้ของตน มีบางคนเชื่อว่า ผลต่าง ๆ ที่เกิดกับตนนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออำนาจของบุคคลอื่น คนประเภทหลังนี้จะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมอย่าง ไม่มั่นคง และจะเป็นผู้ที่มีการกระทำที่สอดคล้องกับทัศนคติของตนไม่มากนัก ประการที่สอง คือ การมองเห็น คุณค่าของผลต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ว่าผลนั้นจะมีคุณค่าสูงหรือต่ำ หรือไม่มีประโยชน์ แต่ผลบาง ชนิดกลับมีโทษต่อผู้กระทำ เช่น ถ้าเกิดผลว่าเจ้านายให้รางวัล ก็มีค่ามาก แต่ถ้าเกิดผลว่าหน่วยงานราชการ เจริญรุ่งเรือง หรือประเทศชาติก้าวหน้ามั่นคง สำหรับบางคนกลับเห็นว่ามีความน้อย ต้องเป็นผู้มีเหตุผลเชิง จริยธรรมสูง (ขั้นที่ 4 - 6) จึงจะเห็นว่าผลเช่นนี้มีคุณค่าต่อตนมาก ส่วนผลอื่น ๆ นอกจากจะไม่มีคุณค่าแล้วยังอาจ เกิดผลเสียต่อผู้กระทำได้ เช่น เชื่อว่าจะเกิดภัยจากการเป็นคนเด่น เกิดความเหน็ดเหนื่อย หรือเพื่อนร่วมงานอิจฉา เป็นต้น ฉะนั้น การวัดทัศนคติต่อการทำงาน จึงควรวัดใน 4 ด้านต่อไปนี้ 1) การรับรู้ผลดีต่าง ๆ ที่จะเกิดจากการทำงาน 2) การเห็นคุณค่าของผลที่จะเกิดจากการทำงาน โดยเฉพาะผลต่อส่วนรวมและผลต่ออนาคตของประเทศชาติ 3) การมีความพอใจในการทำงาน และ 4) การมีความพร้อมที่จะทำงาน จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ทั้ง 4 ประการ จะเป็นผู้ที่มีความสุขสงบ และความพอใจอย่างยิ่งต่อการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ทางด้านทัศนคติต่อการทำงานนั้นประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ทัศนคติต่อสภาพงาน และ 2) ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทัศนคติต่อสภาพงาน โดยทั่วไปแล้วคำว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คำว่าขวัญกำลังใจในการทำงาน และคำว่าทัศนคติที่ดีต่องาน ล้วนแล้วแต่เป็นคำที่ใช้แทนกันได้เสมอ เพราะมีความหมายคล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม หากจะมีการใช้ความหมายของคำว่าทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงานหรือความพอใจในการทำงานแล้ว จะหมายถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ทำที่หรือทัศนคติต่องานในทางบวก ถือว่ามีผลเท่ากับความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง ดังนั้นทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงาน ก็คือความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ เนื่องจากมีความรัก ความสนใจ ความกระตือรือร้น และความสุขใจในการทำงานนั่นเอง ทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงานหรือความพอใจในการทำงานนั้น ลีออน (เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. 2536 : 58 - 59 ; อ้างอิงจาก Locke, 1967 : 1320) ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานก็คือ เรื่องลักษณะของงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานและการจัดการ

ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528) ได้พยายามให้ความหมายของคำนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง และรวมไปถึงการมีความมานะบากบั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่งมักจะเกิดจากการที่ทางราชการมีกฎระเบียบมาก หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่มีความย่อหย่อนในหน้าที่และงบประมาณที่จำกัด

หน้าที่ของทัศนคติ

ทำไมบุคคลจึงต้องมีทัศนคติ ทัศนคติก่อให้เกิดประโยชน์อย่างไรบ้าง Katz (อ้อมเดือน สดมณี. 2540 ; อ้างอิงจาก Katz : 1967) ได้วิเคราะห์หน้าที่ของทัศนคติไว้มี 4 ประการ คือ 1) หน้าที่ในการปรับตัวและคำนึงถึงผลประโยชน์ ทัศนคติจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวอยู่ในโลกที่ซับซ้อนได้ ทั้งนี้บุคคลจะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นสำคัญ โดยทั่วไปแล้ว แต่ละบุคคลมีความต้องการที่จะได้ผลประโยชน์มากที่สุด และเสียผลประโยชน์น้อยที่สุด ฉะนั้นบุคคลจะมีทัศนคติตามแนวทางที่จะนำมาซึ่งผลประโยชน์แก่บุคคล เด็ก ๆ จะพัฒนาทัศนคติทางด้านบวกต่อสิ่งที่สนองความต้องการให้แก่เขา และพัฒนาทัศนคติทางด้านลบต่อสิ่งที่ทำความเลวร้ายให้แก่เขา บุคคลจึงพยายามปฏิบัติตัวในทางที่จะนำรางวัลมาให้ตน เป็นการปรับตัวของบุคคลในการที่จะครองชีวิตอยู่ในโลกนี้ได้ 2) หน้าที่ในการป้องกันตัวเอง หน้าที่ของทัศนคติอีกประการหนึ่ง คือการช่วยปกป้องตัวบุคคลจากความรู้เกี่ยวกับตัวเองของเขาซึ่งทำให้เขาเกิดความไม่สบายใจ หรือป้องกันเขาจากความเป็นจริงในสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นความจริงที่ทำให้เขาไม่สบายใจ ทั้งนี้รวมรวมถึงการที่บุคคลหลีกเลี่ยงที่จะยอมรับว่าตัวเขาเป็นคนอย่างไร เพราะถ้ายอมรับแล้วจะเกิดความวิตกกังวล หลีกเลี่ยงที่จะยอมรับว่ามีอันตรายจากภายนอกจะมากกระทบกระเทือน

เขาด้วย เพราะการเชื่อว่ามีอันตรายจากสิ่งเร้าภายนอกเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ จริง จะทำให้บุคคลเกิดความวิตกกังวล (เช่นการที่บุคคลมีทัศนคติทางบวกต่อการสูบบุหรี่ เชื่อว่าการสูบบุหรี่ไม่ทำให้เขาเป็นมะเร็งที่ปอด การเชื่อเช่นนี้จะทำให้บุคคลสบายใจ) 3) หน้าที่ในการแสดงค่านิยมของตน บุคคลอาจสร้างความพอใจขึ้นมา โดยการได้แสดงทัศนคติของตนให้ประจักษ์แก่ผู้อื่น ซึ่งทัศนคตินั้นจะเหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของเขา และเหมาะสมกับสังคมเกี่ยวกับตัวเขาด้วย เช่น บุคคลที่มีทัศนคติรุนแรงต่อค่านิยมแห่งการมีเสรีภาพ และประชาธิปไตย อาจมีการสนองความอยากของตนโดยการมีกิจกรรมที่เป็นการสนับสนุนค่านิยมนั้น 4) หน้าที่ให้ความรู้ บุคคลทั้งหลายมิใช่ปรารถนาเพียงความเชื่อ เพื่อมาสนองความต้องการของตนเท่านั้น บุคคลยังพยายามแสวงหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เพื่อที่จะได้เข้าใจประสบการณ์ที่ผ่านมาของเขา หรือเข้าใจโลกของเขานั้นเอง ทัศนคติจะช่วยให้ความต้องการของบุคคลบรรลุผล เพราะทัศนคติทำให้บุคคลเข้าใจสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา

การวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

การวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคคล จะต้องวัดทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความรู้เชิงประเมินค่า องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านการมุ่งกระทำ ซึ่งอาจวัดได้หลายวิธี เช่น ใช้วิธีการสังเกต (observation) วิธีการสัมภาษณ์ (interview) วิธีการทางอ้อม (indirect technique) วิธีการโปรเจกทีฟเทคนิค (projective technique) และวิธีการใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (rating scale) โดยเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับการมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 – 90 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานมาก และผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ต่ำต่อพฤติกรรมการทำงานน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีผู้ได้ทำการศึกษาทัศนคติต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ไว้มากมาย มีทั้งพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การศึกษาพฤติกรรมของพลเมืองดีโดยการช่วยอนุรักษ์น้ำของครูประถมศึกษา ซึ่งทำการศึกษาโดย ดุษฎี โยเหลา และประทีป จินฉี (2537 : 55) โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 354 คน จากการศึกษาโดยวิธีการวัดทัศนคติต่อการชดเชยน้ำทางอ้อมเกี่ยวกับความเชื่อถึงผลของการชดเชยน้ำแล้วพบว่า ทัศนคติต่อการชดเชยน้ำของครูมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการชดเชยน้ำอย่างชัดเจนมาก โดยครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อการชดเชยน้ำมาก เป็นผู้มีแนวโน้มที่จะร่วมชดเชยน้ำมากตามไปด้วย สำหรับงานวิจัยของนโอน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2541 : 35) ได้ศึกษาทัศนคติต่อพฤติกรรมการติดสารเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษา และนักเรียนอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พบว่า นักเรียนกลุ่มที่เคยเห็นเพื่อนใช้สารเสพติด และถูกชักชวนแต่ไม่ได้ลอง มีทัศนคติต่อสารเสพติดแตกต่างจากกลุ่มที่มีพฤติกรรมติดสารเสพติดและต้องการบำบัดรักษาอย่างชัดเจนมาก โดยกลุ่มที่ไม่ลองสารเสพติดมีทัศนคติ ที่ถูกต้อง คือ มีความเชื่อต่อสารเสพติดต่าง ๆ ที่เกิดจากการได้รับความรู้เกี่ยวกับสารเสพติด ถึงโทษพิษภัยของสารเสพติด ไปในทางที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากกว่า กลุ่มที่มีพฤติกรรมติดสารเสพติด และต้องการบำบัดรักษา และมีงานวิจัยที่ทำการศึกษพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของนักศึกษา ของ ศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 144) ได้ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมการไปเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรม ของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ พบผลว่า ทัศนคติ มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการไปเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาโดยรวมอย่างชัดเจน โดยนักศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเมืองมากก็มีแนวโน้มที่จะไปเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมมากด้วย ซึ่งเป็นผลที่พบเช่นเดียวกับพฤติกรรม การไปเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาดังกล่าวเช่นกัน และในงานวิจัยเดียวกันนี้ยังพบว่าทัศนคติร่วมกับตัวแปรทางจิตลักษณะ 6 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมได้สูงที่สุด ร้อยละ 41.80 ในนักเรียนกลุ่มที่มีฐานะครอบครัวสูง รวมทั้งงานวิจัยของณัญญา มูลประหลัด (2545) ที่ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาครองศ์การ กับ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาครองศ์การ ความเชื่ออำนาจในตน และเจตคติต่องาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.1 งานวิจัยของรุ่งสวรรค์ วรรณสุทธิ์ (2540) ที่ทำการศึกษาลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี พบผลการวิจัยว่า ลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่ออาชีพการเกษตร และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่ออาชีพการเกษตรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักเรียน งานวิจัยของลักขณา เงินคำ (2546) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่องานประกันชีวิต และความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณตัวแทนประกันชีวิต ของผู้บริหารหน่วยใหม่ ที่พบผลการวิจัยว่า ผู้บริหารหน่วยใหม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทัศนคติต่องานประกันชีวิตอยู่ในระดับดี แต่มีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณตัวแทนประกันชีวิตอยู่ในระดับต่ำ และงานวิจัยของปภัสนร์ กิมสุวรรณวงศ์ (2546) ที่ทำการศึกษาลักษณะและการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตของข้าราชการสูงอายุ ในมหาวิทยาลัยของแก่น และพบว่า ข้าราชการสูงอายุที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาก มีความเชื่อทางพุทธศาสนา และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมาก มีความเชื่ออำนาจในตนด้านสุขภาพมาก และมีเจตคติต่อการรักษาสุขภาพมาก จะมีพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตมากกว่ากลุ่มที่มีตัวแปรดังกล่าวน้อย

จากการประมวลเอกสารงานวิจัย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ผู้วิจัยจึงคาดว่า กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง จะมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ

ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การคาดหวังของบุคคลทั่วไปว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง ถ้าตนพยายามมากในทางที่ถูกก็จะเกิดผลดีมากตามไปด้วย และเชื่อว่าผลดีและผลเสียที่เกิดกับตนนั้น มีสาเหตุจากตนเองเป็นส่วนใหญ่ มิได้เกิดจากความบังเอิญหรือโชคเคราะห์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543 : 127) รอทเทอร์ (วีรติ ปานศิลา, 2542 : 73 ; อ้างอิงจาก Rotter, 1966 : 1-28) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตนว่า หมายถึง ความเชื่อว่าการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวต่าง ๆ เกิดจากการกระทำหรือความสามารถของตนเอง และตนสามารถทำนายและควบคุมผลการกระทำให้เป็นไปตามที่ต้องการได้อย่างมาก เนื่องจากว่าความเชื่ออำนาจในตนนั้นสามารถมีอิทธิพลต่อโชคชะตาของตนเอง พวกเขาจะมีความรับผิดชอบในการกระทำ และการปฏิบัติงานในองค์กรมาก ความเชื่อภายในมีลักษณะมุ่งอนาคตมาก และพวกเขาจะวางแผนในการกระทำอย่างไรพวกเขาจึงจะประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ได้มากกว่า ความเชื่อภายในเป็นจุดเริ่มต้นในการค้นหาและดีกว่าความเชื่อภายนอก พวกเขาจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น และสามารถโน้มน้าวได้มากกว่ากลวิธีในการใช้อิทธิพลแบบการบังคับ พวกเขาจะมีความยืดหยุ่นปรับตัว และเปลี่ยนแปลงการตอบสนองต่อปัญหาและกลยุทธ์การบริหารได้มากกว่า เมื่อมีความล้มเหลวเกิดขึ้นก็จะเรียนรู้จากความล้มเหลวนั้นได้มากกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน (อิศรัญญ์ รินโรสง, 2543 : 77)

ความเชื่ออำนาจในตน เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผลและมีความพยายามในการกระทำมากกว่า เพราะบุคคลที่เชื่ออำนาจในตนนั้นเชื่อว่าการกระทำของตนเองจะก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ ความเชื่ออำนาจในตนจึงส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2523 : 13)

การที่บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่โดยตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนอย่างจริงจัง หรือมีความรับผิดชอบอย่างยืงนั้น เขาจะต้องมีความเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียในงานที่เขาเป็นผู้รับผิดชอบอยู่ เนื่องจากผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะเป็นผู้แสวงหาความรู้ที่อาจจะเป็นประโยชน์ในการควบคุมสถานการณ์ให้ได้ผลตามที่บุคคลนั้นต้องการ ดังที่ค้นพบในผลการวิจัยหลายเรื่องในประเทศไทยและต่างประเทศ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, อรพินทร์ ชุชม และงามตา วรันทานนท์, 2528 : 49) และเมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วได้รับผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็จะคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนประเภทเดียวกัน ถ้าเขาทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก หรือกระทำพฤติกรรมใหม่ที่จัดอยู่ในประเภทเดียวกันกับพฤติกรรมเดิมนั้น เช่น เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ แล้วได้รับ

รางวัลเป็นผลตอบแทน เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ซ้ำอีก เช่น การมีระเบียบวินัย เขาก็ต้องการที่จะได้รับรางวัลเช่นเดียวกับที่เขาได้รับเมื่อเขาแสดงพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ผ่านมา ถ้าเขาได้รับรางวัลตอบแทนอีก เขาก็จะมีความเชื่อมั่นในการแสดงพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ หรือการมีระเบียบวินัย และจะส่งผลถึงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาอื่น ๆ ที่มีลักษณะแนวทางเดียวกันต่อ ๆ ไปอีก เรียกว่ามีความเชื่ออำนาจในการกระทำจากภายในตน ว่ากระทำดีแล้วได้ผลดีตอบแทน แต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมแล้วมักไม่ได้รับผลตอบแทน หรือได้รับผลต่าง ๆ กัน หรือมีบ่อยครั้งที่ได้รับผลตอบแทนโดยไม่ได้ทำอะไรเลย ก็จะทำให้บุคคลเรียนรู้ว่าตนอยู่ภายใต้การควบคุมจากภายนอก ทำให้เกิดความรู้สึกหมดกำลังใจที่จะพยายามกระทำสิ่งใด กลายเป็นผู้ที่มีความเฉื่อยชา ท้อแท้หมดหวังไปในที่สุด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, อรพินทร์ ชุชม และงามตา วณิชทานนท์. 2528 : 35)

ความเชื่ออำนาจในตน มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่น มีกำลังใจที่ดีในการทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ถ้าเขาเกิดความท้อแท้หมดหวัง หรือไม่มีความมั่นใจในความสามารถของตนที่จะกระทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายไปได้แล้ว งานนั้นก็อาจมีแนวโน้มที่จะประสบความล้มเหลวตั้งแต่เริ่มต้นแล้วก็เป็นได้ (สุภาสินี นุ่มเนียน. 2546 : 16)

การวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการ

การวัดความเชื่ออำนาจในตนตามสถานการณ์ ผู้วิจัยได้รับปรังมาจากแบบวัดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, งามตา วณิชทานนท์ และคณะ (2536) จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เพื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มผู้ผลิตสื่อที่เป็นเจ้าหน้าที่ของ สทท.11 สำหรับการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสำคัญต่อพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น พรรณราย พิทักษ์เจริญ (2543) พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนด้านสุขภาพพร้อมกับความรู้และทัศนคติ ทำให้สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการปรับตัวด้านการกินของข้าราชการสูงอายุได้มากขึ้นอย่างชัดเจน สำหรับพฤติกรรมการทำงานนั้น การวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาพฤติกรรมและประสิทธิผลในการทำงานของคนในอาชีพต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ ครู อาจารย์ นักธุรกิจ ทั้งที่เป็นหัวหน้าและลูกน้องในหน่วยงาน ได้พบอย่างสอดคล้องกันว่า (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ, 2540 : 133) ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีความเชื่อในการที่ตนเองจะควบคุมเหตุการณ์ได้มากกว่าจะเชื่อว่าจะเกิดโดยความบังเอิญ จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง ดังที่พบอย่างชัดเจนในครูกรุงเทพมหานครกว่า 400 คน ส่วนวิชัย เอียดบัว (2534) พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะเป็นครูที่ยอมรับ นวัตกรรมและเอามาใช้ในการสอนนักเรียนประถมศึกษาดีมาก นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540) ยังพบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานครูดี

รวมทั้งงานวิจัยของณัญญา มูลประห์ส (2545) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาองค์การ ความเชื่ออำนาจในตน และเจตคติต่องาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.1 แต่สำหรับ นีออน พิณประดิษฐ์ (2543 : 3) กลับพบว่า ข้าราชการตำรวจกลุ่มที่ทำงานมีประสิทธิภาพสูง และกลุ่มที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า มีความเชื่ออำนาจในตนไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่ออำนาจในตน เป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญในพฤติกรรม การทำงาน ของกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ร่วมกับจิตลักษณะอื่น ๆ อีก 8 ตัวแปร คือ สุขภาพจิตในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และทัศนคติต่ออาชีพ งานวิจัยของรุ่งสรวรค์ วรรณสุทธิ (2540) ที่ทำการศึกษาลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี พบผลการวิจัยว่า ลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่ออาชีพการเกษตร และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่ออาชีพเกษตรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักเรียน และงานวิจัยของปภัสสร กิมสุวรรณวงศ์ (2546) ที่ทำการศึกษาจิตลักษณะและการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตของข้าราชการสูงอายุ ในมหาวิทยาลัยของแก่น และพบว่า ข้าราชการสูงอายุที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาก มีความเชื่อทางพุทธศาสนา และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก มีความเชื่ออำนาจในตนด้านสุขภาพมาก และมีเจตคติต่อการรักษาสุขภาพมาก จะมีพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตมากกว่ากลุ่มที่มีตัวแปรดังกล่าวน้อย

จากผลการวิจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้คาดได้ว่าความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ น่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาของวิชัย เอียดบัว (2534) และนีออน พิณประดิษฐ์ (2543) ที่พบสอดคล้องกันว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สูงเช่นกัน ผู้วิจัยจึงคาดว่า น่าจะมีความเกี่ยวข้องในทิศทางเดียวกัน คือกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

ลักษณะทางจิตหรือจิตลักษณะเดิมนั้น ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นลักษณะที่สะสมขึ้นในตัวบุคคลตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลประสบ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ลักษณะทางจิตนี้

เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

ความหมายของจริยธรรมตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 ได้อธิบายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม ดวงเดือน พันธมนาวิน (2524 : 2) ได้กล่าวว่า “จริยธรรม” เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง หมายถึง ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วยลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภท คือ ลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ใน สมาชิกในสังคมนั้น คือ เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ ให้การสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ใน สมาชิกในสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามจำกัดและผู้กระทำพฤติกรรมนั้นส่วนมากรู้สึกละอายใจว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้น ผู้ที่มีจริยธรรมสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมาก และประเภทหลังน้อย ลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรมนั้น แบ่งออกเป็นหลายประเภทด้วยกัน เช่น ความรู้ ทัศนคติ การใช้เหตุผล และพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นต้น ส่วน สาทิส บัวศรี (2526 : 20) ได้ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ไว้ว่าคือ ค่านิยมในระดับต่าง ๆ ซึ่งสังคมและบุคคลจำเป็นต้องยึดมั่นถือมั่น จริยธรรมย่อมจะนำสันติสุขมาให้แก่บุคคลและสังคม เพราะจริยธรรมทำหน้าที่เป็นเครื่องควบคุมอันตรกิริยา ระหว่างมนุษย์และสังคม หรือสิ่งแวดล้อมทั้งปวง

สำหรับในต่างประเทศ ได้มีนักจิตวิทยาให้ความหมายของจริยธรรมไว้ดังนี้ ซ็อง เปียเจต์ นักจิตวิทยาชาวสวิส เป็นบุคคลแรกที่ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องจริยธรรมของเด็ก อธิบายไว้ว่า จริยธรรมเป็นลักษณะประสบการณ์ของมนุษย์ และทำหน้าที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้ความร่วมมือเกี่ยวกับการจัดเตรียมทางสังคมในเรื่องความสนใจและอนามัยของบุคคล เป็นความสัมพันธ์ร่วมกันในรูปของการกระทำและสิทธิ (Piaget. 1960 : 1) ส่วน ลอเรนซ์ โคลเบอร์ก นักจิตวิทยาผู้นิยมแนวคิดของเปียเจต์ ได้ให้ความหมายของจริยธรรม ว่าคือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์และมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนกระทั่งมีจริยธรรมของตนเอง โดยอาศัยเกณฑ์จากสังคมเป็นเครื่องตัดสินว่าการกระทำนั้นถูกหรือผิด นอกจากนั้นโคลเบอร์กยังกล่าวว่า จริยธรรมไม่ได้หมายถึงแต่เพียงการกระทำสิ่งที่สังคมเห็นว่าถูกต้องเท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งที่ทุกคนควรเลือกกระทำในการตัดสินความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (เกศศิริ บุญญะอภิชาติ. 2541 : 37 ; อ้างอิงจาก Kohlberg. 1971 : 34) ส่วน ฮาร์ทแลนด์ สวอน (รัชชัย ชัยจิรฉายากุล. 2529 ; อ้างอิงจาก Hartland - Swann. 1960) ได้กล่าวถึงความหมายของ

จริยธรรมว่า คำว่า “จริยธรรม” (moral) และ “ศีลธรรม” (ethical) มาจากภาษาละตินและภาษากรีก ตามลำดับ ซึ่งต่างก็แปลว่าประเพณี (custom) แต่ฮาร์ทแลนด์เองไม่เห็นด้วยกับความหมายในลักษณะนี้ โดยมีเหตุผลว่ามีประเพณีมากมายที่ไม่ถือว่าเป็นจริยธรรมในที่สุดเขาได้สรุปว่า ยังไม่มีสิ่งใดที่มีลักษณะเป็นจริยธรรมในตัวมันเอง โดยไม่มีเงื่อนไขหรือโดยสมบูรณ์เลย อะไรเป็นจริยธรรมหรือผิดจริยธรรม ขึ้นอยู่กับน้ำหนักความสำคัญทางสังคมที่ผูกติดอยู่กับการกระทำ หรือการหลีกเลี่ยงการกระทำของบุคคลที่มีชุมชน เวลา และสถานที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยความหมายของจริยธรรมดังที่กล่าวมานี้ จึงมีลักษณะในเชิงสัมพันธ์ สำหรับ แบนดูรา (ชิตติมา จำปรัตน์. 2533 : 25 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1977) ให้ความหมายว่า จริยธรรม คือกฎสำหรับการประเมินพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันทน์ (2520) ได้กล่าวถึง **เหตุผลเชิงจริยธรรม** ว่าเป็นการที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่าบุคคลผู้มีความจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน อาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกันได้เสมอ และบุคคลที่มีการกระทำเหมือนกัน อาจมีเหตุผลเบื้องหลังการกระทำและท้ายสุดระดับจริยธรรมที่แตกต่างกันได้ นักทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม คือ เพียเจต์ และโคลเบอร์ก ได้ใช้การอ้างเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นเครื่องแสดงถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้น นอกจากนี้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านอื่น ๆ ของบุคคลด้วย โดยเฉพาะพัฒนาการทางสติปัญญาและอารมณ์ อีกประการหนึ่ง โคลเบอร์ก และนักวิจัยอื่น ๆ พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ของบุคคลนั้นด้วย รวมถึง **พฤติกรรมเชิงจริยธรรม** หมายความว่า การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมเห็นชอบ หรือดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมายหรือค่านิยมในสังคมนั้น ตัวอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุนมีหลายประเภท เช่น การให้ทาน การเสียสละเพื่อส่วนรวม การช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น ส่วนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอีกจำพวกหนึ่งคือพฤติกรรมในสถานการณ์ที่เย้ายวนใจ หรือในสภาพที่ยั่วยู่ให้บุคคลกระทำความผิดกฎเกณฑ์เพื่อประโยชน์ส่วนตน บางประการ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ยั่วยู่ เช่น การโกงสิ่งของ เงินทอง หรือคะแนน การลักขโมย และการกล่าวเท็จ เป็นต้น ซึ่งอาจรวมเรียกว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่ซื่อสัตย์ ซึ่งผู้มีความจริยธรรมสูงย่อมงดเว้นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์นี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้น ส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม การศึกษาด้านอื่น ๆ ของจริยธรรมจึงเป็นเพียงเพื่อให้เข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลเท่านั้น ซึ่งการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ยากในการปฏิบัติที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เพราะต้องสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง

จากการประมวลเอกสารทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล และเป็นเครื่องแสดงถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้นด้วย ตามแนวทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรม

พัฒนาการทางจริยธรรม หมายถึง การเจริญเติบโตของการเข้าสังคมของเด็ก ประกอบไปด้วยความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อบุคคลอื่นและต่อสังคมโดยรวม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาการทางจริยธรรมหรือศีลธรรม คือ การที่บุคคลทำให้เกิดความสงบ ความเจริญทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ ในกลุ่มของตนในสังคมหรือโลกโดยรวม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงทฤษฎีของโคลเบอร์ก

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg)

