

ปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการ กับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ปริญญาานิพนธ์
ของ
ประชุม ประทีปะเสน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

ตุลาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๕.๖๖๖

๕.๖๖๖

๕.๖

ปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการ กับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

บทคัดย่อ

ของ

ประชุม ประทีปะเสน

๕

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

ตุลาคม ๒๕๔๖

๕ ๖๖๖๖๖

ประชุม ประทีปะเสน. (2546). *ปัจจัยทางชีวสังคม และจิตลักษณะบางประการ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์.ดร.นวลละออ สุภาพล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ประณต เค้าจิม, รองศาสตราจารย์.อัจฉรา สุขารมณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์.วัฒนา ศรีสัตย์วาจา.

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อายุนาน ระดับการศึกษา และจิตลักษณะ 8 ประการ ได้แก่ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน สถิติปัญญา สุขภาพจิต และประสบการณ์ทางสังคมของพนักงาน และปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูง รวมทั้งศึกษาถึงตัวแปรที่สามารถสร้างเป็นสมการทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของบริษัท ไลออัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่จังหวัดชลบุรี อำเภอศรีราชา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2545 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่ง แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดจิตลักษณะ และแบบวัดผลการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ t-test , F-test , 3-way ANOVA และ Multiple Regression

ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ปรากฏว่า

1. เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุนาน การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม และประสบการณ์ทางสังคมไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมิน
2. พบความแตกต่างกันในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมินตนเอง จากตัวแปร การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน สถิติปัญญา และสุขภาพจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. พบความแตกต่างกันในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาประเมินจากตัวแปรรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. พบว่า จากการประเมินตนเอง เพศ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทักษะคติในการทำงาน สามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้

5. พบว่า จากผู้บังคับบัญชาประเมิน อายุงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดในการ
ทำงานสามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้

6. พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต
ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการประเมินตนเอง

7. พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต ต่อ
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผู้บังคับบัญชาประเมิน

**BIOSOCIAL FACTORS AND SOME PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS
EFFECTS ON WORK PERFORMANCES OF WORKERS
IN THE INDUSTRIAL FACTORY**

**AN ABSTRACT
BY
PRACHOOM PRATEEPASEN**

**Presented in partial Fulfillment of the Requirements
of the Master of Education at Srinakharinwirot University
degree in Developmental Psychology
October 2003**

Prachoom Prateepasen. (2003). *Biosocial factors' and some psychological characteristic' effects on work performances of workers in the industrial factory.* Master thesis, M.Ed (Developmental Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc.Prof.Dr. Nuanla-or Supapol, Asst. Prof. Pranot Kaochim.

The Objectives of this research were 1) to investigate effects of biosocial factors (gender, age, income, years of service and level of education) and eight psychological characteristics (moral reasoning, future orientation and self control, achievement motive, attitude towards work, internal locus of control, intelligence, mental health and social experience) on workers' performances, 2) to investigate interaction effects of biosocial factors and psychological characteristics on workers' performance as assessed by the workers and the supervisors, and 3) to find predictor variables that could mutually predict workers' performances. A sample of 200 workers for this study was drawn from the workers at the industrial plant of Lion (Thailand) Co.Ltd. at Sriracha, Chonburi province during the year 2545. The instruments for Collecting the data was a test consisting of a questionnaire on personal information, a measurement of psychological characteristics, and a measurement of work performances. The statistics procedures for analyzing the data were t-test, F-test, three-way analysis of variance and multiple regression analysis. The results of the study were as follows:

It was found that gender, Level of education, age, moral reasoning and social experience did not affect the workers' performances as assessed by the workers as well as by the supervisors. The workers' self-assessment indicated that future orientation and self-control, internal locus of control, achievement motive, attitude towards work, intelligence and mental health significantly affected the workers' performance at .05 level, while the supervisors' assessment indicated that only income significantly affected the workers' performance at the .05 level. Workers' self-assessment also indicated that gender, achievement motive and attitude towards work were predictor variables that could mutually predict the workers' performance, and no relationship was found between workers' performance and intelligence, social experience and mental health of the workers. From the supervisors' assessment, it was found that intelligence, social experience and mental health had a relationship with workers' performances.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยทางชีวสังคม และจิตลักษณะบางประการ กับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ของ
นายประชุม ประทีปะเสน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)
วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๖

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำนิม)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำจิม กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำปริญญานิพนธ์ จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างเรียบร้อยสมบูรณ์ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา และ รองศาสตราจารย์อัจฉรา สุขารมณ์ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาจิตวิทยาที่ได้ให้ความรู้ และคำแนะนำต่าง ๆ ตลอดเวลาที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โลอัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้ช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