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1971 : 64 - 65) ได้ศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของเพียเจต์ และได้กลายเป็นผู้นำคนสำคัญของทฤษฎีนี้ โคลเบอร์ก เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมเป็นผลมาจากพัฒนาการของโครงสร้างทางพุทธิปัญญา โดยให้คำจำกัดความของ “จริยธรรม” ว่าเป็นความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความถูกต้อง และเกิดขึ้นจากขบวนการทางความคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องอาศัยวุฒิภาวะทางปัญญา และโคลเบอร์กยังพบว่าส่วนมากการพัฒนาทางจริยธรรมของเด็กจะไปในไม่ถึงขั้นสูงสุดในอายุ 10 ปี แต่จะมีการพัฒนาไปอีกหลายขั้นต่อจากอายุ 11 - 25 ปี โคลเบอร์ก เชื่อว่าการบรรลุวุฒิภาวะเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นจะแสดงออกในทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเด่นชัดที่สุด การใช้เหตุผลเพื่อตัดสินใจที่จะเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ต่าง ๆ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความเจริญทางจิตใจของบุคคลได้อย่างมีแบบแผน เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ไม่ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะเหตุผลเชิงจริยธรรมไม่ใช่การประเมินค่าการกระทำว่า “ดี” หรือ “เลว” แต่เป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้งยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นเป็นลำดับไปตามวุฒิทางปัญญา เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุดหรือขั้นที่ 6 ของโคลเบอร์กนั้นตรงกับสิ่งที่นักปราชญ์ยอมรับว่าเป็นเหตุผลเชิงจริยธรรมบริสุทธิ์ จึงมีลักษณะเป็นเหตุผลสากลและเป็นอุดมคติไม่เข้าข้างตัวเอง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524) โคลเบอร์กได้แบ่งขั้นทางจริยธรรมเป็น 6 ขั้น โดยจัดไว้ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนมีจริยธรรม คือ ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Pre-Conventional Level)

ระดับนี้บุคคลจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของความดี เลว ถูก และผิด ซึ่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตนเองกำหนดขึ้น บุคคลจะตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมที่เป็นหลักต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น ระดับนี้จะพบได้ในเด็กอายุ 2 - 10 ปี แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ใช้หลักการเชื่อฟังเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ (The Punishment and obedience orientation) บุคคลจะมีเหตุผลในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ตนเองถูกลงโทษ จะยอมทำตามคำสั่งของผู้มีอำนาจเหนือตนโดยไม่มีเงื่อนไข จะพิจารณาคุณค่าของสิ่งที่เชื่อว่า การกระทำที่ถูกต้อง หรือ "ความดี" ในความหมายของสิ่งที่กระทำแล้วไม่ถูกลงโทษ พบมากในช่วงอายุ 2 - 7 ปี

ขั้นที่ 2 ใช้หลักการแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน (The instrumental relativist orientation) บุคคลจะมีเหตุผลในการเลือกกระทำเฉพาะในสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ เห็นความสำคัญของการได้รับรางวัล และสิ่งตอบแทนทั้งทางกาย ทางใจ และทางวัตถุ จะทำตามความพอใจของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของสังคม พบมากในช่วงอายุ 7 - 10 ปี

ระดับที่ 2 ระดับมีจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level)

ระดับนี้บุคคลจะตอบสนองต่อความคาดหวังของครอบครัวและสังคมที่ตนเองอยู่ บุคคลจะตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมตามกฎเกณฑ์ กฎหมาย และศาสนาของกลุ่มชนที่ตนอยู่ร่วมด้วย โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นขณะนั้น หรือผลที่จะเกิดตามมาภายหลังก็ตาม ในระดับนี้บุคคลจะรู้จักคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น จะประพฤติดินให้สอดคล้องกับความคาดหวัง และความต้องการของสังคม นอกจากนั้น ยังพยายามที่จะสนับสนุนและดำรงไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ของสังคมที่ตนอยู่ร่วมด้วย จะพบในวัยรุ่นอายุ 10 - 16 ปี ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นคือ

ขั้นที่ 3 ใช้หลักทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (The interpersonal concordance of good boy/nice girl orientation) บุคคลจะมีเหตุผลในการเลือกกระทำในสิ่งใดที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มโดยเฉพาะเพื่อน จะทำตามความคิดเห็นและความพอใจของกลุ่ม เพื่อให้เป็นที่ชื่นชอบและยอมรับของเพื่อนโดยไม่เป็นตัวของตัวเอง คล้อยตามการชักจูงของผู้อื่นเพื่อคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดี พบมากในวัยรุ่นตอนต้นอายุ 10 - 15 ปี

ขั้นที่ 4 ใช้หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (The law and order orientation) บุคคลจะมีเหตุผลในการเลือกกระทำตามกฎระเบียบที่สังคมของตนกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด บุคคลจะมีเหตุผลในการเรียนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม พฤติกรรมที่ถูกต้อง คือ การทำตามหน้าที่ของตน เชื่อฟังและดำรงไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ของสังคม พบมากในกลุ่มอายุ 13 - 16 ปี

ระดับที่ 3 ระดับมีจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ (Post conventional Level) หรือระดับมีจริยธรรมของตนเอง (Autonomous or principle Level)

ระดับนี้เป็นระดับที่บุคคลตัดสินใจขัดแย้งโดยใช้ความคิด ไตร่ตรอง อาศัยค่านิยมที่ตนเชื่อและยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสิ่งใดสำคัญมากกว่า ก็จะปฏิบัติตามสิ่งนั้น โดยมีกฎเกณฑ์ของตนเอง ซึ่งพัฒนามาจากกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคม เป็นจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป ระดับนี้แบ่งเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 ใช้หลักการทำตามคำมั่นสัญญาและข้อตกลงของสังคม (The social contract legalistic orientation) บุคคลจะมีเหตุผลในการเลือกกระทำโดยคำนึงถึงความสำคัญและประโยชน์ของคนหมู่มาก ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ มีความเคารพตนเอง สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนเอง โดยไม่ถูกควบคุมจากภายนอกหรือบุคคลอื่น มีพฤติกรรมที่ถูกต้องเป็นไปตามค่านิยมของตนและมาตรฐานของสังคม ถือว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ อาจเปลี่ยนแปลงได้ โดยพิจารณาถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นส่วนใหญ่ พบได้ในวัยรุ่นตอนปลายและวัยผู้ใหญ่

ขั้นที่ 6 ใช้หลักการยึดอุดมคติสากล (The universal ethical principle orientation) บุคคลจะใช้หลักจริยธรรมขั้นสูงสุดของตนเองเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมใด ๆ พบในผู้ใหญ่ที่มีความเจริญทางสติปัญญา มีประสบการณ์และความรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับสังคมของตน และสังคมของกลุ่มชนอื่น ๆ โดยยอมรับความคิดเห็นที่เป็นสากลของผู้ที่เจริญแล้ว มีอุดมคติและคุณธรรมประจำใจ มีความยืดหยุ่นและเลือกหลักจริยธรรมของตนเองอย่างมีสติด้วยความยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเคารพในความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล มีความละเอียดต่อความชั่วและเกรงกลัวต่อบาปเป็นหลักประจำใจ

เหตุผลเชิงจริยธรรมทั้ง 3 ระดับ ซึ่งแบ่งย่อยเป็น 6 ขั้น ในทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก สรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	ระดับจริยธรรม
ขั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน	1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์
ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม	2. ระดับตามกฎเกณฑ์
ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญาและข้อตกลงทางสังคม ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล	3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์

จากทัศนะของโคลเบอร์ก เหตุผลเชิงจริยธรรมในแต่ละขั้นนั้นเป็นผลมาจากการพัฒนาการเรียนรู้ซึ่งต้องอาศัยความสามารถทางปัญญา การคิดไตร่ตรอง และการสังเกตของบุคคล เมื่อบุคคลมีโอกาสดำเนินการสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในทัศนะใหม่ โดยเฉพาะจากบุคคลที่มีระดับพัฒนาการทางจริยธรรมสูงกว่า ก็จะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้นได้ การพัฒนาทางจริยธรรมนั้นเกิดจากการผสมผสานความรู้ที่ได้จากการปรับตัวเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น บุคคลจะเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองต่อบุคคลอื่น บทบาทของบุคคลอื่น ๆ และข้อกำหนดจากกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคม มาผสมผสานกันเกิดเป็นความเข้าใจใหม่ ๆ

ที่สามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด รู้จักใช้เหตุผลในขั้นที่สูงขึ้นได้ ลักษณะพัฒนาการทางจริยธรรมทั้ง 6 ขั้นนั้น อาจสรุปตามความเชื่อของโคลเบอร์กได้ ดังนี้ 1) พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล จะพัฒนาไปเป็นลำดับขั้นตอน (Sequential stage) โดยเริ่มจากขั้นต่ำสุดถึงขั้นสูงสุด และพัฒนาไปที่ละขั้น ไม่มีการย้อนกลับหรือข้ามขั้น 2) พัฒนาการทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางปัญญา 3) พัฒนาการทางจริยธรรมเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างพัฒนาการของมนุษย์กับการเรียนรู้ทางสังคม 4) พัฒนาการทางจริยธรรมมีความเป็นสากล จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่นำมาอธิบายพัฒนาการทางจริยธรรมในด้านความรู้เชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นจริยธรรมส่วนที่อยู่ภายใน เพราะทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับพัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และการตัดสินใจเชิงจริยธรรมเสียเป็นส่วนใหญ่ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524 : 9)

จากข้อมูลและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีความสำคัญกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยเฉพาะพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจาก บุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับเหนือกฎเกณฑ์ หรือขั้นที่ 5 และขั้นที่ 6 จะมีเหตุผลในการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง โดยใช้ความคิดไตร่ตรอง ทำให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้น เป็นไปตามค่านิยมของตน และมาตรฐานของสังคม โดยพิจารณาถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นส่วนใหญ่

การวัดระดับเหตุผลเชิงจริยธรรม

มีการสร้างแบบวัดซึ่งประกอบด้วยเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาขัดแย้งทางจริยธรรมในการกระทำพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยแต่ละสถานการณ์มีคำตอบให้เลือกตัดสินใจพฤติกรรมนั้น ๆ ภายใต้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก มาใช้หลายงาน เช่น แบบวัดของโกศล มีคุณ (2541) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ประกอบด้วยเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม 12 เรื่อง ซึ่งตรงกับขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีพัฒนาการเหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก มีจำนวน 12 เรื่อง โดยมีการพัฒนามาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 และเมื่อนำแบบวัดดังกล่าวมาใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในงานของสุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) เพื่อศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 ซึ่งกล่าวได้ว่าแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมนี้มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่สูง อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำวิธีการวัดแบบนี้มาเป็นตัวอย่างในการสร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์สำหรับการศึกษาคำนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการหรือพฤติกรรมการทำงานนั้น ผลการวิจัยหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาต่าง ๆ ในสังคม เช่น วิเชียร รักการ (2522) พบว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบทมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ นีออน พินประดิษฐ์ (2543 : 4) พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลสูง มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลน้อย โดยพบร่วมกับจิตลักษณะเดิมอีก 2 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และยังพบว่าถ้าจะพัฒนาข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวน จะต้องพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ถ้าจะพัฒนาข้าราชการตำรวจสายงานจราจร จะต้องพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2543 : 8) พบว่า ครูอาจารย์ กลุ่มที่ได้รับการฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรม 100% มีทัศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมโดยทั่วไป และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง ที่วัด 3 เดือนหลังการฝึกสูงกว่าหรือดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรมเลย ในงานวิจัยของสุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน พบว่า ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม อันได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การนับถือศาสนา และการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่ พบว่า ทั้งสี่ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาลในกลุ่มย่อย ที่เป็นพยาบาลที่ไม่มีคู่สมรส คือทำนายได้ร้อยละ 32.5 โดยเป็นตัวแปรทำนายที่เด่นชัดเป็นอันดับที่สองในกลุ่มย่อยดังกล่าว ส่วนการศึกษาของศุภชัย สุพรรณทอง (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ พบว่า ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม ร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 8 ตัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 30.5 โดยเป็นตัวแปรทำนายเด่นชัดอันดับแรกในกลุ่มรวม ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉนิก (2520) พบว่า วัยรุ่นที่มีจริยธรรมสูงจะซื้อสัตย์มากกว่าผู้ที่มีจริยธรรมต่ำ แต่ผู้ที่มีจริยธรรมสูงนั้น อาจโกงมากกว่าผู้ที่มีจริยธรรมต่ำได้ ถ้าผู้ที่มีจริยธรรมสูงนั้นมีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ เหตุผลเชิงจริยธรรมและลักษณะมุ่งอนาคต เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกันจึงสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมได้

จากงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาของ นีออน พินประดิษฐ์ (2543) , โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2543) และ สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ที่ได้ทำการศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมในหลายมิติ ต่างพบว่าบุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงนั้น จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีจริยธรรมสูง และมีประสิทธิภาพสูง ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่า กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

ลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation) คือ ความสามารถในการคาดการณ์ไกลไปในอนาคตโดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น การที่บุคคลสามารถจะคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคตรวมทั้งความเข้าใจและมองเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างทะลุปรุโปร่ง และตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากบางคนคาดการณ์ได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น แต่ไม่ยอมรับความจริงที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะเรื่องที่ไม่เป็นผลดีกับตนหรือบางคนมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนในปัจจุบันจะส่งผลเช่นไรในอนาคต (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2537 : 86-87) และสามารถบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ หรืออดเปรี้ยวไว้กินหวาน ตรงข้ามกับมุ่งปัจจุบัน อันหมายถึงความไม่สามารถทำนายหรือคิดไปไม่ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดความต้องการขึ้นในขณะใดก็อยากจะทำความต้องการทันที โดยไม่ดูกาลเทศะว่าเหมาะสมหรือไม่ และไม่สนใจว่าจะเกิดผลเช่นไรในอนาคต ลักษณะนี้อาจจะเน้นที่ทัศนคติต่ออนาคตของบุคคล (เปรมสุริย์ เชื้อมทอง, 2536 ; อ้างอิงจาก Lamm and others, 1967 317 – 326 :)

ความสามารถควบคุมตน (Self – control) ประกอบด้วยลักษณะทางจิตคือ การมองเห็นความสำคัญของประโยชน์ที่จะมีมาในอนาคตมากกว่าประโยชน์ในปัจจุบัน การเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการอดได้รอได้ และเชื่อว่าการกระทำของตนจะส่งผลให้เกิดผลดีตามที่ตนต้องการได้ นั่นคือการมีผลสืบเนื่องมาจากการมุ่งอนาคตนั่นเอง และนอกจากนั้นความสามารถควบคุมตนยังเกี่ยวข้องกับการไม่หวังผลจากภายนอก แต่เป็นการที่บุคคลให้รางวัลกับตนเอง หรือการลงโทษตนเอง โดยรางวัลที่ให้แกตนเองอยู่ในรูปของความพอใจในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนการลงโทษตนเองก็คือการเกิดความไม่สบายใจ วิตกกังวลและละอายใจ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543 : 92-93)

จิตลักษณะทั้งสองประเภทนี้ จะต้องพัฒนาไปด้วยกัน จึงจะเกิดพฤติกรรมที่ต้องการ เช่น พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้ เนื่องจากลักษณะมุ่งอนาคตคือส่วนต้นของปรากฏการณ์ ส่วนการควบคุมตน หรือวินัยในตนเองจะเป็นส่วนปลาย การเกิดคู่กันคือมีการมุ่งอนาคตในบางเรื่องเกิดนำมาก่อน แล้วบุคคลต้องใช้การควบคุมตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินการไปตามที่ได้วางเป้าหมายเอาไว้ นั่นจนประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดไว้ด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2537 : 86) มุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นการเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อประเทศและสากล สามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และบังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันทีแต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคตได้ สามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมนอกจากนี้ยังจะต้องรู้จักบังคับควบคุมตนเองให้ทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งงามที่วางไว้สำหรับอนาคตให้

ได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543 หน้า 127) การมุ่งอนาคตนั้นเกิดจากการสะสมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อมตั้งแต่อดีตของบุคคล ดังนั้นถ้าสังคมนั้นมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมสูงไม่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดเดาสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้แม่นยำพอสมควรแล้ว คนในสังคมนั้นก็จะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วยเช่นกัน ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง และสามารถควบคุมตนเองได้จะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคตและตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม 2) หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต 3) รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม และ 4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528 : 21 - 31)

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย และในขณะเดียวกันความล้มเหลวของการปฏิบัติงานในขั้นต้น ๆ ก็ทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้ การมุ่งอนาคตนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งพฤติกรรมส่วนตัว เช่น พฤติกรรมการอดออม พฤติกรรมซื้อสัตย์ พฤติกรรมรับผิดชอบ และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญเช ประจวบจักษ์. 2520)

จากการประมวลเอกสารสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และบังคับตนเองให้อดได้รอได้หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคต และละเว้นการกระทำบางชนิด หรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องการความเสียสละหรืออดทนในปริมาณและในคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตึงมที่วางไว้สำหรับอนาคตได้

การวัดลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเอง

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเองที่ปรับปรุงมาจากดวงเดือน พันธุมนาวิน, งามตา วรินทร์านนท์ และคณะ (2536) จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินรวมค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ แบบวัดนี้เมื่อใช้ในงานวิจัยของดวงเดือน พันธุมนาวิน, งามตา วรินทร์านนท์ และคณะ (2536) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .64 ซึ่งกล่าวได้ว่าแบบวัดลักษณะมุ่ง

อนาคต - ควบคุมตนเองที่มีความเชื่อมั่นของแบบวัดที่สูง อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำวิธีการวัดแบบนี้มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์สำหรับการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีงานวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะในการมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองอยู่พอสมควร เช่น การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยบุญรับ คักดีมณี (2532 : 141-143) ได้ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่บรรจุใหม่ สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร โดยการคัดเลือกให้ข้าราชการบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมลักษณะมุ่งอนาคต-การควบคุมตนเอง ทั้งชายและหญิง จำนวน 120 คน ระยะเวลาที่ฝึกอบรม 3 เดือน เพื่อวัดผลดีต่อจิตใจและพฤติกรรม พบว่า กลุ่มข้าราชการที่มีรายได้น้อยและมีสภาพการทำงานที่ไม่น่าพอใจ ได้รับผลดี ต่อพฤติกรรมจากการได้รับการฝึกควบคุมตนเองมากที่สุด และการฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงจิตใจและพฤติกรรมมากที่สุดต่อกลุ่มข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้มาก ทำงานตรงกับนิสัยน้อย และกลุ่มที่มีอายุน้อย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การฝึกมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมในการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้ โดยผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้จะมีลักษณะการทำงานอันประกอบไปด้วย การทำงานที่ไม่คล้อยตามผู้อื่นไปในทางที่เสื่อมเสีย การประพฤติตรงตามที่พูด ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ ส่วนงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2541 : 29,41) ที่ศึกษาถึงปัจจัยทางจิตกับพฤติกรรมการติดสารเสพติด ของนักเรียนมัธยมศึกษาและนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 1,340 คน พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการติดสารเสพติดของนักเรียนอย่างชัดเจน โดยพบว่านักเรียนที่มีการมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองน้อย เป็นผู้ที่มีการติดสารเสพติดมากหรือในทางตรงข้ามคือ นักเรียนที่มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมาก เป็นผู้ที่มีการติดสารเสพติดน้อย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา นอกจากนี้การมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองยังเป็นตัวแปรอันดับต้น ๆ ในการทำนายพฤติกรรมการติดสารเสพติดของนักเรียนร่วมกับตัวแปรทางจิตสังคมอีก 7 ตัวแปร ได้ร้อยละ 23.45 ในนักเรียนโดยรวม โดยมีค่าเบต้า เท่ากับ -.10 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งนักเรียนมีการมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูงขึ้น ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการติดสารเสพติดน้อยลง และสำหรับงานวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542 : 98) ที่ทำการศึกษาความเกี่ยวข้องของจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของไทย จำนวน 636 คน แล้วพบว่าพฤติกรรมการทำงานของราชการที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขโดยรวม มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง โดยพบว่าการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมได้ร้อยละ 11 ร่วมกับตัวแปรทางจิตและสถานการณ์อีก 2 ตัวแปร โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .13 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งบุคลากรในกลุ่มดังกล่าวมีการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงขึ้น ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉินี (2520) พบว่า วัยรุ่นที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะโกงน้อยกว่าวัยรุ่นที่มี

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ดวงเดือน พันธุมหาวิน และคณะ (2529 : 188) ได้ศึกษาเรื่องการควบคุมอิทธิพลของสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะที่สำคัญของเยาวชนไทย พบว่า ปริมาณและคุณภาพในการรับสื่อของเด็กเกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมากที่สุด คือ 11% โดยมีตัวทำนายคือความชอบอ่านเรื่องที่มีประโยชน์มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือความชอบรายการโทรทัศน์ที่มีประโยชน์ และอันดับที่สามคือ ปริมาณการชมโทรทัศน์ต่อสัปดาห์ โดยอาจกล่าวได้ว่า นักเรียนที่ชอบอ่านเรื่องที่มีประโยชน์มากเท่าใด ชอบรายการโทรทัศน์ที่มีประโยชน์มากเท่าใด และชมรายการโทรทัศน์ต่อสัปดาห์น้อยเพียงใด ก็จะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงขึ้นเท่านั้น ดวงเดือน พันธุมหาวิน และคณะ (2540 : 250-251) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนร่วมกับจิตลักษณะอื่น คือ การปฏิบัติทางพุทธ สุขภาพจิตที่ดี และการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการทำงานของครูได้อย่างชัดเจน และต่อมาก็พบว่า ทักษะที่ดีต่องานครู เป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อประสิทธิผลในงานของครูด้วย และงานวิจัยของปภัสนร์ กิมสุวรรณวงศ์ (2546) ที่ทำการศึกษาจิตลักษณะและการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตของข้าราชการสูงอายุ ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และพบว่า ข้าราชการสูงอายุที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาก มีความเชื่อทางพุทธศาสนา และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมาก มีความเชื่ออำนาจในตนด้านสุขภาพมาก และมีเจตคติต่อการรักษาสุขภาพมาก จะมีพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตมากกว่ากลุ่มที่มีตัวแปรดังกล่าวน้อย

จากการประมวลเอกสารในช่วงนี้ แสดงให้เห็นว่าลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาของ บุญรับ คักคิมณี (2532) , วรริต ปานศิลา (2542) และ ดวงเดือน พันธุมหาวิน และคณะ (2540) เรื่องของพฤติกรรมการทำงานในหลายมิติ ต่างพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ทั้งในกลุ่มของข้าราชการและครู ผู้วิจัยจึงคาดเดาว่าจะมีความเกี่ยวข้องในทิศทางเดียวกัน คือกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

แมกคิแวลนด์ (McClelland, 1953) ให้คำจำกัดความไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (สุรงค์ โค้วตระกูล, 2541) เช่นเดียวกับ งามตา วรินทร์านนท์ (2535 : 400) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบกับความสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจแต่เมื่อล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อพร้อมที่จะทำใหม่อีก ซึ่ง

สอดคล้องกับ Murray (1938) ที่เป็นบุคคลแรกที่ได้นำกล่าวถึงความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ว่าเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวทุกคน เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่จะเอาชนะ ฝ่าฟันกระทำสิ่งที่ยาก ๆ ให้ประสบความสำเร็จ เมอร์เรย์ให้ความหมายของความต้องการสัมฤทธิ์ผลว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ต้องการทำงานอย่างอิสระ มีความพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุดเช่นที่ตั้งไว้ (อัจฉรา สุขารมณ และอรพินทร์ ชุชม, 2530 : 36) พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ชอบทำสิ่งที่ยาก เป็นระยะเวลานาน ๆ มีความมุ่งมั่น และรู้สึกสนุกกับกิจกรรมนั้น ๆ ส่วน Hermans ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไว้ดังนี้ 1) มีความทะเยอทะยานสูง 2) มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำของตนนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส 3) มีความพยายามที่จะไต่เต้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น 4) มีความอดทนในการทำงานที่ยากเป็นเวลานาน 5) เมื่องานที่ทำอยู่ถูกขัดขวาง หรือถูกรบกวน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำต่อจนสำเร็จ 6) มีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ ผ่านผ่านไปอย่างรวดเร็ว จึงควรรีบทำสิ่งต่าง ๆ ให้เสร็จทันเวลา 7) คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน 8) ในการเลือกเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก 9) ต้องการให้ตนเป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำตนให้ดีขึ้น 10) พยายามทำงานให้ดียิ่งเสมอ (อัจฉรา สุขารมณ และอรพินทร์ ชุชม, 2530 : 37) และสำหรับ สจวร์ต คิวตระกูล (2536) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งเอาไว้ซึ่งสอดคล้องกับ นีออน พินประดิษฐ์ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจและความปรารถนาของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความเพียรพยายามวิริยะอุตสาหะ และไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้าผลงานสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน จึงถือว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จอย่างมีมาตรฐานสูง พยายามเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ไม่ย่อท้อ มีความพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบกับความล้มเหลว

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เมฮาเบียน (วรรณภรณ์ เต็มประยูร, 2544 ; อ้างอิงจาก Mehrabian 391968 : 493-499) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดแนวโน้มความต้องการความสำเร็จของเพศหญิงและเพศชาย ทำการศึกษากลุ่มนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย จำนวน 339 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีการสร้างข้อคำถามขึ้น 34 ข้อเพื่อใช้วัด และ

จำแนกระหว่างผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งมีทั้งข้อคำถามในเชิงบวกและเชิงลบ ถ้าผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อคำถามเชิงบวก แสดงว่ามีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และถ้าผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อคำถามเชิงลบ ก็แสดงว่ามีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตัวอย่างข้อคำถามในเชิงบวก ได้แก่ ข้าพเจ้าชอบงานที่มีความสำคัญ ยากและอาจมีโอกาสล้มเหลวได้เช่นเดียวกับมีโอกาสสำเร็จ มากกว่างานที่สำคัญแต่เป็นงานง่าย ข้าพเจ้าชอบทำในสิ่งที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน แต่น่าสนใจ แม้ว่าผลอาจจะออกมาไม่ดี มากกว่าเป็นสิ่งที่คุ้นเคยและให้ผลออกมาดี ตัวอย่างข้อคำถามในเชิงลบ ได้แก่ เมื่อข้าพเจ้าไม่สบายและพักอยู่ที่บ้าน จะใช้เวลาพักอยู่เฉย ๆ มากกว่าที่จะพยายามทำงาน ข้าพเจ้าชอบทำในสิ่งที่ทำให้รู้สึกสนุกสนานมากกว่าสิ่งที่คุ้มค่างบเวลาที่เสียไป แต่ไม่รู้รู้สึกสนุก เป็นต้น

จากความพยายามในการศึกษาเพื่อจำแนกผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปโครงสร้างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้เป็น 8 ส่วน ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระในการทำงาน (independence) ชอบที่จะรับผิดชอบงานนั้นให้สำเร็จโดยตนเองคนเดียวมากกว่ารวมกันทำหลาย ๆ คน 2) การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (achieve oriented) มีเป้าหมาย มีโอกาสเป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม 3) ความรู้สึกด้านความต้องการความสำเร็จ มากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (achieve/failure felling) ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไป ไม่ใช่กลัวทำเพราะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ 4) การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ระดับปานกลาง มีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลวได้พอ ๆ กัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง (intermediate risk / realistic aspiration level) 5) การเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ (worth / while / difficult work) ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อน และเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวผลที่ออกมาว่าจะดีหรือไม่ดี เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ 6) การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญ (skill / competirion) มองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง 7) ความสามารถที่จะรอรับผลในระยะยาว (delay gratification) ยินดีที่จะใช้เวลากับงานนั้นอย่างเต็มที่ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ยินดีที่จะรอแล้วได้ ความสำเร็จของงาน 8) ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน (distant future perspective) มองการณ์ไกล คำนึงถึงผลที่จะได้รับในระยะยาว เชื่อว่าจะต้องดีกว่าที่ผ่านมา ลักษณะข้างต้นจึงเป็นลักษณะที่ต้องการในแต่ละคน ในการที่จะมองถึงอนาคตและคิดจะทำในสิ่งที่แปลกใหม่ ที่ต้องใช้ความสามารถในการจัดระบบงานที่มีความเสี่ยงปานกลางในระดับที่สามารถเห็นผลสำเร็จได้ พยายามติดตามเพื่อให้ทราบผลงานที่ตนได้ทำลงไป ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมาย และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่สูง

แมกคิแวลแลน (McClelland. 1961 : 207 - 256) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีลักษณะดังนี้ 1) กล้าเสี่ยงในระดับปานกลาง (moder risk-taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่พอใจถ้าต้องทำสิ่งที่ยาก ๆ ซึ่งไม่ต้องการความสามารถ มักจะเลือกทำสิ่งที่ยาก

เหมาะสมกับความสามารถของตน และการทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้น จะทำให้ตนเองพอใจ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่ก็เสี่ยงจนเกินไปทั้ง ๆ ที่รู้ว่าไม่ประสบความสำเร็จ เพราะคิดที่จะหวังพึ่งโชคชะตาให้ช่วยเหลือ 2) มีพลังความสามารถ (energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไม่ได้ขยันในทุกเรื่อง แต่มักจะเอาใจใส่มาเฉพาะเพื่อต่อสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึว่าได้ทำงานสำคัญสำเร็จ ลุล่วงไป 3) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (individual responsibility) ซึ่งโดยมากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเองไม่ได้หวังให้คนอื่นยกย่อง ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการหรือออกคำสั่ง 4) ต้องการทราบผลในการตัดสินใจ (knowledge of result of decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำ หรือการตัดสินใจของตนไม่ใช่คาดคะเนเอาเอง และเมื่อทราบผลการกระทำหรือการตัดสินใจแล้ว ก็พยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม 5) ความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า (anticipatin of future possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีแผนการระยะยาว (long-range planning) เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 6) มีทักษะในการจัดระบบงาน (organization skill) สำหรับข้อนี้ไม่มีหลักฐานการค้นคว้าเพียงพอ แต่เป็นลักษณะที่น่าจะทำให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานมากขึ้น McClelland อ้างถึงการค้นคว้าของ French ว่าในการเลือกผู้ร่วมงานนั้น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกผู้ที่มีความสามารถในการทำงานนั้นมากกว่าจะเลือกเพื่อนฝูง หรือผู้ที่มีคุณสมบัติอย่างอื่นแต่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ และต่อมา McClelland (เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. 2536 : 62 อ้างอิงจาก McClelland 1969 : 104) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพของมนุษย์อย่างหนึ่งและได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังต่อไปนี้ 1) กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว 2) เลือกทำในสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถของตน 3) คิดว่างานทุกอย่างสำเร็จลงได้ด้วยการทำงานอย่างตั้งใจจริงของตนเอง ไม่ใช่เกิดจากโอกาสอำนวย และไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์ 4) ทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตน โดยไม่มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง

จากเนื้อหาดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน เนื่องจาก ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จะมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยจะพยายามทำงานให้สำเร็จ และต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น รวมทั้งจะติดตามผลของการกระทำของตนเอง เป็นต้น

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือวัดของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ เฮอร์แมนส์ ซึ่งแบบวัดที่ใช้มีลักษณะของแบบวัดจะมีทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบรวม 10 ข้อ เป็นการวัดความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีมาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แต่ละข้อมีมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานนั้น นพนธ์ สัมมา (2523) ได้นำตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มาศึกษาหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมในกลุ่มเกษตรกร พบว่าบุคคลที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะสนใจที่จะพัฒนาอาชีพของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอและบุคคลเหล่านี้มักจะมีพฤติกรรม การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง และประสบความสำเร็จในอาชีพการงานอย่างมาก ส่วนงานวิจัยของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่เพิ่งเข้ารับราชการใหม่ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานในทางบวก ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้ สอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศ ที่พบว่าผลวิจัยเกี่ยวกับการรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและความทันสมัยของชาวนาในประเทศโคลัมเบีย ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (วิรัตน์ ปานศิลา. 2542 : 64) งานวิจัยของรุ่งสรวรรค์ วรรณสุทธิ์ (2540) ที่ทำการศึกษาลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี พบผลการวิจัยว่า ลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่ออาชีพการเกษตร และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่ออาชีพการเกษตรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักเรียน และงานวิจัยของลักขณา เงินคำ (2546) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่องานประกันชีวิต และความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณตัวแทนประกันชีวิต ของผู้บริหารหน่วยใหม่ ที่พบผลการวิจัยว่า ผู้บริหารหน่วยใหม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทัศนคติต่องานประกันชีวิตอยู่ในระดับดี แต่มีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณตัวแทนประกันชีวิตอยู่ในระดับต่ำ

จากงานวิจัยที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะ พฤติกรรมรับผิดชอบ ดังเช่นผลการวิจัยของ นพณ์ สัมมา (2523) และบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ที่พบสอดคล้องกันว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงาน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง ผู้วิจัยจึงคาดว่าน่าจะมี ความเกี่ยวข้องในทิศทางเดียวกัน คือ กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

สถานการณ์ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลประสบอยู่จากอดีตสู่ปัจจุบัน ซึ่งอาจบีบบังคับ ยับยั้ง หรือเอื้ออำนวยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า, 2544 : 19) ซึ่งสถานการณ์ทางสังคมที่นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมรับผิดชอบ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)

J. Steven Ott. (พร ภิศก. 2546 : 43-45 ; อ้างอิงจาก J. Steven Ott. 1989) มองว่า “วัฒนธรรมองค์การ” หมายถึง สัญลักษณ์ สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมร่วม ข้อสมมติฐานเบื้องต้น วัฒนธรรมย่อย และประเพณีที่สมาชิกในองค์การรับรู้ รับทราบ เข้าใจ และใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างจนเป็นเอกลักษณ์ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางการควบคุมแบบแผนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันอันเป็นผลมาจากการตกลงร่วมกัน

Hofstede (ธิดา จิตรประสงค์. 2543 : 8 ; อ้างอิงจาก Hofstede. 1997) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกในองค์การนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น ๆ

Buchanan (ชัยกฤษณ์ ศรีปักษา. 2544 : 21 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1975) มองว่า จริยธรรมหรือจรรยาบรรณขององค์การ เช่น จริยธรรมในการให้บริการกับลูกค้า สอดคล้องกับการให้ความหมายของ Ouchi , Pascale และ Athos (1981) หมายถึง แนวนโยบายขององค์การที่เกี่ยวกับเรื่องระบบปรัชญา ซึ่งรวมถึงเรื่อง จริยธรรม

Krober and Kluckhohn (1952) และ Baker (1980) ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กร โดยมีสมมติฐานในเชิงมนุษยวิทยาว่า เป็นแบบแผนหรือรูปแบบที่ปรากฏเกี่ยวกับค่านิยม เรื่องราว ความเชื่อ ข้อสันนิษฐาน และบรรทัดฐาน ทั้งที่แสดงออกให้เห็นเด่นชัดในรูปของภาษา สัญลักษณ์ และส่งประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ อันได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ช่วยในการทำงาน และช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการ ตลอดจนทัศนคติ ความรู้สึกรการทำงาน และปฏิภิริยาโต้ตอบระหว่างสมาชิกในองค์กร (กิตติ สิงหาปัด. 2541 : 14)

Bormann (ประพันธ์ โรจนจันทร์. 2543 : 15 ; อ้างอิงจาก Bormann 1983) ส่วนประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร คือ กฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติที่ยึดถือร่วมกัน เรื่องราวบอกเล่าเกี่ยวกับอดีต ประเพณีปฏิบัติที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกให้มีพื้นฐานที่เป็นเอกลักษณ์เดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรได้รับอิทธิพลและหล่อหลอมโดยวัฒนธรรมของสังคม

Greenberg & Baron (ชัยกฤษณ์ ศรีปัक्षा. 2544 : 21 ; อ้างอิงจาก Greenberg & Baron. 1995) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผน ทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความคาดหวังต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ยึดมั่นและรับรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นชนบธรรมเนียมประเพณีที่ถือปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่อยู่ตลอดเวลา แต่ละองค์กรมีลักษณะของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป และสมาชิกภายในองค์กรจะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ และการเรียนรู้ต่อไป

Edgar H. Schein (ชัยกฤษณ์ ศรีปัक्षा. 2544 : 22 ; อ้างอิงจาก Edgar H. Schein 1985) ให้นิยามคำว่าวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าเป็นรูปแบบหรือแบบแผนสมมติฐานการกระทำเบื้องต้นที่ถูกสร้างขึ้น คิดค้น สังสม และพัฒนาขึ้น ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้โดยกลุ่มสมาชิกในองค์กร เพื่อการรองรับการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งกระบวนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกอีกด้วย นอกจากนี้แบบแผนดังกล่าวจะต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับการทำงาน หรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้สมาชิกสามารถถ่ายทอดไปให้กับสมาชิกรุ่นใหม่ขององค์กรได้อย่างถูกต้องที่เป็นแนวทางในการสร้างให้เกิดความคิด การรับรู้ ความรู้สึที่เกี่ยวกับองค์กร ทั้งนี้สมมติฐานดังกล่าวถือว่าเป็นสิ่งที่ยอมรับ และเป็นข้อตกลง เป็นสิ่งที่สามารถควบคุมและจัดการได้ ที่จะต้องมีการทบทวนและสื่อสารอย่างต่อเนื่องที่จะสร้างความตระหนักถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมในองค์กร

เห็นได้ว่านักทฤษฎีองค์กรมีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 2 แนวทางหลัก คือ แนวทางที่เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งในองค์กร (Culture as a variable) ที่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ และเป็นตัวแปรหนึ่งในหลาย ๆ ตัวแปรที่องค์กรมีอยู่ เช่น Etzioni และ Trice & Beyer ส่วนมุมมองอีกแนวทางหนึ่งมองว่า องค์กรเปรียบเสมือนวัฒนธรรมหนึ่ง (Culture as a root metaphor)

ที่เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นความคิด ความเชื่อที่อยู่ภายใต้จิตใจของคนกลุ่มหนึ่งและไม่ใช่เป็นเพียงตัวแปรหนึ่งในองค์การ แต่ตัวองค์การคือวัฒนธรรมหนึ่งที่ทุกสิ่งทุกอย่างภายในองค์การเป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม นักทฤษฎีประเภทนี้ เช่น Gregory เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม มีนักทฤษฎีองค์การอีกส่วนหนึ่งได้นำแนวคิดทั้ง 2 ลักษณะมาผสมผสานกันจนเกิดเป็นแนวคิดที่มองวัฒนธรรมองค์การเป็นแนวที่สาม ที่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นทั้งพฤติกรรมของคนในองค์การที่แสดงออกมา และเป็นทั้งค่านิยมความคิดภายในจิตใจคนด้วย ซึ่งเป็นมุมมองของ Schein (ชัยกฤษณ์ ศรีปักษา. 2544 : 23)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดในการมองวัฒนธรรมองค์การแบบที่สามมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การมีความเข้าใจ และครอบคลุมครบถ้วนมากขึ้น โดยมองว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สามารถควบคุม และสามารถใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการได้ในระดับหนึ่ง โดยมีมุมมองว่าวัฒนธรรมองค์การของสื่อ คือ ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติพื้นฐาน หรือค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของสื่อมวลชนจำนวนหนึ่ง องค์การสื่อที่มีความคิดเห็นร่วมกันและนำเอาแนวทางความคิดรวมมาเป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ พร้อมทั้งมีการสั่งสอนถ่ายทอดต่อไปยังสมาชิกทั้งรุ่นหลักหรือสมาชิกรุ่นต่อไป โดยศึกษาค่านิยม บรรทัดฐาน แนวประเพณีปฏิบัติ และพฤติกรรมการแสดงออกของกลุ่มบุคคลในองค์การในการบริหารงานข่าว (ชัยกฤษณ์ ศรีปักษา. 2544 : 24)

ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิดของคึกและลาฟเฟอร์ตี ที่พัฒนาแนวความคิดในการวัดและแบ่งวัฒนธรรมองค์การที่เรียกว่า The Organizational Culture Inventory : OCI ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวทางดังกล่าวนี้มาดัดแปลง และใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการทำวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสื่อ โดยแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles) 2) วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ (Passive - Defensive Culture) 3) วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก (Aggressive - Defensive Culture)

การศึกษาวัฒนธรรมของคึกและลาฟเฟอร์ตี

คึกและลาฟเฟอร์ตี (พร ภิเศก หน้า 43-45 : 2546) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 3 ประเภท คือวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแต่ละประเภทมีรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles) คือวัฒนธรรมที่ให้ความสมดุลอย่างพอเหมาะระหว่างคนกับงาน ส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและการบรรลุเป้าหมายของตนเอง มีความผสมผสานกลมกลืนระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์การพร้อม ๆ กับการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทำให้บุคคลกลุ่ม และองค์การเกิดประสิทธิผล ความเจริญรุ่งเรืองและคุณภาพ ประกอบด้วยลักษณะการปฏิบัติ 4 ลักษณะ คือ

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คือสมาชิกจะได้รับการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความยอดเยี่ยม กำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุอย่างท้าทายและเป็นไปได้ ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งมีแผนและทางเลือกที่ชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ

2) การมุ่งพัฒนาบุคลากร (Self - Actualization) คือลักษณะที่องค์การให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ ใส่ใจกับทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล สมาชิกได้รับการกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ ๆ ที่หลากหลาย

3) การมุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากร (Humanistic - Encouraging) ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อื่น มุ่งการมีส่วนร่วม การบริหารโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางโดยถือว่าคนมีความสำคัญยิ่ง สมาชิกจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

4) การมุ่งผูกพันฉันท์พี่น้อง (Affiliative) ให้ความสำคัญสูงกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สมาชิกมีความเป็นมิตร เปิดเผย และใส่ใจกับความพึงพอใจของกลุ่มทำงาน

2. วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ (Passive - Defensive Culture) คือการให้ความสำคัญกับคนมากกว่างาน ใส่ใจกับงาน ถึงแม้ว่าจะให้ความสำคัญกับคนมากแต่บุคลากรก็ยังรู้สึกขาดความมั่นคง กลุ่มสมาชิกจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างระมัดระวัง แม้ว่าบุคลากรจะยอมอยู่ใต้อำนาจการสั่งการแล้วก็ตาม แต่ก็ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน องค์การขาดความเจริญก้าวหน้า แม้ว่าจะสามารถคาดการณ์ผลการทำงานได้ในบางขณะและดูผิวเผินก็มีความมั่นคงแต่สมาชิกจะแสวงหาความปลอดภัยให้แก่ตนเอง เกิดผลเสียต่อโอกาสในการเรียนรู้ รวมทั้งการปรับตัวและรากฐานของความอยู่รอด ประกอบด้วยลักษณะการปฏิบัติ 4 ลักษณะ คือ

1) การมุงยอมตาม (Approval) องค์การจะพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ซึ่งอย่างน้อยปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในฉากหน้าก็เป็นไปอย่างราบรื่น สมาชิกมีความรู้สึกว่าจะต้องยอมตามหรือเห็นด้วย ซึ่งทำให้จำกัดประสิทธิภาพขององค์การ โดยลดความแตกต่างทางความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นต่าง ๆ ลง

2) การมุงยึดถือแบบแผน (Conventional) เน้นการปฏิบัติและการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ สมาชิกอยู่ภายใต้ระเบียบราชการและได้รับการคาดหวังว่าต้องปฏิบัติตามกฎต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ การยึดถือแบบแผนจนเกินไปอาจเกิดความด้วยประสิทธิภาพ ขาดนวัตกรรมและการปรับตัว

3) การพึ่งพิง (Dependent) คือลักษณะขององค์การที่เน้นการควบคุมตามสายการบังคับบัญชา ไม่มีบรรยากาศของการมีส่วนร่วม สมาชิกเป็นผู้ตามที่ดี ทำตามในสิ่งที่บอกให้ทำ การตัดสินใจทุกเรื่องต้องแจ้งให้หน่วยเหนือทราบ มุ่งผลการตัดสินใจที่คาดการณ์ได้แน่นอน

4) การหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือลักษณะขององค์การที่ไม่สนใจให้รางวัลกับความสำเร็จ แต่ลงโทษเมื่อกระทำผิดพลาด สมาชิกมักจะโยนความรับผิดชอบให้ผู้อื่นเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกกล่าวโทษ ขาดความ

ผูกพันในองค์กร มีปัญหาในความอยู่รอดขององค์กรเนื่องจากสมาชิกขาดความเต็มใจในการตัดสินใจ รวมทั้งการปฏิบัติและการยอมรับการเสี่ยงใด ๆ

3. วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก (Aggressive – Defensive Culture) คือวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับงานเหนือบุคคล เกิดบรรยากาศและแรงขับจากความรู้สึกไม่มั่นคง บางครั้งบุคลากรมุ่งสนองความต้องการของตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลเสียต่อคนอื่น สมาชิกต้องเข้มแข็ง เป็นอิสระและมีเล่ห์เหลี่ยม แม้ว่าบางครั้งจะเกิดประสิทธิผล แต่ก็นำไปสู่ความเครียด การตัดสินใจมาจากพื้นฐานในการรักษาสถานภาพมากกว่าใช้ความเชี่ยวชาญ และเกิดปัญหาความขัดแย้งมากกว่าความร่วมมือ ประกอบด้วยลักษณะการปฏิบัติ 4 ลักษณะ คือ

1) การมุ่งการคัดค้าน (Oppositional) เป็นวัฒนธรรมของการเผชิญหน้า การให้ความสำคัญคัดค้าน ปฏิเสธ ซึ่งความผิดผู้อื่นได้จะได้รับรางวัล สมาชิกจะได้รับสถานภาพและมีอิทธิพลโดยผ่านกระบวนการวิจารณ์ และเสริมด้วยความสามารถในการโต้แย้งความคิดของคนอื่น ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างปลอดภัย การคัดค้านสูงอาจจะนำไปสู่การขัดแย้งที่ไม่จำเป็นได้ ทำให้การแก้ปัญหาของกลุ่มไม่ดี และปล่อยให้ปัญหาคือคลาไคลไปเอง

2) การมุ่งอำนาจ (Power) เป็นวัฒนธรรมที่มาจากพื้นฐานโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ที่สมาชิกได้มาจากตำแหน่ง สมาชิกยึดมั่นและปฏิบัติตามเพื่อให้ตนเองมีอำนาจสูงสุด องค์กรที่มุ่งอำนาจจะมีประสิทธิผลน้อยเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่อต้านวิธีการควบคุมดังกล่าว ปิดบังข่าวสารและลดการปฏิบัติของตนเองให้อยู่ในระดับต่ำที่สุดที่ยอมรับได้เท่านั้น

3) การมุ่งการแข่งขัน (Competitive) มุ่งผลการปฏิบัติงานสูง ทำงานต่อสู้กับคนอื่น ๆ การได้ชัยชนะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยอมรับในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรดังกล่าวทำงานบนพื้นฐานของการ “แพ้ – ชนะ” คาดหวังที่จะทำงานเพื่อเอาชนะเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ

4) การมุ่งความถูกต้องสมบูรณ์ (Perfection) เป็นลักษณะขององค์กรที่เน้นคุณค่าความถูกต้องสมบูรณ์ในการทำงาน ใส่ใจต่อรายละเอียด ยินหยัดทำงานหนักยาวนาน สมาชิกรู้สึกว่าการต้องเลี่ยงความผิดพลาดสนใจรายละเอียดทุก ๆ อย่างเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่ชัด

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มาทำการศึกษาเพียงลักษณะเดียว เนื่องจากการศึกษาตามแนวคิดของคึกและลาฟเฟอร์ตี พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์แสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรทางบวก (Excellent Organization) ที่ให้ประสิทธิภาพกับองค์กรสูงสุด โดยวัฒนธรรมองค์กรทางบวกเน้นให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสำเร็จ ลัทธิแห่งตน บุคคล การกระตุ้นและมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ บุคลากรในวัฒนธรรมองค์กร การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เน้นการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาบุคลากร และเป้าหมาย บุคลากรในองค์กรยอมรับแนวความคิดหรือการปรับตัวสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ และให้การตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงไปในทางดี ผู้บริหาร

ในองค์กรจะต้องเป็นผู้นำที่มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา พนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

การวัดวัฒนธรรมองค์กร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรนั้น พบว่า ชัยกฤษณ์ ศรีปักษา ได้นำแนวความคิดของคึกและลาฟเฟอร์ตี ที่พัฒนาแนวความคิดในการวัดและแบ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เรียกว่า The Organizational Culture Inventory : OCI ซึ่ง ชัยกฤษณ์ ศรีปักษา ใช้แนวทางดังกล่าวนี้มาดัดแปลง และใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการทำวิจัยของเขา เพื่อศึกษาถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของสื่อ โดยแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles) 2) วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ (Passive - Defensive Culture) 3) วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก (Aggressive - Defensive Culture) โดยได้นำแบบวัดมาใช้กับกลุ่มสมาชิกในองค์กรหนังสือพิมพ์ จำนวน 249 คน ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามนี้มาปรับปรุงเพื่อวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เพียงลักษณะเดียว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เช่น ในต่างประเทศนั้น มีงานวิจัยที่ใช้ตัวแบบของคึกและลาฟเฟอร์ตี อยู่บ้าง คือ งานวิจัยของโมท์ส (พร ภิเศก. 2546 : 52 ; อ้างอิงจาก Moats. 1997 : 85) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยที่จัดการศึกษาโดยสถาบันทางศาสนาจำนวน 4 แห่ง โดยสอบถามจากผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 198 คน พบว่า รูปแบบทางวัฒนธรรมองค์กรของคึกและลาฟเฟอร์ตี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันในด้านความสามารถในการผลิตนักศึกษา และความสามารถทางการเงินของสถาบัน และยังพบว่าสถาบันการศึกษาที่มีลักษณะภารกิจและโครงสร้างคล้าย ๆ กัน ก็มีวัฒนธรรมต่างกันได้ ส่วนงานวิจัยของ แพตเตอร์สัน (พร ภิเศก. 2546 : 54 ; อ้างอิงจาก Petterson. 1999 : 2739-A) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษาวรรณกรรมองค์กรของคึกและลาฟเฟอร์ตี พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่น ๆ ว่าวัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร สำหรับในประเทศไทยนั้น ก็ได้มีการนำตัวแบบของคึกและลาฟเฟอร์ตี มาทำการศึกษาไว้เช่นกัน คือ งานวิจัยของ สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ (2542) ได้ศึกษาวรรณกรรมองค์กรในโรงพยาบาลชุมชนตามตัวแบบของคึกและลาฟเฟอร์ตี กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชายในโรงพยาบาลชุมชน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และแบบป้องกันเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ส่วนวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ซึ่ง

แตกต่างจากงานวิจัยของ อัญชลี วิสิทธิ์วังษ์ (2539) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายพยาบาล และใช้แบบสำรวจตามกรอบการศึกษาวัฒนธรรมของคึกและลาฟเฟอร์ตี้ โดยสอบถามจากเจ้าหน้าที่พยาบาลว่าวัฒนธรรมฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน มีลักษณะเป็นแบบสร้างสรรค์ และแบบป้องกันเชิงรุกอยู่ในระดับมาก ส่วนแบบป้องกันเชิงรับอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิริยาภรณ์ สุวัฒน์สวัสดิ์ (2539) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาพยาบาล โดยใช้แบบสำรวจตามกรอบการศึกษาวัฒนธรรมของคึกและลาฟเฟอร์ตี้ ที่พบว่ามีลักษณะวัฒนธรรมเป็นแบบสร้างสรรค์และแบบป้องกันเชิงรุกอยู่ในระดับมาก ส่วนแบบป้องกันเชิงรับอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัดหน่วยงาน 3 แห่ง คือ กระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัยและสังกัดเอกชน พบว่ามีลักษณะแตกต่างกันของวัฒนธรรมทั้งสามแบบ และในงานวิจัยของชัยกฤษณ์ ศรีปักษา (2544 : 118) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการถ่ายทอดทางสังคมและความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพในองค์กรหนังสือพิมพ์ พบผลการวิจัยว่า วัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์มีอิทธิพลต่อความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์อย่างยิ่ง เนื่องจากที่องค์กรหนังสือพิมพ์มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถสร้างสรรค์งานต่าง ๆ ได้ จะทำให้ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์เพิ่มขึ้น เนื่องจากสมาชิกในองค์กรจะเน้นการทำงานในเชิงคุณภาพมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของปริมาณงานที่ทำ โดยจะให้ความสำคัญและความเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี พร้อมทั้งพยายามสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกทำงานต่าง ๆ ตลอดจนการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมเป็นเรื่องที่ทำหาย และจะต้องดำเนินการตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพให้ได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่เพิ่มมากขึ้นในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

ดังนั้น จากการประมวลเอกสารงานวิจัยและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การนั้น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งน่าจะมีความเกี่ยวข้องในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงคาดว่า กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มาก จะมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบต่อการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์น้อย

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ระดับของความต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการตอบสนองโดยการติดต่อกับบุคคลอื่นในสังคม ความต้องการพื้นฐานทางสังคมได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่อง การเห็นคุณค่า การเป็นเจ้าของ ความมีชื่อเสียงและความปลอดภัย ความต้องการพื้นฐานทางสังคมดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองเมื่อได้รับการช่วยเหลือดังต่อไปนี้ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้ง 3 อย่างดังนี้ 1) ความช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม (Socio-Emotional Aid) เช่นการได้รับความรักความเห็นอกเห็นใจการดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจ การได้รับการยอมรับ และการเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่นอันเป็นที่รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 2) ความช่วยเหลือด้านเครื่องมือ (Instrumental Aid) ได้แก่ การได้รับการช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ที่จะทำใหบุคคลที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ปกติ 3) ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Aid) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการแนะนำและการป้อนกลับ (ยศวรรณ พัทธน์ศิริพล. 2541 : 36 อ้างอิงจาก Thoits. 1982 : 147-148) ส่วนแบรนต์ และไวเนอร์ท (Brandt and Weinert. 1985 : 2) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ ความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายทางสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนา เห็นคุณค่าในตนเองและได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ ซึ่งสอดคล้องกับจาโคบสัน (ยศวรรณ พัทธน์ศิริพล. 2541 : 36 ; อ้างอิงจาก Jacobson. 1986 : 255) ให้ความหมายของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นแหล่งประโยชน์หรือสัมพันธ์ทางสังคมที่สนองความต้องการของบุคคล และได้กล่าวถึงชนิดของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ชนิด คือ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจและเชื่อว่ามิบุคคลเคาพนักถ้อยยกย่องและให้ความรัก รวมทั้งพฤติกรรมอื่นๆ ที่แสดงถึงการดูแลเอาใจใส่ และให้ความมั่นคงปลอดภัย 2) การสนับสนุนด้านสติปัญญา (Cognitive Support) เป็นข้อมูลข่าวสารความรู้หรือคำแนะนำที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง และช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้ 3) การสนับสนุนด้านสิ่งของ (Material Support) หมายถึง สิ่งของและบริการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาได้

ส่วนงานวิจัยทางด้านสื่อมวลชนนั้น ได้มีงานวิจัยของ สุภพร สาครบุตร (2542) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร พบผลการวิจัยว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยในด้านประสบการณ์ทำงานในองค์กรมี 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ดังนั้นตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานจึงมีความใกล้เคียงกับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานในองค์กรของงานวิจัยชิ้นนี้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง ความช่วยเหลือที่ได้รับจากบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์

การวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

สำหรับแบบสอบถามเพื่อวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่พบว่าถูกนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เช่น แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (The Social Support Questionnaire : SSQ) ของซาราชันและคนอื่น ๆ (ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า, 2544 : 22) ที่สร้างขึ้นมาจำนวน 27 ข้อ ลักษณะของแบบวัดประกอบด้วย การระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบรับรู้สามารถพึ่งพาได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และความรู้สึกของผู้ตอบว่าพอใจหรือไม่พอใจกับการช่วยเหลือนั้น โดยแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “พอใจมาก” (6) ถึง “ไม่พอใจมาก” (1) ซึ่งพบว่ามีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .97 โดยใช้กลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยวอชิงตัน จำนวน 602 คน (กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ, 2547 : 28) ซึ่งแต่ละประโยคในแบบวัดจะแสดงถึง การรับรู้ถึงการได้รับการยอมรับ การเห็นคุณค่า และการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จะทำให้อุปกรณ์ที่ได้รับสามารถทำหน้าที่ได้ตามปกติ การได้รับการช่วยเหลือในการให้คำแนะนำ ความรู้ในด้านการงาน ตลอดจนการช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน ส่วนจุดเดือน พันธุมนาวัน และคณะ (2545) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยประกอบด้วยการสนับสนุน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ โดยนำไปใช้กับกลุ่มวิชาชีพครู จำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97 และ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ก็ได้นำแบบวัดนี้ไปปรับปรุงใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 342 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แบบวัดการได้รับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมนั้นมีความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ค่อนข้างสูง อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดนี้มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กรสื่อในการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

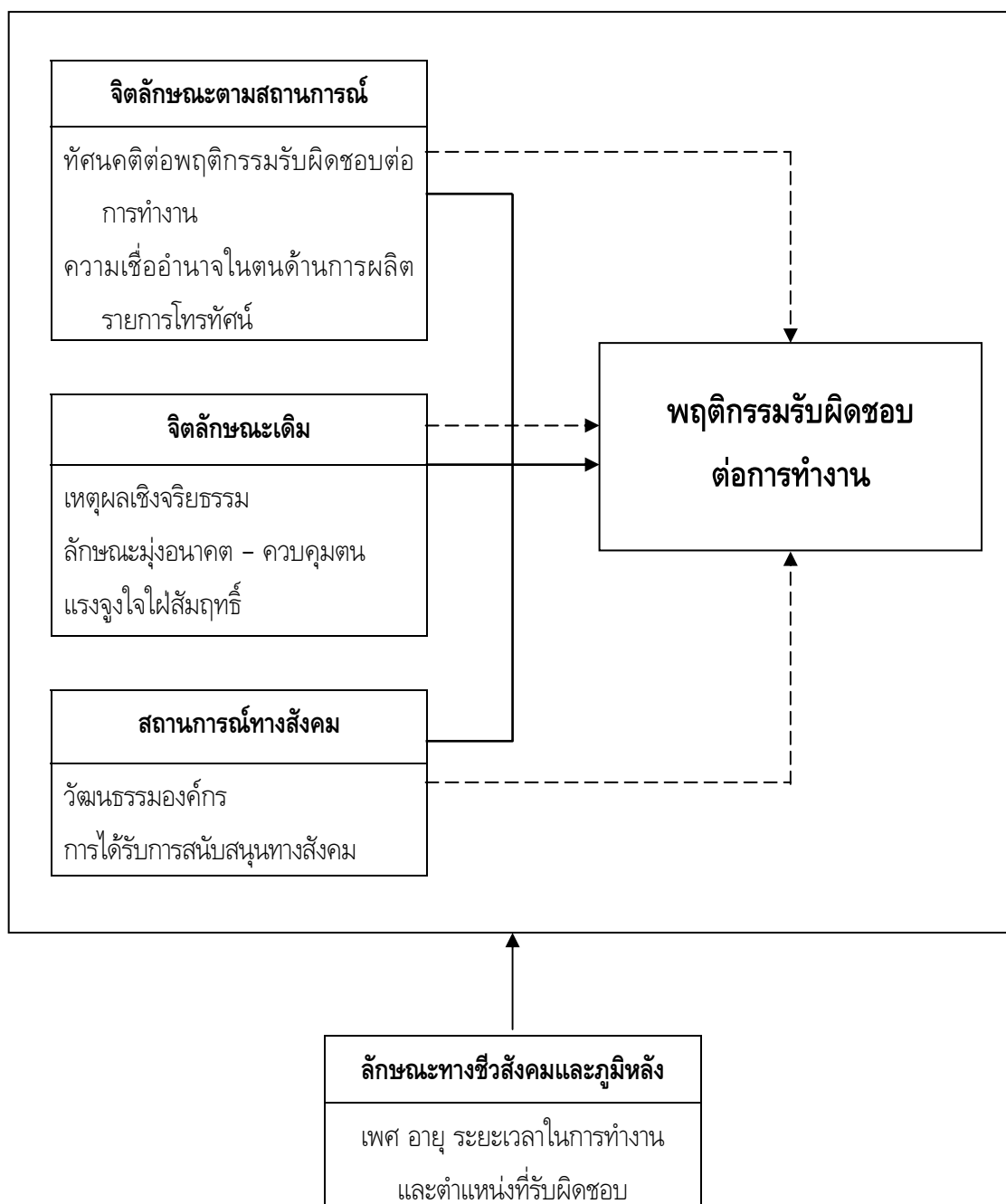
จากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมต่าง ๆ พบว่า งานของทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า (2544) ที่ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอชไอวี พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอชไอวีได้ ร้อยละ 41 โดยเป็นตัวแปรเด่นชัดอันดับที่สองในการทำนายในด้านรวม และเมื่อใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่พบในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า (2544) พบว่า คะแนนพฤติกรรม

ให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอชไอวีด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้าง และตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมอย่างเชื่อมั่นได้ โดยพบในกลุ่มผู้ดูแลที่มีอายุน้อย และกลุ่มผู้ดูแลที่มีระยะเวลาดูแล 19-118 เดือน และจากการนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบผลว่า ผู้ดูแลที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้างมาก และมีเจตคติต่อพฤติกรรมมากด้วย จะมีพฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอชไอวีด้านรวมอย่างเหมาะสมมากกว่าในกลุ่มการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมน้อย อย่างเชื่อมั่นได้ และมีงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรญทวี (2532) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะมีทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูให้สูงขึ้น ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศนั้น มีงานวิจัยของ ลารอคโค เฮาส์ และเฟรนช์ (จารุพร แสงป่า. 2542 : 71 ; อ้างอิงจาก Larocco, Houes and Frence. 1980 : 202-218) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม ภาวะความเครียดจากงาน และสุขภาพในบุคคลจากอาชีพต่าง ๆ จำนวน 23 อาชีพ รวม 636 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อการลดความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และกลุ่มอาการทางกาย แต่ไม่มีผลในการลดภาวะความเครียดจากงานในด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความไม่พึงพอใจในปริมาณงานที่มากเกินไป รวมทั้งงานวิจัยของรุ่งสวรรค์วรรณสุทธิ (2540) ที่ทำการศึกษาลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาศาสนาเทคโนโลยีราชชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี พบผลการวิจัยว่า ลักษณะทางพุทธศาสนา และลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่ออาชีพการเกษตร และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่ออาชีพการเกษตรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักเรียน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคม แสดงให้เห็นว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานนั้นมีความสำคัญต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน ดังเช่นผลงานวิจัยของ ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า (2544) และศักดิ์ชัย นิรญทวี (2532) ที่เห็นสอดคล้องกันว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยส่วนรวมร่วมกับตัวแปรทัศนคติ ผู้วิจัยจึงคาดว่ากลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง จะมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบต่อการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยแนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นพื้นฐานในครั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรเชิงเหตุที่สามารถอธิบายพฤติกรรมรับผิดชอบได้ พบใน 4 กลุ่มตัวแปรหลัก คือ ส่วน**กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์** ประกอบด้วยทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการ ส่วน**กลุ่มจิตลักษณะเดิม** ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ **กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม** ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ส่วน**กลุ่มจิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์** ที่เกิดจากการวิเคราะห์ทางสถิติร่วมกันระหว่างลักษณะของสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ ซึ่งจะส่งผลต่อการแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมบุคคล ตามแผนภาพความสัมพันธ์ ซึ่งคาดว่ากลุ่มตัวแปรแต่ละกลุ่มและทั้งสี่กลุ่ม จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน



ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา

จากภาพประกอบ 5 ผู้วิจัยทำการศึกษาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ทางสังคม กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน รวมทั้งทำการศึกษาถึงตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มในการทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และทำการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ทางสังคมที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

นิยามปฏิบัติการ

พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ หมายถึง การกระทำของกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ กับการผลิตรายการโทรทัศน์ ถือว่าการผลิตรายการโทรทัศน์เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของตน มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะผลิตรายการโทรทัศน์ให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทั้งในแง่ดีและไม่ดี รวมถึงยอมปรับปรุงรายการโทรทัศน์ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความมานะ พากเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใด ๆ และเป็นผู้ที่คิดก่อนกระทำเสมอว่ารายการที่ตนเองผลิตนั้นมีผลกระทบต่อคนอื่นหรือไม่ ไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม

พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 - 120 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ

ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงผลดีผลเสีย ของการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมดังกล่าว รวมทั้งความพร้อมหรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวทางที่ประมวลมา จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับการมีทัศนคติต่อพฤติกรรม การทำงาน และเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมาก และผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อย

ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ หมายถึง ปริมาณความตระหนักว่าสิ่งที่เกิดกับตน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการกระทำของตนเองแทบทั้งสิ้น ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอกตน ซึ่งเป็น ผู้ที่คิดว่าสิ่งที่เกิดกับตนนั้นมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือเกิดจากการกระทำของผู้อื่น มากกว่าที่จะเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวทางที่ได้ประมวลเอกสารมา จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่ามีความเชื่ออำนาจในตนตามสถานการณ์มาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าบุคคลนั้นมีความเชื่ออำนาจในตนตามสถานการณ์น้อย

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลในการที่จะเลือกกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อตนเอง ผู้อื่นและส่วนรวม โดยมีเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจของตนเองอยู่เบื้องหลังการกระทำนั้น ๆ และเป็นเครื่องแสดงถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้นด้วย จากแนวทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก โดยใช้แบบวัดของ โกศล มีคุณ (2541) มาปรับปรุงใช้โดยศึกษาเจตนา หรือเหตุผลที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจเลือกกระทำในเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม 10 เรื่อง ๆ ละ 2 ข้อความ ซึ่งตรงกับขั้นที่ 5 และ 6 ตามแนวทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก แต่ละข้อใช้มาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ให้คะแนนของแบบวัดเมื่อเป็นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 5 คะแนนอยู่ระหว่าง 60 - 360 คะแนน และเมื่อเป็นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 6 คะแนนจะอยู่ระหว่าง 72 - 432 คะแนน พิสัยของคะแนนแบบวัดทั้งชุดอยู่ระหว่าง 132 - 792 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิง จริยธรรมสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าบุคคลนั้นมีความเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน หมายถึง ปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าที่จะมีมาในอนาคต วัดโดยแบบวัดที่ปรับปรุงมาจาก บุญรับ คักดีมณี (2532) จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าบุคคลนั้นมีความลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ปริมาณความต้องการหรือความปรารถนาที่จะทกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จอย่างมีมาตรฐานสูง พยายามเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ไม่ย่อท้อ มีความพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบกับความล้มเหลว แบบวัดที่ใช้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาจากเครื่องมือวัดของ บุญรับ คักดีมณี (2532) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ เฮิร์ทแมนส์

(Hermans. อ้างอิงจาก บุญรับ คักดีมณี. 2532 : 58) เป็นแบบวัดที่ใช้มีลักษณะของแบบวัดจะมีทั้งข้อความทางบวก และข้อความทางลบรวม 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มของค่านิยมร่วมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวทางปฏิบัติที่สืบต่อกันมา อีกทั้งมักจะถูกถ่ายทอดผ่านเรื่องราวและสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของ คิงและลาฟเฟอร์ตี สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยเลือกวัดที่วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles) เพียงแบบเดียว ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ คือวัฒนธรรมที่ให้ความสมดุลอย่างพอเหมาะระหว่างคนกับงาน ส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและการบรรลุเป้าหมายของตนเอง มีความผสมผสานกลมกลืนระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์การพร้อม ๆ กับการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทำให้บุคคล กลุ่ม และองค์การเกิดประสิทธิผล ความเจริญรุ่งเรืองและคุณภาพ วัดโดยแบบวัดที่ปรับปรุงมาจาก ชัยกฤษณ์ ศรีปักษา (2544) ที่พัฒนาแนวความคิดในการวัดและแบ่งวัฒนธรรมองค์การที่เรียกว่า The Organizational Culture Inventory : OCI ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงหมายถึงผู้นั้นอยู่ในวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งงบประมาณและแรงงาน แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานนี้ เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจาก ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2545) ที่วัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ หรือความสะดวก มีข้อคำถาม 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ

สมมติฐานในการวิจัย

1. กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และความเชื่ออำนาจภายในต้นด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ ร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับกลุ่มแปรสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน รวม 7 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้มากกว่าปัจจัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว
2. ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์
3. ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์
4. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนจะมีปฏิสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์
5. ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ สถานีโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) , บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด , บริษัท ทินทอล์ก จำกัด , บริษัท ซีเนริโอ จำกัด , บริษัท บีอีซี เทโร เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) , บริษัท โพลีพลัส เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด และบริษัท เมกซิมา สตูดิโอ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ , สถานีโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 , บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) , บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด , บริษัท ทินทอล์ก จำกัด , บริษัท ซีเนริโอ จำกัด , บริษัท บีอีซี เทโร เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) , บริษัท โพลีพลัส เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด และบริษัท เมกซิมา สตูดิโอ จำกัด รวมทั้งหมดจำนวน 166 คน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณกับบุคลากรด้านผลิตรายการโทรทัศน์ ได้แก่ ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ผู้กำกับรายการโทรทัศน์ และผู้กำกับเวที

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตราประเมิณรวมค่า (Summated rating scale) จำนวน 8 แบบวัด และแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

1. แบบวัดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ผู้วิจัยวัดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวทางที่ประมวลมา จำนวน 25 ข้อ แบบวัดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน เป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมิณรวมค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตราประเมิณรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ จำนวน 28 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง $-.01 - .74$ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 17 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง $.24 - .60$ และมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ $.80$

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

0) ข้าพเจ้าจะซักถามถึงวัตถุประสงค์ของรายการที่จะผลิตให้เข้าใจ ก่อนลงมือผลิตรายการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ก่อนที่จะผลิตรายการใดลงไป ข้าพเจ้าได้ไตร่ตรองล่วงหน้าถึงผลดีและผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบนั้นจะมีการให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองสูง

2. แบบวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับการมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ซึ่งแบบวัดที่ใช้มีลักษณะของแบบวัดจะมีทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบรวม 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิณรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ จำนวน 28 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง $.09 - .76$ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 15 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง $.16 - .62$ และมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ $.78$

ตัวอย่างแบบวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

0) ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำรายการพิเศษให้เสร็จตรงตามเวลา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ถ้ามีโอกาสข้าพเจ้าจะสร้างสรรค์รายการใหม่ ๆ ให้กับองค์กรของข้าพเจ้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบนั้นจะมีการให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

3. แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการ ประกอบด้วยประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับความเชื่อว่สิ่งที่เกิดกับตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการกระทำของตนเองแทบทั้งสิ้น ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอกตน ซึ่งเป็นผู้ที่คิดว่าสิ่งที่เกิดกับตนนั้นมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือเกิดจากการกระทำของผู้อื่น มากกว่าที่จะเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน จากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ จำนวน 28 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .18 - .78 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 9 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 - .71 และมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .85

ตัวอย่างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการ

0) ข้าพเจ้ามักถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ทำ

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

00) ข้าพเจ้าเชื่อว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากรายการของข้าพเจ้าจะคลี่คลายได้เองโดยไม่จำเป็นต้องไปยุ่งเกี่ยวกับมัน

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบนั้นจะมีการให้คะแนนตรงกันข้าม

4. แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดของ โกศล มีคุณ (2541) ที่ศึกษาถึงเจตนา หรือเหตุผลที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจเลือกกระทำในเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม 12 เรื่อง ๆ ละ 2 ข้อความ ซึ่งตรงกับขั้นที่ 5 และ 6 ตามแนวทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก แต่ละข้อใช้มาตราวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ให้คะแนนของแบบวัดเมื่อเป็นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 5 คะแนนอยู่ระหว่าง 60 -360 คะแนน และเมื่อเป็นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 6 คะแนนจะอยู่ระหว่าง 72 – 432 คะแนน พิสัยของคะแนนแบบวัดทั้งชุดอยู่ระหว่าง 84 –792 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .78 จากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ จำนวน 28 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .14 - .68 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 24 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .26 - .63 และมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .85

ตัวอย่างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

เรื่องที่ (0)

ข้าพเจ้าเป็นหัวหน้าหน่วยงาน นายกมลเป็นลูกน้องคนหนึ่ง เขาช่วยเหลืองานของข้าพเจ้าอย่างแข็งขันจนข้าพเจ้ารู้สึกพอใจ เมื่อต้นเดือนได้มีการแบ่งงานจากโครงการใหญ่มอบหมายให้แต่ละคนหรือกลุ่มไปทำ ครั้นถึงกำหนด เมื่อลapsed ที่ผ่านมา งานของผู้อื่นเสร็จเรียบร้อยแล้ว ยกเว้นกลุ่มของนายกมล ข้าพเจ้าพยายามต่อเวลาให้ แต่ก็ไม่มีความที่จะเสร็จ ข้าพเจ้าจึงตัดสินใจ เรียกงานคืนจากนายกมล รวมทั้งไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนั้นด้วย

1. ข้าพเจ้าจึงตัดสินใจ เรียกงานคืนจากนายกมล รวมทั้งไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนั้นด้วย ข้าพเจ้าตัดสินใจเช่นนั้นเพราะ กลุ่มนายกมลผิดสัญญาเองที่ไม่เสร็จ

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ข้าพเจ้าจึงตัดสินใจ เรียกงานคืนจากนายกมล รวมทั้งไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนั้นด้วย ข้าพเจ้าตัดสินใจเช่นนั้นเพราะ พิจารณาว่าได้ทำอย่างถูกต้องยุติธรรม เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าเชื่อมั่นใจ

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบนั้นจะมีการให้คะแนนตรงกันข้าม

5. แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ประกอบด้วยประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับความสามารถในการคาดการณ์ไกล การเล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนในอนาคต และการอดใจรอได้ ซึ่งปรับปรุงมาจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน, งามตา วณิชานนท์ และคณะ (2536) จำนวน 16 ข้อ เป็นแบบสอบถามตามมาตรา ประเมินรวมค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ จากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ จำนวน 28 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง $-.13 - .75$ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 8 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง $.14 - .83$ และมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ $.86$

ตัวอย่างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

0) ข้าพเจ้ารีบทำงานให้เสร็จก่อนออกไปทานข้าวเที่ยงเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใดและต้องรอคอย ข้าพเจ้าจะหมดความอดทนหรือทนไม่ได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบนั้นจะมีการให้คะแนนตรงกันข้าม

6. แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือวัดของ บุญรับ คักดีมณี (2532) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ เฮอร์แมนส์ (Hermans. อ้างอิงจาก บุญรับ คักดีมณี. 2532 : 58) เป็นแบบวัดที่ใช้มีลักษณะของแบบวัดจะมีทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบรวม 24 ข้อ เป็นการวัดความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีมาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แต่ละข้อมีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ จำนวน 28 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง $-.19 - .86$ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 8 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง $.57 - .74$ และมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ $.89$

ตัวอย่างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

0) ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ข้าพเจ้ามีความภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายจากหัวหน้าให้ทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบนั้นจะมีการให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง

7. แบบวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบวัดวัฒนธรรมองค์การที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดของ ชัยกฤษณ์ ศรีปึกษา ลักษณะของแบบวัดจะเป็นการถามเกี่ยวกับการสำรวจและการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินรวมค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ จากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ จำนวน 28 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .39 - .77 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 9 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .40 - .66 และมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .81

ตัวอย่างแบบวัดวัฒนธรรมองค์การ

0) พนักงานในองค์กรของท่านมักคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

00) องค์กรของท่านเห็นว่าเป้าหมายของการทำงานขึ้นอยู่กับคุณภาพมากกว่าปริมาณของงานที่ทำ

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบนั้นจะมีการให้คะแนนตรงกันข้าม

8. แบบวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน แบบวัดที่ใช้ในครั้งนี้ เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจาก ดุจเดือน พันธุนาวิน (2545) ที่วัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ หรือความสะดวก มีข้อคำถาม 15 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ จำนวน 28 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .39 - .74 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .67 และมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .81

ตัวอย่างแบบวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

0) เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามักเข้ามาให้กำลังใจกับข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้าพบอุปสรรคในการทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้กว่าหัวหน้าไม่เห็นใจที่ข้าพเจ้าทำงานหนัก

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบนั้นจะมีการให้คะแนนตรงกันข้าม

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง นำมาจากผู้อื่น และปรับปรุงมาจากผู้อื่น และทำการหาคุณภาพเครื่องมือโดย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยใช้ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจอย่างดี ด้านเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการศึกษา เพื่อตรวจสอบว่าแบบวัดสามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาเรื่องที่วัด โดยหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงรายข้อ (Index of item-Objective Congruence : IOC)

2. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดโดยนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlations) เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงตั้งแต่ .14 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้เป็นแบบวัด

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ จะหาภายหลังได้ วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่วัด นำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือจากสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถานีวิจัยโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ และสถานีโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ติดต่อฝ่ายบุคคลของสถานีวิจัยโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ และสถานีโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 เพื่อทำการประสานงานในการเก็บข้อมูล
3. ติดต่อ บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) , บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด , บริษัท นทอส์ จำกัด , บริษัท ซีเนริโอ จำกัด , บริษัท บีอีซี เทโร เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) , บริษัท โพลีพลัส เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด และบริษัท เมกซิมา สตูดิโอ จำกัด เพื่อขอทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ในการศึกษาคุณสมบัติพื้นฐานของบุคคล วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ two-way ANOVA สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 2, 3, 4 และ 5
3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเอนเตอร์ (Enter Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยในข้อที่ 1

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสัมพันธ์-เปรียบเทียบ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ผู้กำกับรายการโทรทัศน์ และผู้กำกับเวที จากองค์กรต่าง ๆ จำนวน 9 แห่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคมมีความเกี่ยวข้องและสามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Model) โดยมีสมมติฐานในการวิจัย 5 ข้อ ดังนี้ 1) กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ ร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กรและการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน รวม 7 ตัวแปร ร่วมกันทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ได้มากกว่าปัจจัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว 2) บุคลากรที่มีทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำหรือมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ 3) บุคลากรที่มีทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำหรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 4) บุคลากรที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำหรือได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ 5) บุคลากรที่มีทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำหรือได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนอกเหนือสมมติฐาน

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรอิสระทุกตัว

ลักษณะทั่วไป		จำนวน (166 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย	76	45.8
	หญิง	86	51.8
อายุ	25 - 34 ปี	92	55.4
	35 - 45 ปี	55	33.1
	45 ปีขึ้นไป	11	6.6
ระยะเวลาในทางทำงาน	0 – 6 ปี	77	46.39
	6 ปีขึ้นไป	80	48.19
ตำแหน่งหน้าที่	ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์	114	68.7
	ผู้กำกับรายการโทรทัศน์	20	12.0
	ผู้กำกับเวที	21	12.7
ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน	ต่ำ (47-64 คะแนน)	85	51.2
	สูง (65-82 คะแนน)	80	48.2
ความเชื่ออำนาจภายในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์	ต่ำ (13-33 คะแนน)	85	51.2
	สูง (34-54 คะแนน)	77	46.4
เหตุผลเชิงจริยธรรม	ต่ำ (404-626 คะแนน)	84	50.6
	สูง (627-792 คะแนน)	81	48.8
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ต่ำ (25-39 คะแนน)	79	47.6
	สูง (40-48 คะแนน)	87	52.4
ลักษณะมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่น	ต่ำ (17-36 คะแนน)	89	53.6
	สูง (37-48 คะแนน)	74	44.6
ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	ต่ำ (15-35 คะแนน)	87	53.6
	สูง (36-53 คะแนน)	77	44.6
การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน	ต่ำ (13-41 คะแนน)	84	50.6
	สูง (42-60 คะแนน)	81	48.8

หมายเหตุ สำหรับกลุ่มตัวแปรที่คะแนนมีค่าต่อเนื่อง ใช้ค่ามัธยฐานในการแบ่งกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์ที่ศึกษา เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 6 ปี และมีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงกว่ามัธยฐานร้อยละ 48.2 มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูงกว่ามัธยฐาน ร้อยละ 46.4 มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่ามัธยฐาน ร้อยละ 48.8 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ามัธยฐาน ร้อยละ 52.4 และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงกว่ามัธยฐาน ร้อยละ 44.6 ส่วนลักษณะวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีค่าสูงกว่ามัธยฐาน ร้อยละ 44.6 และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูงกว่ามัธยฐาน ร้อยละ 48.8 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำนั้นมีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก

กลุ่มตัวอย่างมาจากบริษัททั้งหมด 9 บริษัท โดยแบ่งเป็นองค์กรภาครัฐ จำนวน 86 คน และองค์กรภาคเอกชน 80 คน รวมทั้งหมด 166 คน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไป	min	max	mean	S.D.	Skew	Kurt
1. พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน	58	101	78.51	8.57	.457	.067
2. ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน	47	82	64.81	7.44	.026	-.247
3. ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์	13	54	32.62	8.35	-.164	-.111
4. เหตุผลเชิงจริยธรรม	404	792	622.35	64.94	-.116	.623
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	25	48	39.35	4.97	-.404	.023
6. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	17	48	34.58	7.75	-.376	-.716
7. ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	15	53	35.57	6.77	-.172	-.246
8. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน	13	60	41.55	7.38	-.077	.426

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดมีค่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงของตัวแปรพบว่า มีค่าอยู่ในช่วง -.404 ถึง .457 นั่นคือ ข้อมูลส่วนใหญ่จะเบี่ยงไปทางซ้าย ซึ่งหมายความว่าข้อมูลส่วนใหญ่จะมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีเพียง 2 ตัวแปร คือ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ที่ข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ย สำหรับค่าความโด่งนั้นพบว่า มีค่าอยู่ในช่วง -.716 ถึง .623 นั่นคือ ข้อมูลบางส่วนคือ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงของข้อมูลมีความโด่งกว่าปกติ และมีอยู่ 3 ตัวแปรคือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

ความเชื่ออำนาจภายในต้นด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และลักษณะวัฒนธรรมองค์กร คือ มีการแจกแจงของข้อมูลแบบราบกว่าปกติ

ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์ ได้แก่ ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ผู้กำกับรายการโทรทัศน์ และผู้กำกับเวที จำนวน 166 คน โดยมีลักษณะเบื้องต้น ดังตาราง 1 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-34 ปี ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปี และมีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ผลิตรายการโทรทัศน์โดยส่วนใหญ่

จิตลักษณะตามสถานการณ์

ประกอบด้วยตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และความเชื่ออำนาจภายในต้นด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ ซึ่งมีพิสัยของคะแนน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 2 คือ 1) คะแนนทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน มีพิสัยอยู่ระหว่าง 47-82 คะแนน ค่าเฉลี่ย 64.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.44 และ 2) คะแนนความเชื่ออำนาจภายในต้นด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ มีพิสัยอยู่ระหว่าง 13-54 คะแนน ค่าเฉลี่ย 32.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.35

จิตลักษณะเดิม

ประกอบด้วยตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีพิสัยของคะแนน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 2 คือ 1) คะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรม มีพิสัยอยู่ระหว่าง 404-792 คะแนน ค่าเฉลี่ย 622.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 64.94 2) คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีพิสัยอยู่ระหว่าง 25-48 คะแนน ค่าเฉลี่ย 39.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.97 และ 3) คะแนนลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มีพิสัยอยู่ระหว่าง 17-48 คะแนน ค่าเฉลี่ย 34.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.75

ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม

ประกอบด้วยตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีพิสัยของคะแนน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 2 คือ 1) คะแนนลักษณะวัฒนธรรมองค์กร มีพิสัยอยู่ระหว่าง 15-41 คะแนน ค่าเฉลี่ย 35.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.77 และ 2) คะแนนการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีพิสัยอยู่ระหว่าง 13-60 คะแนน ค่าเฉลี่ย 41.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.38