เนื่องการวิจัยครั้งนี้จะไม่สามารถสำเร็จลงได้ หากปราศจากความกรุณาและการให้ความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณด้วยความซาบซึ้งยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ คุณครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การศึกษอบรม และช่วยเหลือจนผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาตราบเท่าทุกวันนี้

ประชุม ประทีปะเสน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความสำคัญของการวิจัย	1
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยชีวสังคมกับผลการปฏิบัติงาน.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างเพศกับผลการปฏิบัติงาน	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับผลการปฏิบัติงาน	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงาน.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างอายุงานกับผลการปฏิบัติงาน.....	21
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะที่สำคัญกับผลการปฏิบัติงาน.....	29
ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม กับผลการปฏิบัติ งาน.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง กับ ผลการปฏิบัติงาน.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตน กับผลการปฏิบัติ งาน.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงาน.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างทัศนคติในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างระดับสติปัญญา กับผลการปฏิบัติงาน	41

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ทางสังคม กับผลการปฏิบัติงาน	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างสุขภาพจิต กับผลการปฏิบัติงาน.....	44
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	46
สมมติฐานของการวิจัย	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การตรวจคุณภาพของเครื่องมือ	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ทางสถิติ	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	82
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า	82
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	86
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก.....	109
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	140

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน และรายได้	67
2	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน ระหว่างพนักงานเพศชาย และเพศหญิง	68
3	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงและต่ำ	68
4	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน	69
5	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน	69
6	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน	70
7	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงและต่ำ	71
8	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และการ ควบคุมตนเองสูงและต่ำ	72
9	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง และต่ำ	73
10	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ	74
11	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดีและไม่ ดี	75
12	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูงและต่ำ	76

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูงและ ต่ำ.....	77
14	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีสุขภาพจิตดีและไม่ดี.....	78
15	เปอร์เซ็นต์ทำนายและลำดับความสำคัญของตัวแทนทำนาย ผลการปฏิบัติงาน จากการประเมินตนเอง.....	79
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณา ระหว่าง สถิติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต ของผลการ ปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง	80
17	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณา ระหว่าง สถิติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต ของผลการ ปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา	81

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่ยังได้รับความเสียหายจากความล้มเหลวของเศรษฐกิจในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีหลายองค์กรที่ต้องปิดตัวเองลง หลายองค์กรต่างก็พยายามหาทางที่จะแก้ปัญหของตนเพื่อเอาตัวรอดจากพิษเศรษฐกิจ แต่จากการที่ประเทศต้องประสบวิกฤติเศรษฐกิจเช่นนี้ ทำให้หลายฝ่ายต่างหันมาพิจารณาสภาพของตนเองมากขึ้น หันมาสำรวจองค์กรของตนมองปัญหาต่างๆ อย่างรอบคอบมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะหาสาเหตุของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีต และหลายฝ่ายหันมาจับมือกันร่วมกันหามาตรการเพื่อที่จะฟื้นฟูองค์กรให้กลับมายืนหยัดได้ และที่แน่นอนที่สุด ได้พยายามหาวิธีการที่จะป้องกันตนเองจากปัญหาเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงที่สุด ไม่ว่าสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจจะเป็นอย่างไรก็ตาม

ปัจจุบันแต่ละองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างตระหนักดีว่าการจะดำเนินงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือหน่วยงานราชการภาครัฐนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำเป็นต้องมีทรัพยากรบริหาร 4 ประการอย่างสมบูรณ์เพียงพออันได้แก่ เงิน (Money) , วัตถุดิบ หรือทรัพยากร (Material), คน (Man) และการบริหาร (Management) ทรัพยากรเหล่านี้จำเป็นต้องนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของหน่วยงาน และองค์กรของตนให้มากที่สุด ในจำนวนทรัพยากรบริหาร 4 ประการดังกล่าว คน(Man) ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องรู้จักเลือกสรรให้เข้ามาทำงานในหน่วยงาน หรือองค์กร โดยคัดเลือกคนที่มีคุณภาพ และมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานนั้นๆ (Put a Right Man on a Right Job) (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2521 : 57)

ในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกระดับ มีความสำคัญต่อผลผลิต ซึ่งได้แก่ สินค้า และบริการ การจำหน่าย และการขายบริการ อันเป็นผลกำไรหรือผลประโยชน์ที่จะทำใหธุรกิจนั้น มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง จะดำเนินการอย่างไรที่จะให้พนักงานทุกระดับปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. 2536 : 408) อีกทั้งพนักงานยังต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอุตสาหกรรมให้ได้ด้วย ทั้งเครื่องจักรอุตสาหกรรม คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น บวกกับความตึงเครียดทางด้านเศรษฐกิจตามที่ได้กล่าวมา ทำให้หลายๆ คนเกิดปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน และยังเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอีกด้วย อาทิ ปัญหาสุขภาพจิตเนื่องมาจากความเครียดในการทำงาน ปัญหาสังคมที่อยู่รอบตัวที่นับวัน คนเราต้องมีการแก่งแย่งความดี ความเด่นกันเอง ส่งผลให้ความคิด จิตสำนึกของคนในสังคมต้องตกต่ำลงไป การหันหน้าไปหาที่พึ่งทางจิตใจของ