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานตามลำดับ คือ 1) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ ร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับกลุ่มแปรสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน รวม 7 ตัวแปรสามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้มากกว่าปัจจัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว 2) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานกับเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ 3) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ 4) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ 5) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1. พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน	1.00	.641**	.412**	.345**	.388**	.435**	.009	.171*
2. ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบ		1.00	.675**	.301**	.360**	.671**	-.005	.346**
3. ความเชื่ออำนาจในตน			1.00	.060	.027	.720**	.049	.341**
4. เหตุผลเชิงจริยธรรม				1.00	.494**	.130	.288**	.187*
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					1.00	.207**	.248**	.278**
6. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน						1.00	.006	.513**
7. ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร							1.00	.607**
8. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม								1.00

* มีนัยสำคัญที่ .05

** มีนัยสำคัญที่ .001

จากตาราง 3 พบว่าตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีตัวแปรเพียงหนึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางลบ คือ ตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานกับตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง $-.005$ ถึง $.720$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอิสระทุกตัว โดยที่พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากที่สุด ($r = .641$) และมีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรน้อยที่สุด ($r = .009$) ส่วนทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ($r = -.005$)

4.2.1 ผลการทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานโดยใช้กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนาย และใช้กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม ร่วมกันทั้ง 3 กลุ่ม เป็นตัวทำนาย

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการหาตัวทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน โดยใช้ตัวทำนายทั้ง 3 ชุด ดังนี้ ตัวทำนาย ชุดที่ 1 คือ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน และความเชื่ออำนาจภายในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ ชุดที่ 2 คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และ ชุดที่ 3 กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบปริมาณการทำนายโดยใช้ตัวทำนายแต่ละชุดว่าสามารถทำนายได้มากน้อยเพียงใด โดยเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์การทำนายที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเอนเทอร์ ของตัวทำนายที่ละชุด ต่อตัวที่ถูกทำนายในกลุ่มรวม โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้ความแตกต่างของ เปอร์เซ็นต์การทำนายมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์ถดถอยและการทดสอบนัยสำคัญ ของการวิเคราะห์ถดถอยของตัวทำนายชุดที่ 1 กับตัวแปรตามคือพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์คะแนน		
	b	SE	มาตรฐาน	t	Sig.
(ค่าคงที่)	29.831	5.020	Beta	5.942	.000
ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบ	.765	.100	.647	7.667	.000
ความเชื่ออำนาจในตน	-.02	.086	-.024	-.281	.779

จากตาราง 4 เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น โดยมีตัวทำนายชุดที่ 1 คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และความเชื่ออำนาจภายในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ พบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวร่วมกันทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานในกลุ่มรวม สามารถทำนายได้ร้อยละ 40 ($R^2 = .40$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเบต้าเท่ากับ .65 หมายความว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากหนึ่งหน่วยจะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้น .65 หน่วย จึงแสดงให้เห็นว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้นด้วย

ตาราง 5 สัมประสิทธิ์ถดถอยและการทดสอบนัยสำคัญ ของการวิเคราะห์ถดถอยของตัวทำนายชุดที่ 2 กับตัวแปรตามคือพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	b	S.E.	Beta		
(ค่าคงที่)	34.718	6.223		5.579	.000
เหตุผลเชิงจริยธรรม	.026	.010	.202	2.581	.011
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.337	.141	.190	2.397	.018
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.409	.077	.368	5.326	.000

จากตาราง 5 การพิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 2 คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม มี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน พบผลการทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ในกลุ่มรวม คือตัวแปรทั้งสามตัวร่วมกันทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 29 ($R^2 = .294$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญมากที่สุดคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รองลงมาคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเบต้าเท่ากับ .37 .20 และ .19 ตามลำดับ หมายความว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นหนึ่งหน่วย จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้น .37 .20 และ .19 หน่วยตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้นด้วย

ตาราง 6 สัมประสิทธิ์ถดถอยและการทดสอบนัยสำคัญ ของการวิเคราะห์ถดถอยของตัวทำนายชุดที่ 3 กับตัวแปรตามคือพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน		Sig.
	b	S.E.	Beta	t	
(ค่าคงที่)	72.759	4.115		17.683	.000
ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	-.186	.124	-.146	-1.497	.137
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	.300	.113	.259	2.648	.009

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 3 คือ ตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน พิจารณาในกลุ่มรวม พบว่าตัวทำนายทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้ร้อยละ 4 ($R^2 = .043$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีค่าเบต้าเท่ากับ .26 หมายความว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้นหนึ่งหน่วย จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้น .26 หน่วย จึงแสดงให้เห็นว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูงเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้นด้วย

จากตาราง 4 , 5 และ 6 สามารถสรุปได้ว่า ตัวทำนายในชุดที่ 1 ซึ่งสามารถทำนายได้ร้อยละ 40 ในกลุ่มรวม พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้ คือ ทักษะติดต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ตัวทำนายชุดที่ 2 สามารถทำนายได้ร้อยละ 29 ในกลุ่มรวม ตัวแปรสำคัญที่ทำนาย คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รองลงมาคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวทำนายในชุดที่ 3 สามารถทำนายได้ร้อยละ 4 ในกลุ่มรวม ตัวแปรที่สำคัญในการทำนาย คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

ตาราง 7 สัมประสิทธิ์ถดถอยและการทดสอบนัยสำคัญ ของการวิเคราะห์ถดถอยของตัวทำนายชุดที่ 4 กับตัวแปรตามคือพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

Model	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์ คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	b	S.E.	Beta		
(ค่าคงที่)	20.904	6.621		3.157	.002
ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบ	.569	.119	.478	4.789	.000
ความเชื่ออำนาจในตน	.049	.104	.047	.471	.638
เหตุผลเชิงจริยธรรม	.016	.010	.126	1.667	.098
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.288	.135	.164	2.138	.034
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.120	.119	.109	1.009	.315
ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	.006	.111	.005	.057	.954
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	-.160	.113	-.137	-1.420	.158

จากตาราง 7 การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการหาตัวทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยใช้ตัวทำนายทั้ง 3 ชุด ตัวทำนายชุดที่ 1 คือ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ ชุดที่ 2 คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และ ชุดที่ 3 กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน รวม 7 ตัวแปร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบปริมาณการทำนาย ระหว่างตัวทำนายทั้ง 3 ชุดร่วมกัน (จัดให้เป็นชุดทำนายชุดที่ 4) กับการใช้ตัวแปรแต่ละชุด สามารถทำนายได้มากน้อยเพียงใด โดยเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์การทำนายที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเอนเทอร์ ของตัวแปรชุดที่ 4 ร่วมกันต่อตัวที่ถูกทำนาย และเพื่อเปรียบเทียบปริมาณการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 4 ว่าจะทำนายได้มากกว่าชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 หรือชุดที่ 3 ตามลำดับเพียงใด

จากตาราง 7 เมื่อพิจารณาการทำนายตัวทำนายชุดที่ 4 พบว่า ตัวทำนายชุดที่ 4 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีตัวทำนายที่สำคัญ 2 ตัวแปร คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเบต้าเท่ากับ .48 และ .16 ซึ่งหมายความว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้นหนึ่งหน่วย จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้น .48 และ .16 ตามลำดับ นั่นคือ ว่า ผู้ผลิต

รายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเพิ่มขึ้นเท่าใด จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้นด้วย

จากตาราง 7 สรุปได้ว่าจากตัวทำนายในชุดที่ 4 พบว่า สามารถทำนายได้ร้อยละ 44 ในกลุ่มรวม ตัวแปรที่สำคัญที่ทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนการนำตัวทำนายชุดที่ 4 มาใช้ร่วมกันในการทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน พบว่าสามารถทำนายได้มากกว่าการใช้ชุดทำนายที่ 1, 2 หรือ 3 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวอย่างเชื่อมั่นได้ นั่นคือตัวทำนายชุดที่ 4 ทำนายได้ร้อยละ 44 มากกว่าตัวทำนายในชุดที่ 1 ที่สามารถทำนายได้ร้อยละ 40 เมื่อนำตัวแปรชุดที่ 4 เปรียบเทียบกับตัวทำนายชุดที่สองก็พบว่าตัวทำนายชุดที่ 4 สามารถทำนายได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 2 ที่สามารถทำนายได้ร้อยละ 29 และตัวทำนายชุดที่ 4 ก็สามารถทำนายได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 3 ที่สามารถทำนายได้ร้อยละ 4 จึงถือได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 โดยความแตกต่างที่พบอยู่ระหว่างร้อยละ 4 ถึงร้อยละ 40

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและเหตุผลเชิงจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน พิจารณาตาม 2 กลุ่มตามผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ คือ กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ต่างกัน โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยเริ่มนำเสนอจาก 1) ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม 2) การทดสอบสมมติฐาน และ 3) กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วยเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตามทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม

ทัศนคติต่อพฤติกรรม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	51	73.7451	7.15218
ต่ำ	สูง	30	75.6667	6.32092
สูง	ต่ำ	31	78.7079	5.89459
สูง	สูง	48	85.3542	8.36785

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และกลุ่มที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ แต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยที่สุด คือกลุ่มทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานโดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งพิจารณาในกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์โดยรวม ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 9 พบว่า คะแนนพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน หรือมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง เป็นผู้ที่พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

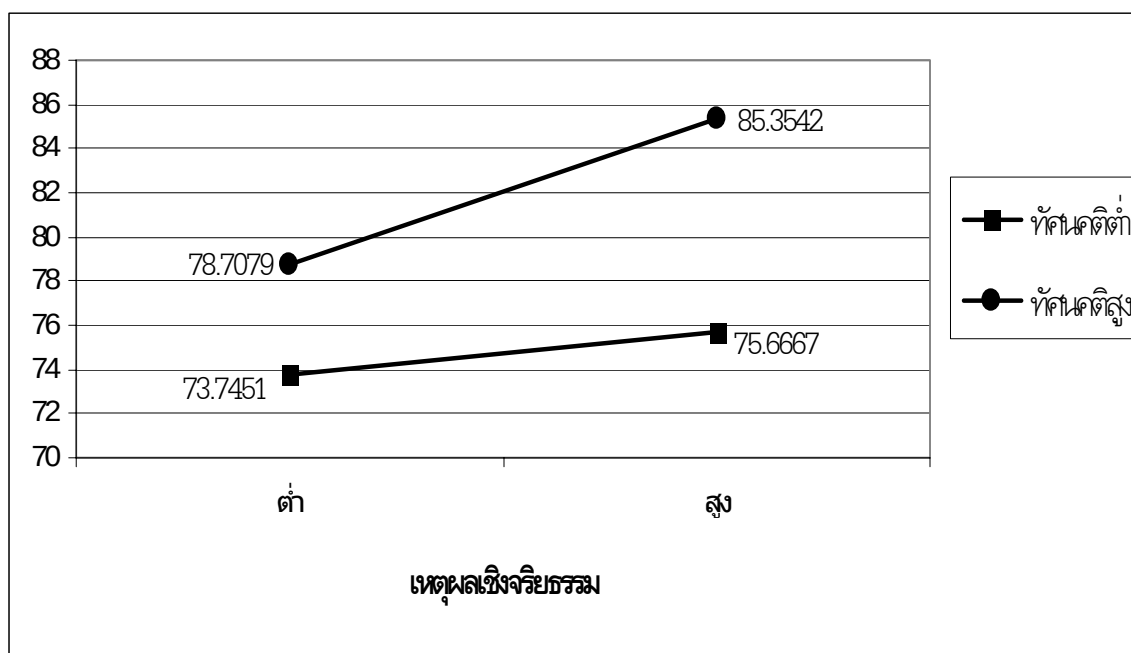
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบ	2024.69	1	2024.69	39.24**
2. เหตุผลเชิงจริยธรรม	692.03	1	692.03	13.41**
3. ทัศนคติต่อพฤติกรรม*เหตุผล	210.37	1	210.37	4.08*
4. ทัศนคติต่อพฤติกรรมในกลุ่มเหตุผลต่ำ	711.70	1	711.70	13.79**
5. ทัศนคติต่อพฤติกรรมในกลุ่มเหตุผลสูง	2171.69	1	2171.69	42.09**
6. เหตุผลในกลุ่มทัศนคติต่อพฤติกรรมต่ำ	284.94	1	248.94	5.52*
7. เหตุผลในกลุ่มทัศนคติต่อพฤติกรรมสูง	1303.91	1	1303.91	25.27**
8. Error	8049.72	156	51.60	
Total	11699.60			

จากการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานกับเหตุผลเชิงจริยธรรม (ดังตาราง 9 และภาพประกอบ 4) ผลร่วมกันของตัวแปร เมื่อตัวแปรหนึ่งคงที่ (simple main effect) ผลมีดังนี้ 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

ทำงานต่ำจะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ แต่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง แต่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 3) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำและมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำแต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 4) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงและมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงแต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ค่าเอฟเท่ากับ 4.08) ซึ่งสามารถเสนอผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ในรูปของกราฟได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน เมื่อมีตัวแปรอิสระเป็นทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและเหตุผลเชิงจริยธรรม

จากภาพประกอบ 4 แม้เส้นตรง 2 เส้นจะไม่ตัดกัน แต่ก็แสดงให้เห็นว่าทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและเหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและเมื่อพิจารณา ลักษณะของเส้นตรงอาจตีความได้ว่า กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ถ้ามีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงขึ้น พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานจะสูงขึ้นแต่ในปริมาณที่น้อยกว่ากลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานที่สูงขึ้น ในกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงหรือต่ำ พบว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ แต่ปริมาณความแตกต่างของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่เท่ากัน

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน พิจารณาตาม 2 กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ คือ กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกัน โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยเริ่มนำเสนอจาก 1) ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม และ 2) การทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตามทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทัศนคติต่อพฤติกรรม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	48	73.1250	7.20409
ต่ำ	สูง	34	76.1471	6.04595
สูง	ต่ำ	30	81.1000	8.50700
สูง	สูง	49	83.7551	7.81966

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และกลุ่มที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ แต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยที่สุด คือกลุ่มทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบ	2335.217	1	2335.217	1803.328**
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	309.945	1	309.945	239.350*
3. ทัศนคติต่อพฤติกรรม*แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1.295	1	1.295	.023
4. Error	8679.276	156	55.282	
Total				

จากตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งพิจารณาในกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์โดยรวม ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 11 พบว่า 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานนั้น ไม่พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและลักษณะมุงอนาคต-ควบคุมตน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน พิจารณาตาม 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีลักษณะมุงอนาคต-ควบคุมตนที่ต่างกัน โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยเริ่มนำเสนอจาก 1) ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม และ 2) การทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตาม ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน	การได้รับการสนับสนุน ทางสังคม	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	60	74.7833	7.25350
ต่ำ	สูง	26	75.6923	6.47314
สูง	ต่ำ	23	82.5652	9.99921
สูง	สูง	49	82.8163	7.63401

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนสูง แต่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ และกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนต่ำ แต่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในสังคมต่ำ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่แตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	1866.879	1	1866.879	513.384*
2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	11.308	1	11.308	3.110
3. มุ่งอนาคต*การได้รับการสนับสนุน	3.636	1	3.636	.061
4. Error	9148.721	154	59.407	
Total				

จากตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งพิจารณาในกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์โดยรวม ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 13 พบว่า 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง จะเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง มีพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงานไม่แตกต่างไปจากผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ และ 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงานนั้น ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงานที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงานและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงาน พิจารณาตาม 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงาน และมีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่ต่างกัน โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยเริ่มนำเสนอจาก 1) ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม 2) การทดสอบสมมติฐาน และ 3) กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงาน ดังนี้

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตามทัศนคติต่อพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

ทัศนคติต่อพฤติกรรม ปฏิบัติชอบ	การได้รับการสนับสนุน ทางสังคม	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	54	73.1111	6.48850
ต่ำ	สูง	27	77.1481	6.96532
สูง	ต่ำ	29	83.5172	8.65044
สูง	สูง	50	82.3000	7.87984

จากตาราง 14 พบว่า กลุ่มที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงานสูงแต่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ จะเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงานสูงและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง และกลุ่มที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมปฏิบัติชอบต่อการทำงานต่ำแต่ได้รับการสนับสนุนทาง

สังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานโดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งพิจารณาในกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์โดยรวม ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 15 พบว่าคะแนนพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (main effect) คือ 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่แตกต่างไปจากผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ

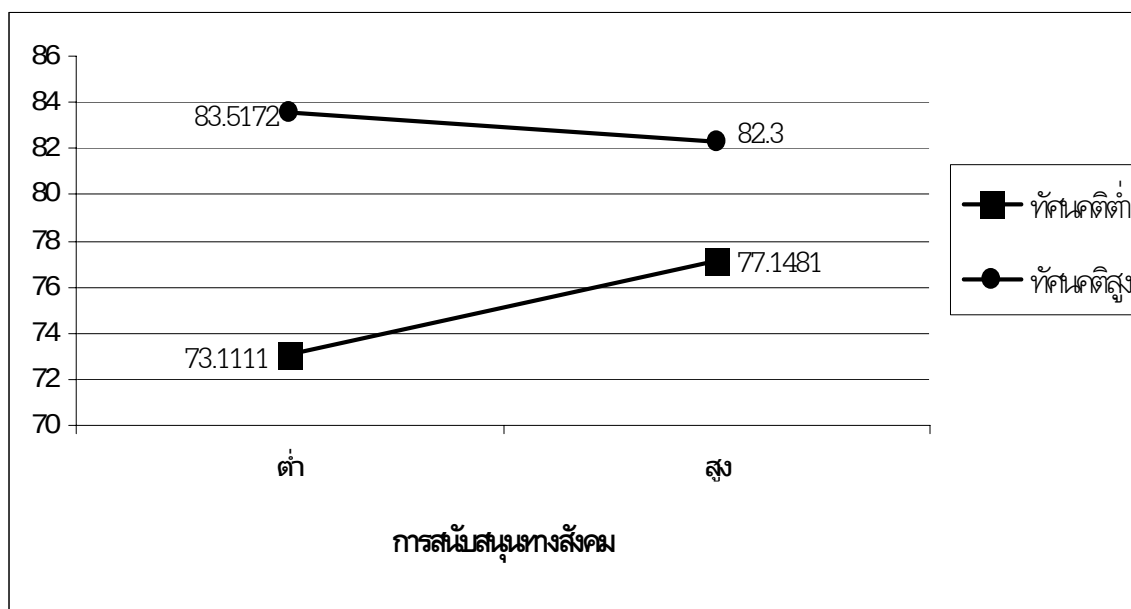
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่แตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน	2199.70	1	2199.70	39.76**
2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน	72.261	1	72.76	1.31
3. ทัศนคติต่อพฤติกรรม*การได้รับการสนับสนุน	250.89	1	250.89	4.53*
4. ทัศนคติต่อพฤติกรรมในกลุ่มการได้รับการสนับสนุนต่ำ	2307.76	1	2307.76	41.71**
5. ทัศนคติต่อพฤติกรรมในกลุ่มการได้รับการสนับสนุนสูง	574.10	1	574.10	10.38*
6. การได้รับการสนับสนุนในกลุ่มทัศนคติต่อพฤติกรรมต่ำ	844.66	1	844.66	15.27**
7. การได้รับการสนับสนุนในกลุ่มทัศนคติต่อพฤติกรรมสูง	13.12	1	13.12	.24
8. Error	8630.48	156	55.32	
Total	11699.60			

จากการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน กับ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ดังตาราง 15 และภาพประกอบ 5) ผลรวมกันของตัวแปรเมื่อตัวแปรหนึ่งคงที่ (simple main effect) พบผลดังนี้ 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ และมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ จะเป็นผู้มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยกว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ แต่มี

ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง และมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง แต่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 3) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยกว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำแต่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และ 4) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่แตกต่างไปจากผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงแต่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าเอฟเท่ากับ 4.53) ซึ่งสามารถเสนอผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน กับ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ในรูปของกราฟได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน เมื่อมีตัวแปรอิสระเป็นทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

จากภาพประกอบ 5 แม้เส้นตรง 2 เส้นจะไม่ตัดกัน แสดงให้เห็นว่าทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและเมื่อพิจารณาลักษณะของเส้นตรงอาจตีความได้ว่า กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรต่ำ ถ้ามีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงขึ้น พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานจะสูงขึ้น และสูงขึ้นในปริมาณที่มากกว่ากลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง ในกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูงขึ้น พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานจะสูงขึ้น ส่วนกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่สูงขึ้น พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานจะลดลงเล็กน้อย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนอกเหนือสมมติฐาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนอกเหนือสมมติฐาน

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้มีการวิเคราะห์ประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจไว้เพิ่มเติมนอกเหนือ จากสมมติฐานที่มีอยู่อีก 2 ประเด็นด้วยกัน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์และเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน และ 2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ซึ่งทั้ง 2 ประเด็นนั้น เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ในข้อ 2 เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ และข้อ 3 เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กับกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ตามลำดับ

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์และเหตุผลเชิงจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน พิจารณาตาม 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์และเหตุผลเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกัน โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยเริ่มนำเสนอจาก 1) ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม 2) การทดสอบสมมติฐาน และ 3) กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ดังนี้

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม	ความเชื่ออำนาจในตน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	41	73.7073	7.72413
ต่ำ	สูง	40	77.6500	5.92063
สูง	ต่ำ	40	76.7250	7.35540
สูง	สูง	36	86.4722	7.60258

จากตาราง 16 จะเห็นได้ว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงและมีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูงนั้น จะเป็นผู้ที่มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำแต่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูง และผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงแต่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำ ตามลำดับ ส่วนผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยที่สุด คือ ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำและมีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำ เช่นเดียวกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานโดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งพิจารณาในกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์โดยรวม ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 17 พบว่า 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 2)

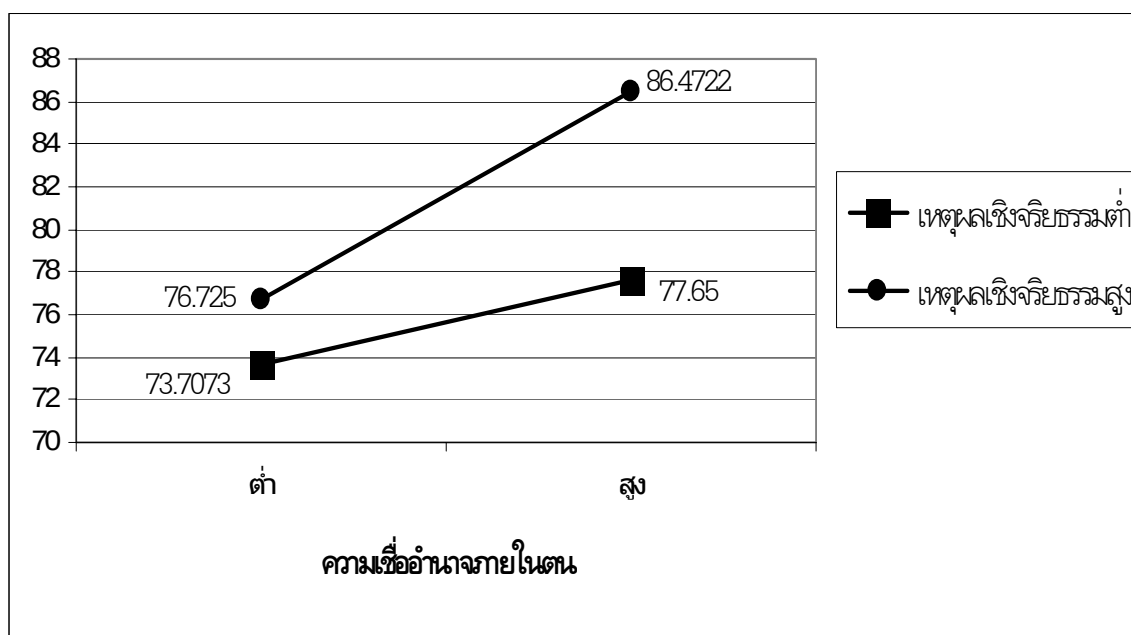
ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์และเหตุผลเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ความเชื่ออำนาจภายในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์	1834.37	1	1834.37	35.59**
2. เหตุผลเชิงจริยธรรม	1372.09	1	1372.09	26.62**
3. ความเชื่ออำนาจในตน*เหตุผลเชิงจริยธรรม	329.78	1	329.78	6.40*
4. ความเชื่ออำนาจในตนในกลุ่มเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ	326.41	1	326.41	6.33*
5. ความเชื่ออำนาจในตนในกลุ่มเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง	1685.63	1	1685.63	32.70**
6. เหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มความเชื่ออำนาจในตนต่ำ	194.51	1	194.51	3.77
7. เหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มความเชื่ออำนาจในตนสูง	1354.83	1	1354.83	26.28**
8. Error	7886.54	153	51.55	
Total	11269.91			

จากการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์กับเหตุผลเชิงจริยธรรม (ดังภาพประกอบ 6) ผลร่วมกันของตัวแปรเมื่อตัวแปรหนึ่งคงที่ (simple main effect) พบผลดังนี้ 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และมีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ แต่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง แต่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่แตกต่างไปจากผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำแต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และ 4) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูง และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูงแต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์และเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าเอฟเท่ากับ 6.40) ซึ่งสามารถเสนอผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์กับเหตุผลเชิงจริยธรรม ในรูปของกราฟได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน เมื่อมีตัวแปรอิสระเป็นเหตุผลเชิงจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์

จากภาพประกอบ 6 แม้เส้นตรง 2 เส้นจะไม่ตัดกัน แต่ก็แสดงให้เห็นว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมและความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและเมื่อพิจารณา ลักษณะของเส้นตรงอาจตีความได้ว่า กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำ ถ้ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้น พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานจะสูงขึ้น แต่ในปริมาณที่น้อยกว่ากลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูง ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้น ในกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงหรือเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูง มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความเชื่อด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำ แต่ปริมาณความแตกต่างของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่เท่ากัน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและเหตุผลเชิงจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน พิจารณาตาม 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกัน โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยเริ่มนำเสนอจาก 1) ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม 2) การทดสอบสมมติฐาน และ 3) กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ดังนี้

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยพิจารณาตามการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม

การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	52	73.6923	6.30138
ต่ำ	สูง	32	81.9062	9.91369
สูง	ต่ำ	30	78.9667	7.24204
สูง	สูง	47	81.4681	8.25372

จากตาราง 18 จะพบว่า กลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ แต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงนั้น จะเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเช่นกัน และกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง แต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำเช่นกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานโดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งพิจารณาในกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์โดยรวม ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 19 พบว่า 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูงนั้น มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่แตกต่างไปจากผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผล

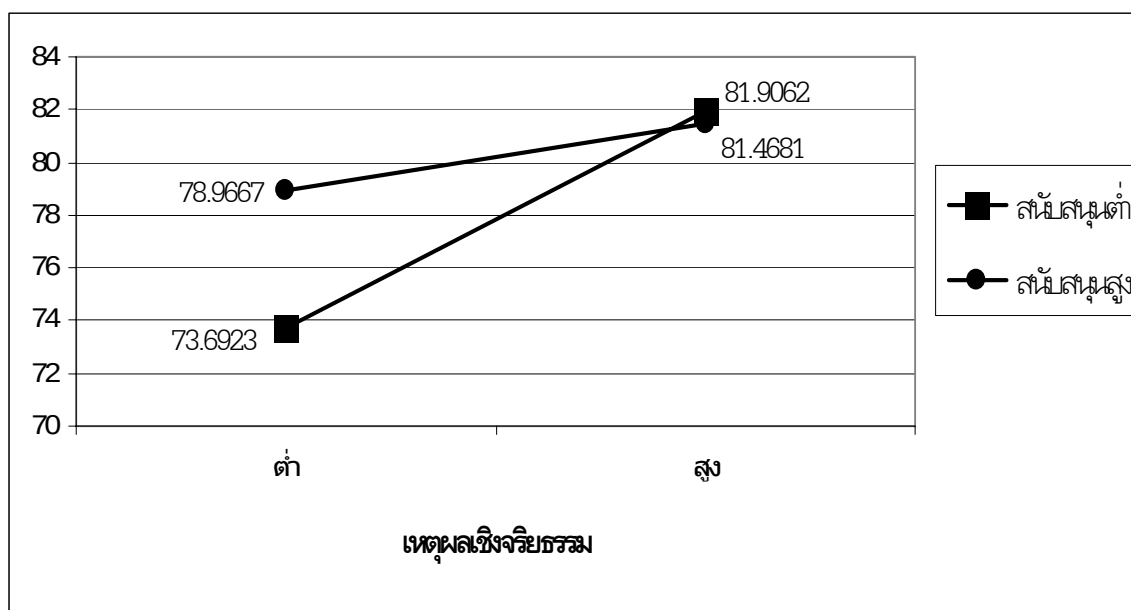
เชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและเหตุผลเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน	222.56	1	222.56	3.59
2. เหตุผลเชิงจริยธรรม	1092.57	1	1092.57	17.64**
3. การได้รับการสนับสนุน*เหตุผลเชิงจริยธรรม	310.52	1	310.52	5.01*
4. การได้รับการสนับสนุนในกลุ่มเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ	889.16	1	889.16	14.35**
5. การได้รับการสนับสนุนในกลุ่มเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง	6.49	1	6.49	.10
6. เหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มการได้รับการสนับสนุนต่ำ	1565.21	1	1565.21	25.26**
7. เหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มการได้รับการสนับสนุนสูง	175.49	1	175.49	2.83
8. Error	9726.46	157	61.95	
Total	11719.28			

จากการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานกับเหตุผลเชิงจริยธรรม (ดังตาราง 19 และภาพประกอบ 7) ผลรวมกันของตัวแปรเมื่อตัวแปรหนึ่งคงที่ (simple main effect) พบผลดังนี้ 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำแต่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่แตกต่างไปจากผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง แต่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ 3) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ แต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 4) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่แตกต่างไปจากผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง แต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าเอฟเท่ากับ 5.01) ซึ่งสามารถเสนอผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานกับเหตุผลเชิงจริยธรรม ในรูปของกราฟได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน เมื่อมีตัวแปรอิสระเป็นการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและเหตุผลเชิงจริยธรรม

จากภาพประกอบ 7 จะเห็นว่าเส้นตรง 2 เส้นตัดกัน จึงแสดงว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและเหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและเมื่อพิจารณา ลักษณะของเส้นตรงอาจตีความได้ว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำนั้น จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานที่เพิ่มขึ้นถ้าหากมีเหตุผลเชิงจริยธรรมที่สูงขึ้น ส่วนผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูงแต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ก็จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานที่เพิ่มขึ้นถ้าหากมีเหตุผลเชิงจริยธรรมที่สูงขึ้นเช่นกัน แต่ในกลุ่มของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานที่เพิ่มมากขึ้นมากกว่ากลุ่มของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเภทศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม ว่าตัวแปรใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเด่นชัดกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน โดยอาศัยแนวการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสาร และกำหนดตัวแปรเชิงเหตุที่จะอธิบายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน ซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายหลัก 4 ประการด้วยกัน คือ

1. เพื่อศึกษาว่ากลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม ร่วมกันจะสามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ได้เพียงใด
2. เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์
3. เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กับกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์
4. เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

สมมติฐานในการวิจัย

1. กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน และความเชื่ออำนาจภายในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ ร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับกลุ่มแปรสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน รวม 7 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานได้มากกว่าปัจจัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว
2. ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

3. ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์
4. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองจะมีปฏิสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์
5. ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ผู้กำกับรายการโทรทัศน์ และผู้กำกับเวที จากองค์กร 9 แห่งด้วยกัน รวมเป็นจำนวน 166 คน
2. เครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบวัดจำนวน 8 แบบวัด โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 2.1 แบบวัดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ผู้วิจัยวัดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวทางที่ประมวลมา จำนวน 17 ข้อ
 - 2.2 แบบวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับการมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ซึ่งแบบวัดที่ใช้มีลักษณะของแบบวัดเป็นทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบรวม 15 ข้อ
 - 2.3 แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการผลิตรายการ ประกอบด้วยประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับความเชื่อว่สิ่งที่เกิดกับตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 9 ข้อ
 - 2.4 แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดของโกศล มีคุณ (2541) ที่ศึกษาถึงเจตนา หรือเหตุผลที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจเลือกกระทำในเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม 12 เรื่อง ๆ ละ 2 ข้อความ
 - 2.5 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง ประกอบด้วยประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับความสามารถในการคาดการณ์ไกล การเล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนในอนาคต และการอดได้รอได้ ซึ่งปรับปรุงมาจากดวงเดือน พันธุมนาวิน, งามตา วรินทร์านนท์ และคณะ (2536) จำนวน 8 ข้อ
 - 2.6 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือวัดของ บุญรับ คักดีมณี (2532) เป็นแบบวัดที่ใช้มีลักษณะของแบบวัดเป็นทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบรวม 8 ข้อ
 - 2.7 แบบวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบวัดวัฒนธรรมองค์กร ที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดของ ชัยกฤษณ์ ศรีปักษา ลักษณะของแบบวัดจะเป็นการถามเกี่ยวกับการสำรวจและการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กร มีจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ
 - 2.8 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน แบบวัดที่ใช้ในครั้งนี้ เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2545) มีข้อคำถาม 10 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

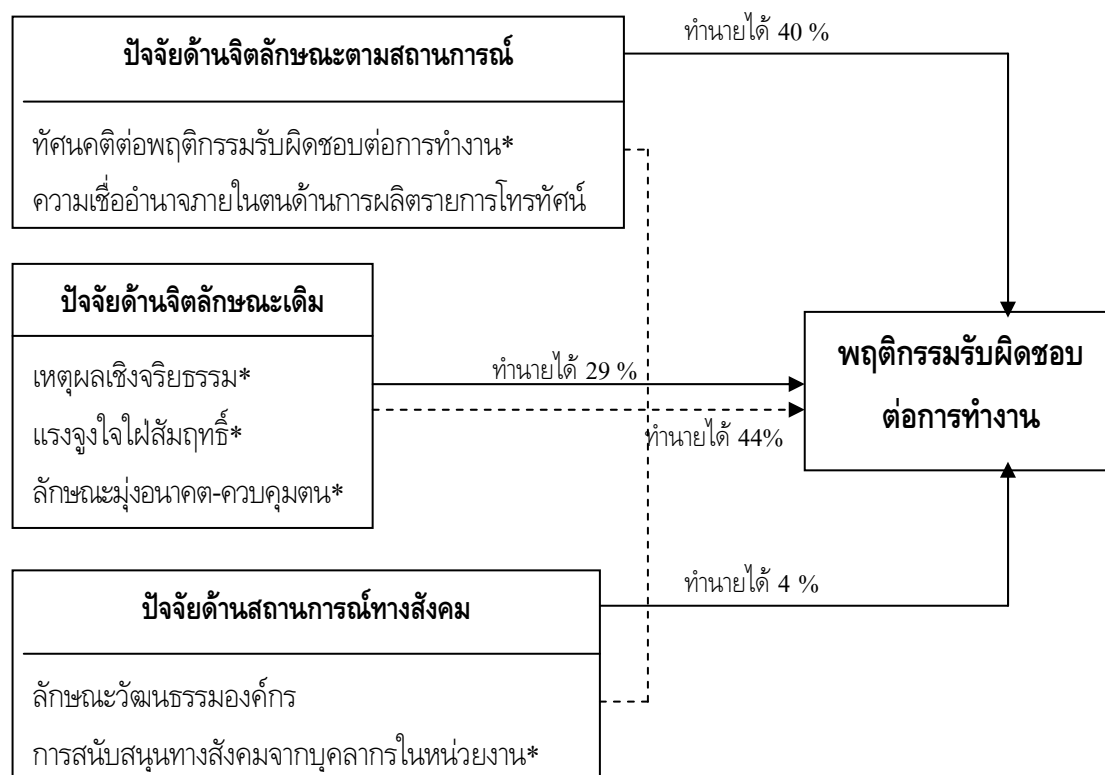
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเอนเทอร์ สำหรับการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยข้อที่ 1 และ 3) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ two-way ANOVA สำหรับการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยข้อที่ 2 ถึง 5

สรุปผลการศึกษาค้นคว้าและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

5.1 สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า “กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ ทักษะคิดต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และความเชื่ออำนาจภายในด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต- ความมุ่งมั่น และกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน รวม 7 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้มากกว่าปัจจัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว”

สมมติฐานนี้คาดว่า ตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ตัวแปรในแต่ละกลุ่มสามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของพฤติกรรม พบว่า ผลการทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน พิจารณาผลการทำนายจากตัวทำนายแต่ละกลุ่ม (ดังตาราง 3,4,5) และภาพประกอบ 8 ผลการทำนาย ตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ พบว่า ทักษะคิดต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้อย่างชัดเจน โดยที่กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้ ร้อยละ 40 ตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ความมุ่งมั่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ต่างเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้อย่างชัดเจนตามลำดับ ซึ่งกลุ่มจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้ ร้อยละ 29 ส่วนกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมนั้น พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้ โดยที่กลุ่มสถานการณ์ทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้ ร้อยละ 4



ภาพประกอบ 8 เปอร์เซนต์การทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ในกลุ่มรวม โดยกลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม แยกกันทำนาย โดยตัวแปรในแต่ละกลุ่ม

เมื่อพิจารณาตัวแปรทำนายที่มีความสำคัญในการทำนาย จะพบว่า กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์นั้น ตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 144) ที่ได้ทำการศึกษาและพบว่าทัศนคติร่วมกับตัวแปรทางจิตลักษณะอื่นอีก 5 ตัวแปร คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน เอกลักษณะแห่งอีโก้ ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการเมือง และค่านิยมประชาธิปไตย สามารถทำนายพฤติกรรมทางเลือกได้อย่างมีจริยธรรมได้สูงที่สุด ร้อยละ 41.80 ในนักเรียนกลุ่มที่มีฐานะทางครอบครัวสูง และงานวิจัยของณัฏฐา มุลประหัต (2545) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตนเอง บรรยากาศองค์กร กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง และเจตคติต่องาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.1 ส่วนในด้านของตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการผลิตรายการโทรทัศน์นั้น นีออน พิณประดิษฐ์ (2543 : 3) พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเอง เป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงาน ของกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ร่วมกับจิตลักษณะอื่น ๆ อีก 8 ตัวแปร คือ

สุขภาพจิตในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และทัศนคติต่ออาชีพ ซึ่งในงานวิจัยนี้ออน พิณประดิษฐ์นั้น พบว่าตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนนั้นมีความสำคัญในการทำนายพฤติกรรม แต่ในผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ไม่ได้เป็นตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ดังนั้นตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์อาจจะเป็นตัวทำนายที่สำคัญในกลุ่มของข้าราชการ แต่สำหรับกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์นั้นตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ไม่ใช่ตัวทำนายที่สำคัญที่ใช้ในการทำนายในกลุ่มดังกล่าว อาจเนื่องมาจากในงานวิจัยของนี้ออน พิณประดิษฐ์นั้น ได้ทำการศึกษาตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนในลักษณะของจิตลักษณะเดิม แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ ซึ่งเป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ จึงทำให้ผลที่พบนั้นแตกต่างไปจากงานวิจัยข้างต้น รวมทั้งพฤติกรรมที่นำไปวัดนั้นมีความแตกต่างกันคือ ในงานวิจัยของนี้ออน พิณประดิษฐ์นั้นวัดพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งอาจมีบางลักษณะที่แตกต่างไปจากพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ จึงทำให้ผลการวิจัยนั้นแตกต่างกัน หรืออาจมีผลเนื่องมาจากความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์นั้นอาจเปลี่ยนแปลงไปตามบุคลิกภาพและลักษณะการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ซึ่งแตกต่างไปจากกลุ่มข้าราชการหรือพยาบาล การที่ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์นั้นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายประเภทหลายฝ่าย จึงทำให้มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้งสองและอาจส่งผลให้ความเชื่ออำนาจในตนไม่ใช่ตัวทำนายที่สำคัญเหมือนในกลุ่มดังกล่าว แต่ตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์เมื่อร่วมกับตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้ร้อยละ 40

ในกลุ่มจิตลักษณะเดิม พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ต่างก็เป็นตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วย พบว่า ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม อันได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การนับถือศาสนา และการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่ พบว่า ทั้งสี่ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาลในกลุ่มย่อย ที่เป็นพยาบาลที่ไม่มีคู่สมรส คือทำนายได้ ร้อยละ 32.5 และการศึกษาของ ศุภชัย สุพรรณทอง (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ พบว่า ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม ร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 8 ตัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 30.5 โดยเป็นตัวแปรทำนายเด่นชัดอันดับแรกในกลุ่มรวม ส่วนงานวิจัยของนี้ออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2541 : 29) ที่ศึกษาถึงปัจจัยทางจิตกับพฤติกรรมการติดยาเสพติด ของนักเรียนมัธยมศึกษาและนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เป็นตัวแปรอันดับต้น ๆ ในการทำนายพฤติกรรมการติดยาเสพติดของนักเรียนร่วมกับตัวแปรทางจิตสังคมอีก 7 ตัวแปร ได้ร้อยละ 23.45 ในนักเรียนโดยรวม และวิรติ ปานศิลา (2542 : 98)

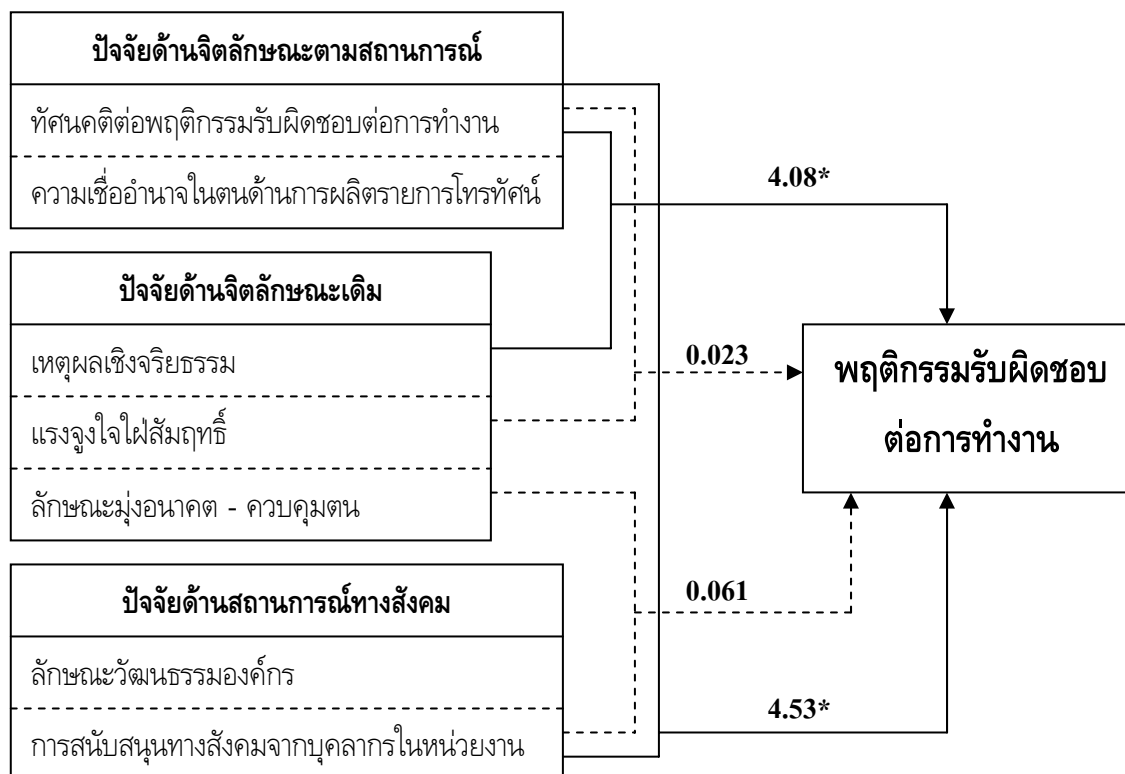
ทำการศึกษาความเกี่ยวข้องของจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของไทย พบว่า การมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมได้ร้อยละ 11 ซึ่งจากงานวิจัยทั้งหมดจะเห็นได้ว่าแต่ละงานวิจัยนั้นเป็นการวัดพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชน พฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการติดสารเสพติด และพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน ต่างก็เป็นตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมนั้น ๆ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนนั้น นอกจากจะสามารถอธิบายพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้น และพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ในการวิจัยครั้งนี้ได้แล้ว ยังอาจจะสามารถอธิบายพฤติกรรมอื่น ๆ ได้อีกด้วย

ส่วนกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม มีงานวิจัยของทิพย์สุตา จันท์แจ่มหล้า (2544) ที่ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์ได้ ร้อยละ 41 โดยเป็นตัวแปรเด่นชุดอันดับที่สองในการทำนายในด้านรวม ส่วนวัฒนธรรมองค์กรนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ แต่ในงานวิจัยของชัยกฤษณ์ ศรีปักษา (2544 : 118) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับการถ่ายทอดทางสังคมและความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพในองค์กรหนังสือพิมพ์ พบผลการวิจัยว่า วัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์มีอิทธิพลต่อความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์อย่างยิ่ง เนื่องจากที่องค์กรหนังสือพิมพ์มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถสร้างสรรค์งานต่าง ๆ ได้ จะทำให้ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์เพิ่มขึ้น เนื่องจากสมาชิกในองค์กรจะเน้นการทำงานในเชิงคุณภาพมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของปริมาณงานที่ทำ โดยจะให้ความสำคัญและความเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี พร้อมทั้งพยายามสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกว้างขวางต่าง ๆ ตลอดจนการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมเป็นเรื่องที่ท้าทาย และจะต้องดำเนินการตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพให้ได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่เพิ่มมากขึ้นในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ดังนั้นการที่งานวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากงานวิจัยในองค์กรสื่อมวลชนของชัยกฤษณ์ ศรีปักษา อาจเป็นเพราะ 1) ความแตกต่างกันของความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ คือความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์นั้นเป็นลักษณะทางด้านความคิด แต่พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานนั้นเป็นลักษณะของการกระทำ 2) ผู้วิจัยจึงได้นำเอาวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแตกต่างไปจากงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ทำการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กร 3 แบบด้วยกัน คือ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบเชิงรุก รวมทั้งอาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรของนักหนังสือพิมพ์นั้น มีลักษณะที่แตกต่างไปจากลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของโทรทัศน์ ดังนั้นนักหนังสือพิมพ์กับผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ จึงอาจมีลักษณะของวัฒนธรรม

องค์กรที่แตกต่างกัน ทำให้การใช้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์เพียงแบบเดียวในการวัดกับผู้ผลิตรายการโทรทัศน์นั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการ

มีงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรสื่อมวลชนที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะองค์กร เช่น งานวิจัยของ สุทธิติ ชัตติยะ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ ผลิตรายการโทรทัศน์ ในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ ทวีราชอาณาจักร พบผลการวิจัยว่า ตัวแปรความแปลกแยกในการทำงานนั้นมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิผลในกลุ่มงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าตัวแปรความแปลกแยกในการทำงานนั้นหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์การทำงาน จึงมีความคล้ายคลึงกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ และมีงานวิจัยของ ศุภพร สาครบุตร (2542) ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร พบผลการวิจัยว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร นั้นมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป นั้นมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งงานวิจัยทั้ง 2 เรื่องนี้ต่างก็พบว่าตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ต้องการศึกษา ตัวแปรความแปลกแยกในการทำงานและตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความแตกต่างไปจากตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเพียงบางส่วน ดังนั้น จึงอาจมีตัวแปรทางด้านสถานการณ์ทางสังคมตัวอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนอกเหนือไปจากลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

สำหรับสมมติฐานที่ 2 ถึง 5 นั้น สามารถสรุปเป็นภาพปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้ดังภาพประกอบที่ 9



ภาพประกอบ 9 ค่า F ที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม ตามสมมติฐานที่ 2 ถึง 5

จากภาพประกอบ 9 แสดงว่าตามแนวปฏิสัมพันธ์นิยมของงานวิจัยมีตัวแปรที่มีปฏิสัมพันธ์กัน โดยที่ตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 5 ตามลำดับ แต่ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานกับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 และตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต - ความมุ่งมั่นกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานนั้นไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 เช่นกัน และในภาพประกอบ 9 นั้นเส้นที่บ่งชี้ให้เห็นถึงตัวแปรที่มีปฏิสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเส้นประนั้นแสดงให้เห็นถึงตัวแปรที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งมีคำอธิบายโดยละเอียดดังต่อไปนี้

5.2 สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า “ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์”

สมมติฐานนี้ทำการทดสอบโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวแปร คือ 1) ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวแปรตาม มี 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน

พิจารณาตามตัวแปรอิสระตัว พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ดังตาราง 8 พบว่า 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานต่ำ และ 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

พิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวพร้อมกัน ผลปรากฏว่า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว อย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานมาทำการเปรียบเทียบ ดังตาราง 7 และ 8 พบว่า 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานต่ำจะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานน้อยกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ แต่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานสูง 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง แต่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานต่ำ 3) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานต่ำและมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานน้อยกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานต่ำแต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง 4) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานสูงและมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานสูงแต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐาน 2 อาจกล่าวได้ว่า ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม คือ ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานสูง ซึ่งผลงานวิจัยของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2543 : 8) พบว่า ครูอาจารย์ กลุ่มที่ได้รับการฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรม 100% มีทัศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมโดยทั่วไป และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง ที่วัด

3 เดือนหลังจากการฝึกสูงกว่าหรือดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรมเลย และงานวิจัยที่ทำการศึกษาศึกษาพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของนักศึกษา ของ ศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 144) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมการไปเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ พบผลว่า ทัศนคติมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการไปเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาโดยรวมอย่างเด่นชัด โดยนักศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเมืองมากก็มีแนวโน้มที่จะไปเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมมากด้วย ซึ่งเป็นผลที่พบเช่นเดียวกับพฤติกรรมการไปเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาดังกล่าวเช่นกัน และจากผลงานวิจัยทั้งสองนั้นจะเห็นได้ว่าตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง พฤติกรรมการไปเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาศึกษาสถาบันราชภัฏ ซึ่งอาจมีผลต่อพฤติกรรมอื่น ๆ ได้อีกเช่นกัน และผลงานวิจัยในครั้งนี้ยังพบอีกว่าตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน ในการนำไปวัดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์

5.3 สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า “ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์”

สมมติฐานนี้ทดสอบโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ 1) ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน และ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน

พิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวพร้อมกัน ผลปรากฏว่า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานไม่แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว แต่พบว่าพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร อย่างเด่นชัด ดังตาราง 9 กล่าวคือ 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานต่ำในกลุ่มรวม และ 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ในกลุ่มรวม

สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในกรณีของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์นั้น ลักษณะการทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นตัวของตัวเองสูง รวมถึงการภูมิใจและรักในงานที่ตนเองทำนั้น อาจทำให้มีลักษณะที่แตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างทั่ว ๆ ไปทั้งที่เป็นข้าราชการ นักเรียนนักศึกษา หรือพนักงานบริษัท ที่ต้องมีวินัยในตนเอง และต้องอยู่ในกฎเกณฑ์ต่างๆ บุคคลสองกลุ่มนี้จึงมีความแตกต่างกันอย่างมากในด้านของลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งอาจเป็นผลทำให้ผลการวิจัยไม่เป็นไปตาม

สมมติฐานที่ตั้งไว้ รวมถึงการที่ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ส่วนใหญ่ นั้น อาจจะมีทัศนคติที่ดีต่องานของตนอยู่แล้ว และไม่ว่าจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อยก็ไม่ได้ทำให้พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานเปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้ตัวแปรทั้งสองไม่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งในงานวิจัยของรุ่งสวรรค์ วรรณสุทธิ์ (2540) ที่ทำการศึกษา ลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี พบผลการวิจัยว่า ลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่ออาชีพการเกษตร และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่ออาชีพเกษตรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักเรียน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งหนึ่งที่พบว่า ตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน เพียงแต่ตัวแปรทั้งสองนั้นไม่มีปฏิสัมพันธ์กันต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน ซึ่งในงานวิจัยของลักขณา เงินคำ (2546) ที่ทำการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่องานประกันชีวิต และความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณตัวแทนประกันชีวิต ของผู้บริหารหน่วยใหม่ ที่พบผลการวิจัยว่า ผู้บริหารหน่วยใหม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทัศนคติต่องานประกันชีวิตอยู่ในระดับดี แต่มีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณตัวแทนประกันชีวิตอยู่ในระดับต่ำ จากงานวิจัยชิ้นนี้สามารถแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับทัศนคติต่องานนั้นอาจมีความมีความสัมพันธ์ในแบบผกผันกับพฤติกรรมรับผิดชอบหรือจรรยาบรรณในการทำงานได้เช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างกันของพฤติกรรมที่วัด คือความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณนั้นมีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานเพียงบางส่วนเท่านั้น เพราะตัวแปรความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณนั้นให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความคิดเป็นส่วนใหญ่ แต่ตัวแปรพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานในครั้งนี้นั้น ผู้วิจัยเน้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน การลงมือกระทำ ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยที่ออกมาที่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง คือตัวแทนประกันชีวิต กับผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ อาจมีลักษณะเฉพาะของกลุ่มที่แตกต่างกันออกไปและการทำงานของแต่ละกลุ่มก็มีความแตกต่างกัน จึงอาจทำให้ผลการวิจัยที่พบมีความแตกต่างกัน

5.4 สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 กล่าวว่า “ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองจะมีปฏิสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์”

สมมติฐานนี้ทดสอบโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง และ 2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงาน

พิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัวพร้อมกัน ผลปรากฏว่า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว แต่พบว่าพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานแปรปรวนไปตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างเด่นชัด ดังตาราง 10 กล่าวคือ 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำในกลุ่มรวม 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่แตกต่างไปจากผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ

สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 แต่มีงานวิจัยของปภัสสร กิมสุวรรณวงศ์ (2546) ที่ทำการศึกษาจิตลักษณะและการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตของข้าราชการสูงอายุ ในมหาวิทยาลัยของแก่น และพบว่า ข้าราชการสูงอายุที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาก มีความเชื่อทางพุทธศาสนา และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก มีความเชื่ออำนาจในตนด้านสุขภาพมาก และมีเจตคติต่อการรักษาสุขภาพมาก จะมีพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตมากกว่ากลุ่มที่มีตัวแปรดังกล่าวน้อย และงานวิจัยของรุ่งสรวรรค์ วรรณสุทธิ (2540) ที่ทำการศึกษาลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาศาสนาเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี พบผลการวิจัยว่า ลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทศนคติต่ออาชีพการเกษตร และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงแตกต่างไปจากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนนั้นมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ แต่ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานนั้นไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ และไม่พบว่าพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ซึ่งอาจเป็นเพราะตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมของปภัสสร กิมสุวรรณวงศ์ และรุ่งสรวรรค์ วรรณสุทธิ อาจแตกต่างไปจากตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และพฤติกรรมที่ใช้วัดอาจมีความคล้ายคลึงกันเพียงแต่บางส่วนเท่านั้น คือพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิต และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษา มีความแตกต่างไปจากพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน จึงอาจส่งผลให้ผลการวิจัยนั้นแตกต่างกัน รวมถึงความแตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มข้าราชการสูงอายุ กลุ่มนักศึกษานั้น อาจมีความแตกต่างไปจากกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ทั้งทางด้านของบุคลิกภาพ สิ่งแวดล้อมภายนอก รวมถึงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร เนื่องจากผู้ผลิตรายการโทรทัศน์นั้นมีลักษณะการทำงานที่เป็นทีม มีการวางแผน ประชุมทีมงานของตนเอง ต้องทำงานกับบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายแสง ฝ่ายเสียง เสื้อผ้า รวมถึงพิธีกรรายการและผู้ที่เกี่ยวข้องในรายการ เพื่อให้รายการออกมาดีที่สุด ไม่ได้ทำงานเพียงคนเดียว จึงทำให้มีความแตกต่างไปจากข้าราชการสูงอายุ และนักศึกษา ซึ่งอาจจะมีผลต่อตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ในลักษณะที่ว่า การที่จะทำรายการให้สำเร็จได้นั้นจะต้องได้รับ

ความร่วมมือจากทุกฝ่ายทุกคน จึงอาจทำให้ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน ในการวัดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.5 สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 กล่าวว่า “ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์”

สมมติฐานนี้ทดสอบโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ 1) ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และ 2) การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน

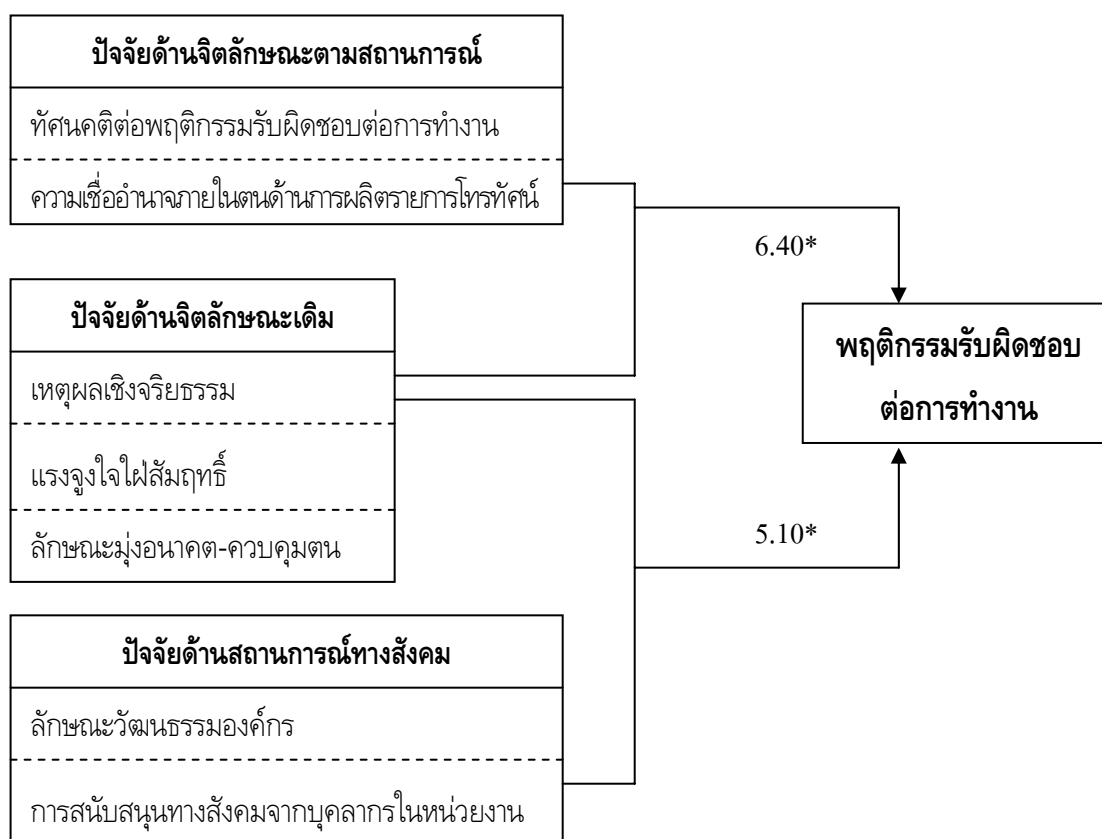
พิจารณาตามตัวแปรที่ละตัว พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระ คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน เพียงตัวเดียว ดังตาราง 12 พบว่า 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ และ 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่แตกต่างไปจากผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ

พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวพร้อมกัน ผลปรากฏว่า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว อย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมาทำการเปรียบเทียบ ดังตาราง 11 และ 12 พบว่า 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ และมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยกว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ แต่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง และมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง แต่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ 3) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยกว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำแต่

ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง และ 4) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่แตกต่างไปจากผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงแต่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานต่ำ

จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ 5 อาจกล่าวได้ว่า ผลการวิจัยนั้นเป็นไปตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม คือ ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานสูง และมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูง ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า (2544) ที่พบว่า คณะกรรมการให้การสนับสนุนทางสังคมแต่ผู้ติดเชื่อเอเดสส์ด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้าง และตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมอย่างเชื่อมั่นได้ โดยพบในกลุ่มผู้ดูแลที่มีอายุน้อย และกลุ่มผู้ดูแลที่มีระยะเวลาดูแล 19-118 เดือน รวมถึงงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะมีทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูให้สูงขึ้น

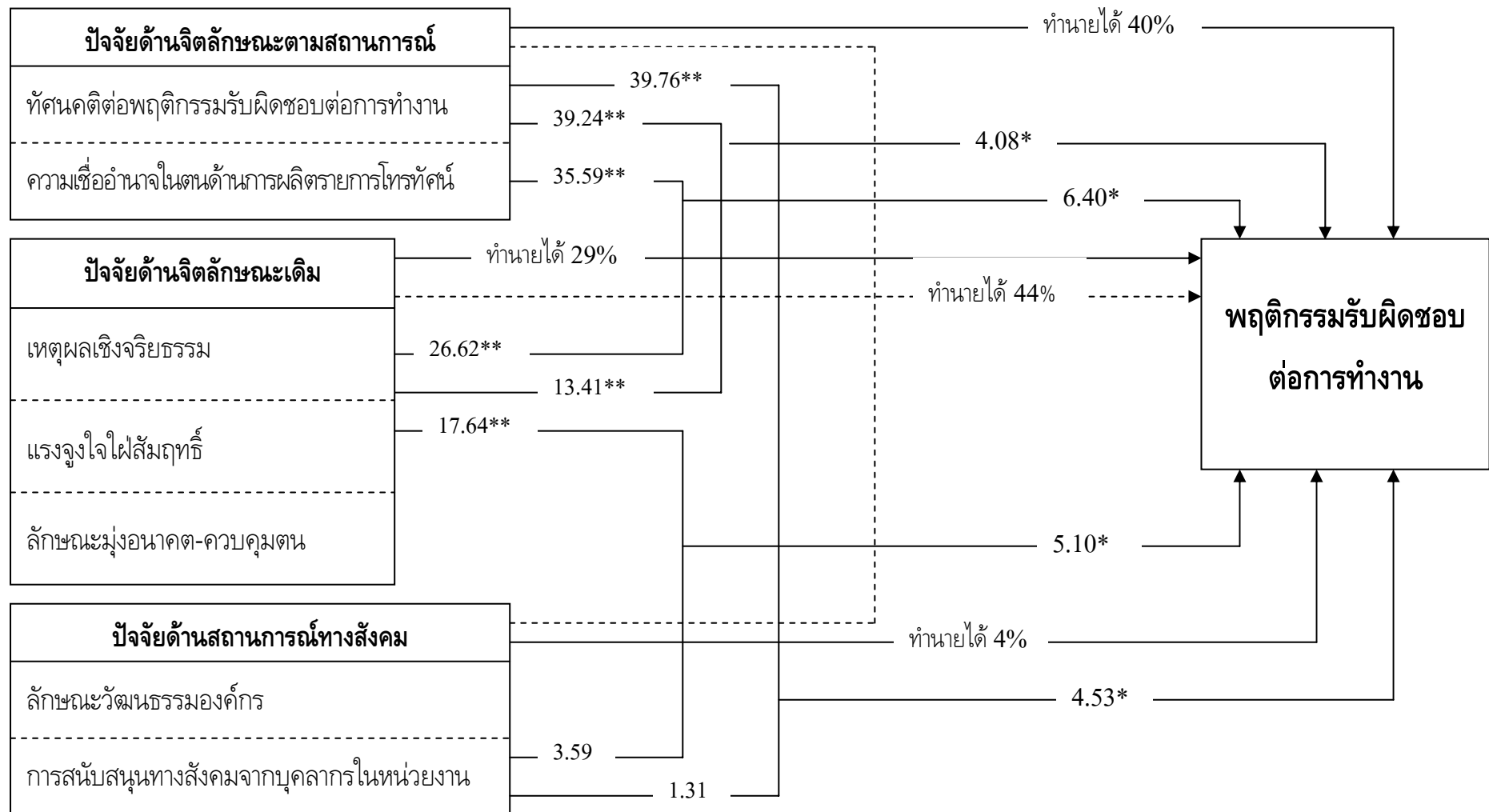
นอกจากสมมติฐานแล้ว มีการวิเคราะห์เพิ่มเติมจากวัตถุประสงค์เดิม คือ เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กับกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ และเพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ค่า F ที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม จากการวิเคราะห์เพิ่มเติม

จากภาพประกอบ 10 เห็นได้ว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีปฏิสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจในต้นด้านการผลิตรายการโทรทัศน์และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีความสำคัญต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จึงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงด้วยเช่นกัน

พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวพร้อมกัน ผลปรากฏว่า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว อย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมาทำการเปรียบเทียบ ดังตาราง 15 และ 16 พบว่า 1) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และมีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานน้อยกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ แต่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูง 2) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง แต่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำ 3) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานไม่แตกต่างไปจากผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ต่ำแต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และ 4) ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูง และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์สูงแต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ



ภาพประกอบ 11 ภาพสรุปปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ทางสังคม ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ

จากภาพประกอบ 11 พบตัวแปรที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานอยู่ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ ทักษะคิดต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ตัวแปรด้านจิตลักษณะเดิม คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งทักษะคิดต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้น ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่วนการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานในกรณีที่สัมพันธ์กับทักษะคิดต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและเหตุผลเชิงจริยธรรมเท่านั้น โดยทางตรงแล้วการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานไม่ได้ส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ในส่วนของความเชื่ออำนาจภายในด้านการผลิตรายการโทรทัศน์นั้นส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานทั้งในทางตรงและทางอ้อมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับเหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ จึงมีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์เป็นอย่างมาก

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาในลักษณะความสัมพันธ์เปรียบเทียบ ดังนั้นข้อมูลที่พบจึงเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเท่านั้น ผลของการวิจัยยังมิได้มีการพิสูจน์เพื่อยืนยันความเป็นสาเหตุ และผลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานในงานวิจัยนี้ได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นการยืนยันผลที่พบนี้ ควรมีการวิจัยเชิงทดลองแล้วสร้างสาเหตุตามที่พบดังกล่าวข้างต้น เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่าตรงกับงานวิจัยนี้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษากฎสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานกับเหตุผลเชิงจริยธรรม พบว่ามีปฏิสัมพันธ์กัน จึงควรมีการพัฒนาผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ให้มีทักษะคิดต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานให้สูงขึ้นก่อน แล้วจึงทำการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อที่จะเพิ่มพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานให้สูงขึ้น และผลการวิจัยพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ทราบว่าในกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทักษะคิดต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำนั้น ควรจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานให้สูงขึ้น

2. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานนั้นเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์นั้นมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยอาจมีการจัดการแข่งขันหรือให้รางวัลกับรายการที่ดีและมีประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงทีมงานที่สามารถผลิตรายการออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่าปัจจัยเชิงเหตุภายในตัวของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่สำคัญต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานนั้น ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ดังนั้นถ้าต้องการพัฒนาให้พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานคงคนถาวร จึงควรที่จะพัฒนาสาเหตุที่อยู่ภายในตัวของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ให้มีปริมาณมากขึ้น

4. จากการศึกษาพบว่ากลุ่มสถานการณ์ทางสังคมนั้นมีปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญ คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น จึงควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมทางทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นการสร้างให้เกิดการสนับสนุนทางสังคมให้กับเพื่อนร่วมงาน และเป็นการพัฒนาพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานให้กับผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยเนื้อหาเน้นทางด้านพฤติกรรมรับผิดชอบต่อตนเองเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำการวิจัยพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน และแบ่งเนื้อหาออกเป็นพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน และพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคมให้ละเอียดยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์ ซึ่งได้แก่ ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ผู้กำกับรายการโทรทัศน์ และผู้กำกับเวที ในจำนวนที่จำกัด จึงควรมีการทำศึกษาวิจัยซ้ำและเก็บข้อมูลกับฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์ให้มากขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเก็บตัวอย่างขององค์กรของรัฐกับองค์กรของเอกชนให้มากขึ้นและทำการวิเคราะห์แยกออกจากกัน เพื่อพิจารณาลักษณะพฤติกรรมรับผิดชอบของแต่ละองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรด ประชุมสุข. (2543). **อิทธิพลของรายการโทรทัศน์ต่อการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลาง**. ปรินูญานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. (อาชีววิทยาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. (2547). **ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม**. ปรินูญานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติ สัฒาปัด. (2541). **การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การและลักษณะผู้นำในธุรกิจโทรทัศน์เสรี ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีโทรทัศน์ไอทีวี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกศศิริ บุญญะอดิชาติ. (2541). **รูปแบบการสื่อสารในครอบครัวและการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร**. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล มีคุณ และ ณา เทียมเมฆ. (2541). **ผลการฝึกให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย**. สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- คณิศร ลาโพธิ์. (2535). **ผลของการนำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. ปรินูญานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- งามตา วณินานนท์. (2535). **จิตวิทยาสังคม**. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- (2536). **ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร**. รายงานการวิจัยฉบับที่ 50. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จจจิตร ศิริทรัพย์จันท์. (2538). **ปัจจัยที่มีผลต่อความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุพร แสงป่า. (2542). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. ปรินูญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิเทศศาสตร์. (2537). **สถาบันและองค์การสื่อมวลชน. เอกสารประกอบการบรรยาย**
วิชาสัมมนาสื่อมวลชนกับสังคม. กรุงเทพมหานคร.
- ชัยกฤษณ์ ศรีปัปษา. (2544). **วัฒนธรรมองค์การกับการถ่ายทอดและความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพใน**
องค์กรหนังสือพิมพ์. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัญญา มุลประหัส. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับ**
การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์การ
พยาบาลมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัญญานีก. (2520). **จริยธรรมของเยาวชนไทย.** รายงานวิจัย ฉบับที่ 21.
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). **พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา.** กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช.
- (2537). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทย.** วารสาร
จิตวิทยา ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 หน้า 81 - 98
- (2541). **รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของ**
พฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. วารสารทันตภิบาล. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2.
- (2543). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2538). **ระบบเอกลักษณ์แห่งอีโก้ในเยาวชนไทย.** วารสารจิตวิทยา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (ม.ค.
- เม.ย.) หน้า 76 - 96
- (2546). **เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรม**
ไทย: การจัดทำโครงการวิจัยเพื่อรองรับยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติไทย”. สำนักงานคณะกรรมการวิจัย
แห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, อรพินธ์ ชูชม และงามตา วณิชทานนท์. (2528). **ปัจจัยทางจิตวิทยาในเวทีที่เกี่ยวข้องกับการ**
อบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย. รายงานการวิจัยฉบับที่ 32. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. (2531). **ชุดฝึกอบรม หลักสูตรการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรมของ**
ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. (2540). **รายงานการวิจัยเรื่องความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย :**

การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต. คณะพัฒนาลังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน, อรพินท์ ชูชม และสุภาพร ลอยด์. (2529). **การควบคุมอิทธิพลของสื่อมวลชนของครอบครัว**

กับจิตลักษณะที่สำคัญของเยาวชนไทย. รายงานการวิจัย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ดวงแก้ว วลลภวิสุทธิ์. (2529). **ความคิดเห็นของพ่อแม่เกี่ยวกับอิทธิพลของโทรทัศน์ ที่มีต่อพัฒนาการทางด้านต่าง ๆ**

ของเด็ก. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (อุตสาหกรรมการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดุษฎี โยเหลา และประทีป จินนี้. (2535). **ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมอนุรักษน้ำ ของครูประถมศึกษาในเขต**

กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ทองคุณ หงษ์พันธุ์. (2535). **วิธีแห่งบัณฑิต การครองตน ครองคน และครองงาน.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา

ลาดพร้าว.

ทิพย์สุดา จันท์แจ่มหล้า. (2544). **ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคม**

แก่ผู้ติดเชื้อเอดส์. ปรินิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ธวัชชัย ชัยจิรฉายกุล. (2529). **รายงานการวิจัย เรื่องการศึกษาคุณสมบัติของค่านิยมพื้นฐานทางจริยธรรมของคน**

ไทย. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา.

ธิดา จิตประสงศ์. (2543). **การศึกษาวรรณกรรมองค์กรที่เป็นอยู่กับวรรณกรรมองค์กรที่ควรจะเป็นและความเป็นผู้นำ**

ที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไทยออยล์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยา

อุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ธิติมา จำปรัตน์. (2533). **ความสัมพันธ์ระหว่างการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษา**

พยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

นกเล็ก สุขถิ่นไทย. (2531). **งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของคนไทย : ในประมวลบทความทางวิชาการ**

ด้านพฤติกรรมศาสตร์. เอกสารฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ 33 หน้า 81-100. กรุงเทพมหานคร:

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นพนธ์ สัมมา. (2523). **จิตลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร.** ปรินิพนธ์

วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2541). **ปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการติดสารเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาและนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. รายงานการวิจัย. ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

----- (2546). **ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร**

ภาค 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

บุญรับ คักดีมณี. (2532). **การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ**. ปรินิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บุญเกื้อ ควหาเวช, คล่อง มณีฉาย, ณรงค์ สมพงษ์ และคณะ. (2518). **อิทธิพลของโทรทัศน์. คณะนิสิตปริญญาโทเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.**

ปฐมา ทรัพย์สังข์. (2542). **การเปิดรับสื่อมวลชนของวัยรุ่นและผลกระทบที่เกิดขึ้นในเชิงจริยธรรม**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

ปภัสสร กิมสววรรณวงศ์. (2546). **จิตลักษณะและการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตของข้าราชการสูงอายุ ในมหาวิทยาลัยของแก่น**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยของแก่น.

ประพันธ์ โรจนจันทร์. (2543). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบคุณภาพของการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย**. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (อุตสาหกรรมการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประภัสสร ชัยชนะใหญ่. (2529). **การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยใช้ชุดการเรียนมินิคอร์สกับคู่มือครูของหน่วยศึกษานิเทศน์กรมสามัญศึกษา**. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปริญญา ปราชญานุพร. (2527). **สื่อมวลชนทำให้เด็กเสียคนหรือไม่?** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปาริชาติ แก้วมงคล. (2541). **ประสิทธิผลของรายการโทรทัศน์เพื่อส่งเสริมสถาบันครอบครัว**. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. (นิเทศศาสตรพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. (2536). **จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน**. ปรินิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พร ภิเศก. (2546). **วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก**. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย พัทธเจริญ. (2543). **จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและจิตของข้าราชการสูงอายุ**. วิทยานิพนธ์การพยาบาลมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พวงชมพู บำรุงสุข. (2541). **กลยุทธ์การสร้างสรรครายการโทรทัศน์เพื่อส่งเสริมสถาบันครอบครัว**. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. (นิเทศศาสตรพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- พวงรัตน์ แก่นทอง. (2529). **การใช้บทบาทสมมติพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 โรงเรียนสายน้ำผึ้ง กรุงเทพมหานคร**. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์ฉัตร รสสุธรรม. (2545). **การศึกษาแนวทางการปกป้องคุ้มครองนักเรียนจากข่าวอาชญากรรมที่นำเสนอในสื่อโทรทัศน์**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิจิตรา พงษ์จินดากร. (2525). **การทดลองสอบความรับผิดชอบแก่เด็กที่มีระดับพัฒนาการทางสติปัญญาต่างกันโดยวิธีกลุ่มสัมพันธ์**. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ชรินทร์ ปฐมวนิชกะ. (2535). **การวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบของนักเรียนระดับประถมศึกษา : กรณีศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก**. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภัสรา อรุณมีศรี. (2533). **การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขานิเทศศาสตร์. (2538). **สรุปการประชุมวิชาการ เรื่อง นักนิเทศศาสตร์ที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพมหานคร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2534). **ความเป็นครู**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- ยศวรรณ นิพนธ์ศิริผล. (2541). **ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร**. ปรินุณานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งสรวรรค์ วรรณสุทธิ. (2540). **ลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ลักขณา เงินคำ. (2546). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดทำงานประกันชีวิต และความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณตัวแทนประกันชีวิต ของผู้บริหารหน่วยใหม่ : ศึกษากรณี บริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภรณ์ เต็มประยูร. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารชั้นต้น ธนาคารไทยพาณิชย์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย เอียดบัว. (2534). **ลักษณะจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร**. ปรินุณานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). **การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของไทย**. ปรินุณานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิริยาภรณ์ สุวัฒน์สวัสดิ์. (2539). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์การพยาบาลมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร รักการ. (2522). **การวิจัยเปรียบเทียบจิตลักษณะของนิสิตและนิสิตอาสาสมัคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมในการทำงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปรินุณานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศิริพร ประโยค. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผล การปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัทรีท - ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภชัย สุพรรณทอง. (2544). **ปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรม ของนักเรียนสถาบันราชภัฏ**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- สมพร เทพสิทธิ. (2538). **การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาจิตใจ สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร.
- สมเกียรติ ศรีธากุล. (2542). **วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาล ชุมชน**. วิทยานิพนธ์การพยาบาลมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่าย เอกสาร.
- สมาคมสมาพันธ์แห่งประเทศไทย. (2545). **สื่อกับการฆ่าตัวตาย**. หมอชาวบ้าน ปีที่ 24 ฉบับที่ 280 สิงหาคม หน้า 6 – 8.
- สาโรช บัวศรี. (2526). **จริยธรรมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- สุทธิ ชัดตียะ. (2545). **ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ ผลิตรายการโทรทัศน์ในสถานวิทยุ โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ ทั่วราชอาณาจักร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร ดุษฎีบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัทธา ธรรมวงษ์. (2544). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาล ผู้ป่วยใน**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาสินี นุ่มเนียน. (2546). **ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนุชา ม่วงใหญ่. (2542). **สื่อมวลชน อิทธิพลต่อการฆ่าตัวตาย**. บทความพิเศษ วารสาร เวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม หน้า 515 – 525.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2540). **เอกสารประกอบการสอนวิชา สค.331 จิตวิทยาสังคม**. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- อนุวัติ คุณแก้ว. (2538). **การวัดและการพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. ปรินซ์นิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา สุขารมณ และอรพินท์ ชูชม. (2530). **การศึกษาเปรียบเทียบนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับความสามารถกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปกติ**. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อัญชลี วิสิทธิ์วงศ์. (2539). **การศึกษาวรรณกรรมของฝ่ายพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์การพยาบาลมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อิศรภัทร์ รินไธสง. (2543). **ผลของฐานอำนาจและกลวิธีการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยที่มีต่อความผูกพัน การยอมรับและการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชา**. ปรินซ์นิพนธ์ วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Brandt P.A. and C. Weinert. (1985). **PRQ : Psychometric Update**. Unpublished Manuscript, Washington D.C. ; University of Washington, School of Nursing.
- Fishbein Martin. (1966). **Reading in Attitude Theory and measurement**. New York : Wiley.
- Flippo, E.B. (1966). **Management : A Behavioral Approach**. New York : Allyn and Bacon.
- Gordon Leonard V. (1963). **Manual, Gordon Personal Profiles**. New York : Harcourt, Prace and World, Inc.
- Lawshe. (1966). **Principles of Personal Testing**. McGraw – Hill Book Co.
- McClelland. (1961). **The Achievement Society**. New York : The Free Press.
- Piaget J. (1960). **The Moral Judgement of the Child**. Illinoid : The Free Press.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่องจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการงานของกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 9 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของข้าพเจ้า
- ตอนที่ 2 : ข้าพเจ้ากับการผลิตรายการโทรทัศน์
- ตอนที่ 3 : การผลิตรายการโทรทัศน์ในความคิดของข้าพเจ้า
- ตอนที่ 4 : ความเชื่อของข้าพเจ้ากับการผลิตรายการโทรทัศน์
- ตอนที่ 5 : เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาของข้าพเจ้า
- ตอนที่ 6 : แรงจูงใจในการผลิตรายการโทรทัศน์ของข้าพเจ้า
- ตอนที่ 7 : การตัดสินใจในชีวิตประจำวันของข้าพเจ้า
- ตอนที่ 8 : องค์กรของข้าพเจ้า
- ตอนที่ 9 : เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความถูกต้องและครบถ้วน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับเพื่อประโยชน์ทางการวิจัยเท่านั้น

นางสาวมาริษา สก๊อต

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 25 – 34 ปี ☐ 35 – 44 ปี ☐ 45 ปีขึ้นไป
3. ท่านได้เข้ามาทำงานด้านรายการโทรทัศน์เป็นเวลา _____ ปี
4. ตำแหน่งในรายการที่ท่านรับผิดชอบอยู่ปัจจุบัน
☐ ผู้ผลิตรายการ ☐ ผู้กำกับรายการ ☐ ผู้กำกับเวที

ตอนที่ 2 : ข้าพเจ้ากับการผลิตรายการโทรทัศน์

โปรดอ่านและพิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านมากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ตรงระดับที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

- 1) ก่อนที่ข้าพเจ้าจะตกลงรับงาน ข้าพเจ้าจะต้องพิจารณาถึงศักยภาพและความพร้อมของทีมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน (ค่า $r = .24$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 2) ข้าพเจ้า ไม่ค่อยเข้าใจ เกี่ยวกับรายการที่ข้าพเจ้าต้องผลิตจนกว่าจะได้ลงมือกระทำจริง (ค่า $r = .31$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 3) หากรายการที่ข้าพเจ้าผลิตมีข้อผิดพลาดข้าพเจ้ายินดีแก้ไขปรับปรุง (ค่า $r = .39$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 4) ข้าพเจ้า ไม่จำเป็นต้อง ทำตามคำแนะนำที่ผู้ชมโทรเข้ามาติชมรายการ (ค่า $r = .41$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 5) ข้าพเจ้าจะเลือกพิธีกรที่มีรูปร่างหน้าตาสวยงามถึงแม้ว่าจะมีความสามารถน้อยก็ตาม (ค่า $r = .46$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 6) เมื่อเสร็จในรายการดูแล้วไม่สบายตาข้าพเจ้าทำการแก้ไขทันทีที่กำลังผลิตรายการนั้น (ค่า $r = .25$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 7) ข้าพเจ้ายอมรับผลของรายการที่ผลิตไป แม้ว่าจะออกมาในทางที่ไม่ดีก็ตาม (ค่า $r = .37$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 8) ข้าพเจ้าศึกษารายละเอียดของงานที่ได้รับให้เข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติงานในขั้นต่อ ๆ ไป (ค่า $r = .55$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 9) ถ้าไม่มีการเรียกร้องจากผู้ชม ข้าพเจ้าเลือกผลิตรายการที่ไม่ต้องเสียเวลาคิดรูปแบบรายการใหม่ ๆ (ค่า $r = .35$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 10) ข้าพเจ้าคิดรูปแบบรายการใหม่ ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น (ค่า $r = .53$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 11) ข้าพเจ้าจะศึกษาถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายในทุก ๆ ด้าน ก่อนที่ข้าพเจ้าจะผลิตรายการ (ค่า $r = .59$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 12) ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพื่อที่จะผลิตรายการออกมาให้ดีที่สุด (ค่า $r = .41$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 13) ในการผลิตรายการข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่กลุ่มเป้าหมายจะได้รับมากที่สุด (ค่า $r = .53$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 14) ข้าพเจ้าผลิตรายการที่สร้างแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนไทย (ค่า $r = .58$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- 15) ข้าพเจ้าผลิตเฉพาะรายการที่มีผู้สนับสนุนเป็นจำนวนมากเท่านั้น (ค่า $r = .36$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16) ข้าพเจ้ายินดีรับฟังความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่เพื่อผลิตรายการที่สร้างสรรค์กว่าเดิม (ค่า $r = .46$, ข้อ +)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

17) ถ้าต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบรายการข้าพเจ้าจะพิจารณาถึงประโยชน์ที่ผู้ชมจะได้รับเป็นอย่างแรก

(ค่า $r = .37$, ข้อ +)

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

ข้อคำถาม	ข้อบวก	ข้อลบ
พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน	1 , 3 , 6 , 7 , 8 , 10 , 11 , 12 13 , 14 , 16 , 17	2 , 4 , 5 , 9 , 15

ตอนที่ 3 : การผลิตรายการโทรทัศน์ในความคิดของข้าพเจ้า

โปรดอ่านและพิจารณาว่าข้อความนั้นท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ตรงระดับที่สอดคล้อง
กับความคิดเห็นของท่าน

1. การผลิตรายการที่มุ่งเน้นแต่ความบันเทิงมากกว่าประโยชน์ที่ผู้ชมได้รับนั้นเป็นการกระทำที่ควรได้รับการสนับสนุน

(ค่า $r = .47$, ข้อ -)

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
-------------------	----------	------------------	-----------------	-------------	----------------------

2. ข้าพเจ้าคิดว่า การประเมินระหว่างการผลิตรายการนั้นเป็นการเสียเวลา (ค่า $r = .62$, ข้อ -)

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
-------------------	----------	------------------	-----------------	-------------	----------------------

3. รายการที่ทำให้ผลดีต่อสังคมนั้น ผู้ผลิตจะต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นให้มากที่สุด (ค่า $r = .39$, ข้อ +)

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
-------------------	----------	------------------	-----------------	-------------	----------------------

4. การที่ข้าพเจ้าผลิตรายการโดยให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนจะทำให้ผู้ชมได้รับประโยชน์มากที่สุด

(ถ้า $r = .27$, ข้อ +)

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
-------------------	----------	------------------	-----------------	-------------	----------------------

5. เนื้อหารายการที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่รับชมรายการ (ค่า $r = .60$, ข้อ -)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

6. ข้าพเจ้าไม่ชอบปรับปรุงแก้ไขระหว่างการผลิต (ค่า $r = .37$, ข้อ -)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

7. ข้าพเจ้าพอใจที่จะรับผลิตรายการทุกรูปแบบแม้ว่าจะไม่ถนัด (ค่า $r = .16$, ข้อ -)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

8. ข้าพเจ้ายินดีที่จะผลิตรายการอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้รายการออกมาดีที่สุด (ค่า $r = .45$, ข้อ +)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

9. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อองค์กรของข้าพเจ้าได้รับคำชมจากรายการที่ข้าพเจ้าผลิต (ค่า $r = .32$, ข้อ +)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

10. ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยหน่ายกับการต้องคอยระมัดระวังไม่ให้รายการที่ผลิตส่งผลกระทบต่อทางลบต่อเยาวชน (ค่า $r = .49$, ข้อ -)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

11. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา (ค่า $r = .35$, ข้อ +)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

12. ข้าพเจ้าจะพัฒนาคุณภาพของรายการให้ดีขึ้นกว่าเดิม แม้ว่าจะมีเวลาน้อยก็ตาม (ค่า $r = .38$, ข้อ +)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

13. ข้าพเจ้าคาดว่ารายการที่ข้าพเจ้าผลิตนั้นจะไม่ส่งผลเสียต่อองค์กรของข้าพเจ้า (ค่า $r = .29$, ข้อ +)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

14. ข้าพเจ้าจะผลิตรายการที่มีประโยชน์ต่อสังคมเท่านั้น (ค่า $r = .36$, ข้อ +)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

15. ข้าพเจ้าตั้งใจว่าจะผลิตรายการให้ทันไม่ว่ารายการจะออกมาดีหรือไม่ก็ตาม (ค่า $r = .34$, ข้อ -)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม	ข้อบวก	ข้อลบ
องค์ประกอบที่ 1	3 , 4	1 , 2 , 5
องค์ประกอบที่ 2	8 , 9	6 , 7 , 10
องค์ประกอบที่ 3	11 , 12 , 13 , 14	15

ตอนที่ 4 : ความเชื่อของข้าพเจ้าเกี่ยวกับการผลิตรายการโทรทัศน์

โปรดอ่านและพิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านมากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ตรงระดับที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

1. การที่พิธีกรหรือแขกรับเชิญแต่งกายไม่สุภาพนั้นเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของข้าพเจ้า
(ค่า $r = .71$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. การที่แขกรับเชิญพูดนอกเหนือประเด็นในรายการของข้าพเจ้าจนทำให้การผลิตเกินเวลาออกไป ข้าพเจ้าเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าควบคุมไม่ได้ (ค่า $r = .70$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ไม่คุ้มค่าที่จะพยายามผลิตรายการอย่างเต็มที่เพราะสิ่งเหล่านี้ไม่เคยให้ผลตามที่เรายพยายามเลย
(ค่า $r = .73$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าเชื่อว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการผลิตรายการนั้นจะสามารถคลี่คลายโดยที่ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องเข้าไปจัดการใด ๆ (ค่า $r = .64$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. การที่ข้าพเจ้าผลิตรายการออกมาไม่ได้คุณภาพนั้นเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างกะทันหัน
(ค่า $r = .57$)

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

6. สำหรับข้าพเจ้าการผลิตรายการสดแล้วออกอากาศเกินเวลานั้นมีสาเหตุมาจากพิธีกรที่ไม่สามารถควบคุมเวลาได้ (ค่า $r = .62$)

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

7. เมื่อข้าพเจ้าพลิตรายการไม่ทันเวลา ข้าพเจ้าเชื่อว่าเกิดจากการไม่ประสานงานกันของฝ่ายต่างๆ (ค่า $r = .19$)

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

8. การที่เนื้อหารายการของข้อพิพาทจะถูกละเลยในทางที่ดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับอารมณ์ของผู้พูดเป็นสำคัญ
(ค่า $r = .34$)

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

9. การที่รายการของข้าพเจ้าถูกสั่งยกเลิกนั้นเป็นเพราะผู้ใหญ่มัวพอใจในตัวของข้าพเจ้า (ค่า $r = .66$)

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ข้อคำถาม	ข้อบก	ข้อลป
ความเชื่ออำนาจใจตนด้านการผลิต รายการโทรทัศน์		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

ตอนที่ 5 : เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาของข้าพเจ้า

คำแนะนำในการตอบ

ต่อไปนี้มีเรื่องสั้น ๆ เกี่ยวกับการตัดสินใจแก้ปัญหา 12 เรื่อง ขอให้ท่านสมมติว่าตนเองอยู่ในเหตุการณ์ดังกล่าว และได้ตัดสินใจที่จะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามเหตุการณ์นั้น

ขอให้ท่านคิดโดยตนเองก่อนว่า ท่านตัดสินใจเช่นนั้นเพราะเหตุใด เมื่อคิดเหตุผลได้แล้ว จึงอ่านคำตอบของเรื่อง ซึ่งมี 2 คำตอบ แต่ละคำตอบจะให้พิจารณาประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” จนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด”

โดยให้พิจารณาไปที่ละคำตอบว่าตรงกับความคิดของท่านเพียงใด แล้วประเมิน ✓ ตรงกับระดับที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

ในแต่ละเรื่องขอให้ประเมินทั้ง 2 คำตอบ

เรื่องที่ 1

นายมิ่งเป็นราษฎรที่มีความขยันขันแข็ง เขาทำมาหากินด้วยความซื่อสัตย์ เขาบริจาคเงินกำไรส่วนหนึ่งให้การกุศล ช่วยพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญขึ้นอย่างมาก และยังได้บริจาคเงินก้อนใหญ่ให้กับโรงเรียนในหมู่บ้านอีกด้วย วันหนึ่งข้าพเจ้าได้ทราบข่าวว่า นายมิ่งนั้นที่จริงคือผู้ต้องหาซึ่งหลบหนีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเมื่อ 2 – 3 ปีที่แล้ว ซึ่งทางตำรวจออกหมายจับทั่วประเทศโดยให้รางวัลอย่างสูงแก่ผู้บอกเบาะแสแก่ตำรวจ คนในครอบครัวบอกให้ข้าพเจ้าไปแจ้งความ ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะ

1. ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะการแจ้งความเป็นการแสดงถึงความร่วมมือกันรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย (ค่า $r = .53$)

.....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

2. ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะคิดว่าเพื่อเป็นการช่วยรักษาความยุติธรรมให้กับสังคม ข้าพเจ้าจะกระทำโดยไม่ลังเล (ค่า $r = .36$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 2

ชายผู้หนึ่งขับรถยนต์ส่วนตัวมาตามถนนโดยล้าช้าในเวลากลางคืน ระหว่างทางพบว่ามีผู้ประสบอุบัติเหตุจากการที่รถจักรยานยนต์พลิกคว่ำอยู่ข้างถนน มีคนหนึ่งนอนแน่นิ่ง อีกคนหนึ่งซึ่งบาดเจ็บมากพยายามโบกมือให้เขาจอดรถช่วยเหลือ ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายผู้ขับรถยนต์คนนั้น ก็จะจอดรถเพื่อให้ความช่วยเหลือ โดยเหตุผลสำคัญในการกระทำดังกล่าวคือ

1. ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายผู้ขับรถยนต์คนนั้น ก็จะจอดรถเพื่อให้ความช่วยเหลือ โดยเหตุผลสำคัญในการกระทำดังกล่าวคือข้าพเจ้าจะอายใจตนเองหากพบคนที่เดือดร้อนแล้วละเลยไม่ช่วยเหลือ (ค่า $r = .50$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายผู้ขับรถยนต์คนนั้น ก็จะจอดรถเพื่อให้ความช่วยเหลือ โดยเหตุผลสำคัญในการกระทำดังกล่าวคือเป็นเรื่องของมนุษยธรรม หากไม่ช่วยเหลือเขาอาจต้องสูญเสียชีวิต (ค่า $r = .55$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 3

มีชายร่างกายกำยำแต่งกายด้วยเสื้อผ้าสปรกและขาดวิน เทียวดินขอเงินจากผู้สัญจร ณ สถานีรถไฟโดยสารประจำทาง มีหลายคนให้เงินด้วยท่าทีที่ไม่เต็มใจ มีบางคนให้เงินด้วยท่าทีหวาดกลัว ข้าพเจ้ามีเงินอยู่ในกระเป๋ามากนัก ทั้งข้าพเจ้าเป็นผู้มีรายได้น้อย ชายผู้นั้นเดินมาหาข้าพเจ้า ข้าพเจ้าตัดสินใจไม่ให้เงินแก่ชายผู้นั้น เพราะ

1. ข้าพเจ้าตัดสินใจไม่ให้เงินแก่ชายผู้นั้น เพราะเป็นการไม่ยุติธรรมกับสังคมที่บางคนไม่ยอมทำงาน แต่เรียกร้องความช่วยเหลือจากผู้อื่น (ค่า $r = .44$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ข้าพเจ้าตัดสินใจไม่ให้เงินแก่ชายผู้นั้น เพราะการช่วยเหลือคนที่มีสภาพปกติ ด้วยการให้ทาน มิใช่วิธีช่วยเหลือที่ถูกต้อง (ค่า $r = .63$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 4

วิยะดาเป็นเจ้าหน้าที่จัดหาพัสดุครุภัณฑ์ให้กับหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในสังกัด การซื้อแต่ละครั้งใช้เงินเป็นจำนวนมาก ก่อนการจัดซื้อมีตัวแทนขายจากบริษัทหนึ่งมาเสนอว่าจะให้ส่วนลด 20% เป็นเงินสดแก่ผู้ซื้อ ขณะที่บริษัทที่สองเสนอของที่มีคุณภาพดีกว่าแต่ไม่ได้เสนอส่วนลดให้เลย เมื่อได้คำนวณส่วนลดที่จะได้จากบริษัทแรกแล้วมากพอที่จะซื้อสิ่งที่วิยะดา และลูก ๆ ของเธอต้องการทีเดียว กรณีดังกล่าว ถ้าข้าพเจ้าเป็นวิยะดาก็จะสั่งซื้อของจากบริษัทที่สอง เพราะ

1. ถ้าข้าพเจ้าเป็นวิยะดา ก็คงจะซื้อของจากบริษัทที่สอง เพราะการซื้อของจากบริษัทที่สองพิจารณาแล้วเห็นว่าเกิดผลดีแก่ส่วนรวมมากกว่า (ค่า $r = .45$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ถ้าข้าพเจ้าเป็นวิยะดา ก็คงจะซื้อของจากบริษัทที่สอง เพราะบุคคลควรยึดมั่นในความสุจริต ไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์หรือบทบาทใด (ค่า $r = .27$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 5

เมื่อการดำรงตำแหน่งกำนันครบวาระจึงต้องมีการเลือกตั้งกันใหม่ ผู้ใหญ่บุญชูซึ่งเป็นญาติของข้าพเจ้าแต่อยู่อีกหมู่บ้านหนึ่งก็ได้ลงสมัครรับเลือกตั้งด้วย เขาเป็นคนหนุ่มที่มีความรู้ความสามารถดี และตั้งใจทำงาน ส่วนอดีตกำนันสมัยซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้านที่หมู่บ้านของข้าพเจ้าก็ลงสมัครอีกด้วย เขาไม่มีผลงานมีแต่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพรรคพวก ทำให้เขามีฐานะดีและมีพวกพ้องมาก เขาส่งนักเลงออกแจกเงินเพื่อให้ไปลงคะแนนให้ เมื่อวันเลือกตั้งกำนันสมัยจึงได้ส่งรถสองแถวออกมารับชาวบ้านไปลงคะแนน ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ได้ขึ้นรถสองแถวนั้นไปด้วย แต่ข้าพเจ้าก็ลงคะแนนให้กับผู้ใหญ่บุญชู เพราะ

1. แต่ข้าพเจ้าก็ลงคะแนนให้กับผู้ใหญ่บุญชู เพราะเชื่อว่าผู้ใหญ่บุญชูจะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ท้องถิ่นได้ดีกว่า (ค่า $r = .56$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. แต่ข้าพเจ้าก็ลงคะแนนให้กับผู้ใหญ่บุญชู เพราะบุคคลควรมีความกล้าหาญที่จะตัดสินใจกระทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องเหมาะสม (ค่า $r = .45$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 6

ข้าพเจ้าทราบว่าในการทำผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 8 นั้น มีครูบางคนผลงานผู้อื่นหรือจ้างผู้อื่นทำ เมื่อเสนอไปแล้วก็ได้รับการอนุมัติ ได้มีผู้มาติดต่อข้าพเจ้าว่าถ้าต้องการผลงานวิชาการก็อาจจ้างทำได้โดยเสียเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งพิจารณาแล้วแม้เป็นเงินจำนวนมาก แต่เทียบกับเงินประจำตำแหน่งที่จะได้ถือว่าคุ้ม ข้าพเจ้าเพื่อน ๆ หลายคนยังหวังไว้ว่าข้าพเจ้าได้ตำแหน่งดังกล่าวโดยเร็ว อย่างไรก็ตามข้าพเจ้า ตัดสินใจที่จะไม่จ้างทำผลงาน โดยเหตุผลที่ว่า

1. ข้าพเจ้า ตัดสินใจที่จะไม่จ้างทำผลงาน โดยเหตุผลที่ว่า การให้ผู้อื่นทำผลงาน แม้ได้รับอนุมัติก็คงมิได้ทำให้ข้าพเจ้าภาคภูมิใจในผลงานนั้น (ค่า $r = .52$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ข้าพเจ้า ตัดสินใจที่จะไม่จ้างทำผลงาน โดยเหตุผลที่ว่า การจ้างทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แสดงถึงการขาดอุดมการณ์ในการประกอบอาชีพ (ค่า $r = .63$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 7

วรรณนิภาได้รับคัดเลือกให้เดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นเวลา 6 เดือน ซึ่งตรงกับที่เธอได้ฝันมานานแล้ว เธอได้เตรียมตัวทุกอย่างจนพร้อม ครั้นถึงวันเดินทาง ญาติผู้ใหญ่ที่เธอเคารพนับถืออย่างยิ่งได้เกิดป่วยหนัก โอกาสรอดหรือไม่รอดพอ ๆ กัน ถ้าวรรณนิภาอยู่ใกล้ ๆ อาจช่วยเป็นกำลังใจแก่ผู้ป่วยให้มีชีวิตยืนยาวต่อไปอีก ถ้าข้าพเจ้าเป็นวรรณนิภา จะตัดสินใจไม่เดินทางไปต่างประเทศครั้งนี้ โดยข้าพเจ้ามีเหตุผลว่า

1. ถ้าข้าพเจ้าเป็นวรรณนิภา จะตัดสินใจไม่เดินทางไปต่างประเทศครั้งนี้ โดยข้าพเจ้ามีเหตุผลว่า หากไม่ดูแลแล้วต้องเสียผู้ที่เคารพไป ข้าพเจ้าคงไม่สบายใจไปตลอดชีวิต (ค่า $r = .68$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ถ้าข้าพเจ้าเป็นวรรณนิภา จะตัดสินใจไม่เดินทางไปต่างประเทศครั้งนี้ โดยข้าพเจ้ามีเหตุผลว่า การอยู่ดูแลเพื่อยืดชีวิต หรือทำให้รอดชีวิต ถือว่าเป็นการกระทำที่ประเสริฐ เพราะชีวิตนั้นมีค่าเหนือสิ่งใด (ค่า $r = .41$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 8

ข้าพเจ้าเป็นหัวหน้าหน่วยงาน นายกมลเป็นลูกน้องคนหนึ่งเขาช่วยเหลืองานของข้าพเจ้าอย่างแข็งขันจนข้าพเจ้ารู้สึกพอใจ เมื่อต้นเดือนได้มีการแบ่งงาน จากโครงการใหญ่มอบหมายให้แต่ละคนหรือกลุ่มไปทำครั้นถึงกำหนดเมื่อสัปดาห์ที่ผ่านมา งานของผู้อื่นเสร็จเรียบร้อยยกเว้นกลุ่มของนายกมล ข้าพเจ้าพยายามต่อเวลาให้แต่ก็ไม่มีทีท่าว่าจะเสร็จ ข้าพเจ้าจึงตัดสินใจ เรียงงานคืนจากนายกมลรวมทั้งไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนั้นด้วย ข้าพเจ้าตัดสินใจเช่นนั้นเพราะ

1. ข้าพเจ้าจึงตัดสินใจ เรียงงานคืนจากนายกมลรวมทั้งไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนั้นด้วย ข้าพเจ้าตัดสินใจเช่นนั้นเพราะ กลุ่มนายกมลผลิตสัญญาเองที่ทำงานไม่เสร็จ (ค่า $r = .33$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ข้าพเจ้าจึงตัดสินใจ เรียงงานคืนจากนายกมลรวมทั้งไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนั้นด้วย ข้าพเจ้าตัดสินใจเช่นนั้นเพราะ พิจารณาว่าได้ทำอย่างถูกต้องยุติธรรมก็เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าควรมั่นใจ (ค่า $r = .15$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 9

ถ้าบุตรหลานของข้าพเจ้าคบเพื่อนที่มีนิสัยไม่ดี ชอบลักขโมย และก้าวร้าว แม้แต่บุตรหรือหลานของข้าพเจ้าก็ยังเคยโดนเด็กคนนี้ขโมยเงิน ข้าพเจ้าคิดว่า จะแนะนำให้บุตรหลานเลิกคบกับเพื่อนคนนี้ เพราะ

1. ข้าพเจ้าคิดว่า จะแนะนำให้บุตรหลานเลิกคบกับเพื่อนคนนี้ เพราะการให้คบกันต่อไป ถ้าเกิดความเสียหายแก่บุตรหลานในภายหลัง ข้าพเจ้าคงไม่ให้อภัยตนเองที่ปล่อยปละละเลย (ค่า $r = .14$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ข้าพเจ้าคิดว่า จะแนะนำให้บุตรหลานเลิกคบกับเพื่อนคนนี้ เพราะการให้เลิกคบเป็นการกันไว้ดีกว่าแก้ ย่อมถือเป็นการกระทำที่เหมาะสมที่สุด (ค่า $r = .36$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 10

หนุ่มสาวคู่หนึ่งรักกัน ตั้งใจว่าจะแต่งงานร่วมชีวิตครอบครัว ครั้นหนุ่มพาสาวไปที่บ้าน ก็ได้ทราบจากมารดาของตนว่าหญิงสาวนั้นเป็นลูกของครอบครัวที่ร่ำรวยและเคยทำให้ครอบครัวของตนต้องประสบหายนะมาในอดีต ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายหนุ่ม ก็คงยังคงแต่งงานกับหญิงสาวผู้นั้น เพราะ

1. ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายหนุ่ม ก็คงยังคงแต่งงานกับหญิงสาวผู้นั้น เพราะ การไม่แต่งงานครั้งนี้ โดยนำเอาอดีตที่เกิดกับคนรุ่นก่อนมายึดถือ ย่อมเป็นความโง่เขลาของบุคคล (ค่า $r = .54$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายหนุ่ม ก็คงยังคงแต่งงานกับหญิงสาวผู้นั้น เพราะ ข้าพเจ้าถือว่าความรักคือสิ่งที่สำคัญที่สุดใน การสร้างครอบครัวให้มีความสุขและมั่นคง (ค่า $r = .29$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 11

สุนัขของข้าพเจ้าและเพื่อนบ้านถูกยาเบื่อเสียชีวิตไปหลายตัว ต่อมาทราบว่าผู้ที่เบื่อสุนัขคือเพื่อนบ้านที่ชื่อ วิชัย เขาเป็นคนค่อนข้างลึกลับ อาชีพไม่มีใครทราบ เป็นผู้ที่มีอิทธิพล มีบริวารเป็นนักเลงจำนวนมาก การเบื่อยา สุนัขครั้งนี้ไม่มีใครทราบสาเหตุ คาดว่าเป็นเพราะเขารำคาญเสียงเห่าหอน หรือเตรียมการโจรกรรมของตามบ้าน เพื่อนบ้านหลายคนที่สุนัขตายเพราะพิษยาเบื่อ ขอร้องให้ข้าพเจ้าเป็นผู้นำในการแจ้งความดำเนินคดีกับวิชัย เมื่อพิจารณาแล้ว ข้าพเจ้าตั้งใจจะไปแจ้งความ เพราะ

1. เมื่อพิจารณาแล้ว ข้าพเจ้าตั้งใจจะไปแจ้งความ เพราะ การแจ้งความเป็นความพยายามที่จะยุติความชั่วร้ายที่จะ เกิดแก่ชุมชน และสังคม ย่อมเป็นการกระทำที่เหมาะสม (ค่า $r = .50$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. เมื่อพิจารณาแล้ว ข้าพเจ้าตั้งใจจะไปแจ้งความ เพราะ การแจ้งความเป็นการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดต่อไปซึ่งจะ ทำให้เราเสียใจภายหลัง (ค่า $r = .40$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 12

คนร้ายได้บุกเข้าไปในบ้านของพัชรี ได้ขโมยเอาเครื่องประดับมีค่าไปหลายชิ้น ซึ่งเป็นประมาณครึ่งหนึ่งของสิ่งที่มีค่าที่พัชรีได้ทำประกันไว้กับบริษัท บริษัทได้ให้เธอทำการการ รูปพรรณของเครื่องประดับที่หายไปเพื่อที่จะจ่ายให้ตามเงื่อนไข เพื่อนสนิทของพัชรีซึ่งอยู่ในวงการขายประกันได้แนะนำว่า เธอควรจะแจ้งว่าสิ่งของที่ทำประกันทุกชิ้นหายไป เพื่อจะได้ค่าชดเชยเต็มที่ เพราะเป็นการยากที่บริษัทจะตรวจสอบได้ และโดยปกติบริษัทประกันก็ได้กำไรมหาศาลจากลูกค้าอยู่แล้ว ถ้าท่านเป็นพัชรี จะแจ้งบริษัทเฉพาะตามรายการของที่หายไปเท่านั้น เพราะ

1. ถ้าท่านเป็นพัชรี จะแจ้งบริษัทเฉพาะตามรายการของที่หายไปเท่านั้น เพราะ การละเมิดสัญญาแม้ตรวจสอบไม่ได้ก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ (ค่า $r = .33$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ถ้าท่านเป็นพัชรี จะแจ้งบริษัทเฉพาะตามรายการของที่หายไปเท่านั้น เพราะ การรักษาความจริงเป็นการกระทำที่จะช่วยสร้างคุณค่าของสังคม (ค่า $r = .56$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 6 : แรงจูงใจในการผลิตรายการโทรทัศน์ของข้าพเจ้า

โปรดอ่านและพิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านมากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓
ตรงระดับที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

1. ข้าพเจ้าชอบวางแผนการทำงานอย่างละเอียดก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ (ค่า $r = .72$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้ามองสู่การทำงานอย่างมีขั้นตอน (ค่า $r = .71$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานสำหรับอนาคตเสมอ (ค่า $r = .59$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้ามีความใส่ใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่า $r = .62$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. พนักงานในองค์กรของข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่ามีงานที่ท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา
(ค่า $r = .53$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. องค์กรของข้าพเจ้าเห็นว่าเป้าหมายของการทำงานขึ้นอยู่กับคุณภาพมากกว่าปริมาณของงานที่ทำ
(ค่า $r = .42$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. องค์กรของข้าพเจ้ามักร่วมมือกันลดอุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ และพยายามสร้างสรรคงานใหม่ ๆ ขึ้นมาแทน
(ค่า $r = .66$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. องค์กรของข้าพเจ้าต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เป็นประจำ จนก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่น ๆ
(ค่า $r = .53$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. พนักงานในองค์กรพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ และเกี่ยงความรับผิดชอบให้เท่า ๆ กัน
(ค่า $r = .45$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. องค์กรของข้าพเจ้าเน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบความสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัล
(ค่า $r = .49$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. พนักงานในองค์กรมักปกป้องตนเอง เพื่อความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง
(ค่า $r = .47$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ข้อความ	ข้อบก	ข้อลบ
ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	1 , 2 , 3 , 4 , 5	6 , 7 , 8 , 9

ตอนที่ 9 : เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า

โปรดอ่านและพิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านมากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ตรงระดับที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

1. เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงานหัวหน้ามักจะบอกแนวทางแก้ปัญหาให้ข้าพเจ้าเสมอ (ค่า $r = .41$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. เมื่ออุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานขาดแคลนหรือชำรุดหัวหน้ามักรีบจัดหามาให้ (ค่า $r = .39$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยเหลือข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน (ค่า $r = .37$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหัวหน้าไม่เห็นใจที่ข้าพเจ้าทำงานหนัก (ค่า $r = .60$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. หัวหน้าไม่ค่อยสนับสนุนให้ลูกน้องแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน (ค่า $r = .66$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. เพื่อนร่วมงานไม่เคยให้การสนับสนุนข้าพเจ้าในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่า $r = .61$, ข้อ -)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. เพื่อนร่วมงานมักให้คำปรึกษาแก่ข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าพบอุปสรรคในการทำงาน (ค่า $r = .27$, ข้อ +)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวมาริษา สก๊อต
วันเดือนปีเกิด	23 พฤศจิกายน 2521
สถานที่เกิด	เมืองแฮมเมอร์แฮมสเตอร์ท ประเทศอังกฤษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	999/59 ซ.พุ่มอุไร ถ.สุทธิสาร แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2539	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีภูเก็ต
พ.ศ.2543	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2548	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