คนในสังคม เป็นตัวสะท้อนปัญหาได้อย่างดีว่าคนในสังคมเริ่มมองไม่เห็นคุณค่า และความสามารถของตนเอง ต้องพึ่งพาผู้อื่น สิ่งศักดิ์สิทธิ์ ก่อให้เกิดการท้อถอยกันขึ้นโดยการใส่สายในองค์กรเพื่อช่วยเหลือตนเองให้ได้รับประโยชน์ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแก้ปัญหาเหล่านี้เพื่อทำให้คนในองค์กรสามารถสร้างผลงานจากความสามารถของตนเอง และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

จากแนวความคิดนี้จำเป็นที่จะต้องอาศัยหลักการมาช่วยในการพัฒนาบุคคลในสังคม หลักการทางจิตวิทยาก็มีแนวความคิดทางด้านจิตวิทยาในการพัฒนาบุคคลเช่นกัน ในการวิจัยหลายสิบเรื่องจนถึงปัจจุบัน กล่าวว่า คนไทยที่มีการกระทำที่จัดว่าเป็นพฤติกรรมของคนดีหรือพฤติกรรมของคนเก่านั้น มีลักษณะทางจิตใจที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) ทศนคติ คุณธรรมและค่านิยม 6) สติปัญญา 7) ประสบการณ์ทางสังคม 8) สุขภาพจิต รวมเรียกว่า ต้นไม้จริยธรรม ซึ่งมีส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ดอก และผลไม้บนต้น ลำต้น และราก โดยพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง เปรียบเสมือนผลที่น่าพอใจและมีประโยชน์ คือ ดอกไม้และผลไม้ จิตลักษณะบางประการหนึ่งถึงห้าที่กล่าวมาเปรียบเสมือนลำต้นของต้นไม้นี้ กล่าวคือ ต้นไม้จะออกดอกและผลดกสมบูรณ์ได้ต้องมีลำต้นหรือสาเหตุที่เพียบพร้อมด้วย ส่วนจิตลักษณะอีก 3 ด้าน คือ ประการที่หกถึงแปดที่กล่าวมา เปรียบเสมือนรากของต้นไม้ซึ่งเป็นพื้นฐานของความเจริญทางจิตใจห้าประการที่ลำต้นและจิตลักษณะทั้ง 8 ประการนี้รวมกัน เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำดีละเว้นความชั่ว และการทำงานอย่างขยันขันแข็งตามหน้าที่ และเพื่อคุณภาพของงาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523, 2526 และ 2531)

ในปัจจุบันการวิจัยทางด้านจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนั้น มีการวิจัยด้านนี้กับผลการปฏิบัติงานมากพอสมควร แต่ก็ยังอยู่ในกลุ่มของนิสิต นักเรียน นักศึกษาและข้าราชการเป็นส่วนมาก แต่มีที่ ปรากฏไปยังกลุ่มตัวอย่างของหน่วยงานเอกชนน้อยมาก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าหากได้มีการศึกษาตัวแปรทางด้านจิตลักษณะในหน่วยงานของเอกชนก็จะทำให้ได้รับข้อมูลและประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคคลได้อย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรทางด้านจิตลักษณะที่มีผลกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยได้นำปัจจัยทางด้านชีวสังคมเข้ามาศึกษาร่วมด้วย ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำผลไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาจิตลักษณะที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานเอง ต่อหน่วยงาน และผลประโยชน์โดยรวมของประเทศชาติทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุ อาชีพ รายได้ และจิตลักษณะ 8 ประการ คือ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิตแตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะตามทฤษฎีตันไมจ์จริยธรรม ซึ่งได้แก่ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม สุขภาพจิต และตัวแปรทางชีวสังคม คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อาชีพ รายได้ ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของพนักงานบริษัทเอกชน

3. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา สุขภาพจิต และประสิทธิภาพทางสังคมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัทเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อได้ทราบว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่มีจิตลักษณะ 8 ประการ ตามทฤษฎีตันไมจ์จริยธรรม และปัจจัยทางชีวสังคมซึ่งมีระดับต่างกันนั้น จิตลักษณะที่มีระดับสูงกว่า และปัจจัยชีวสังคมในอีกระดับหนึ่ง มีผลต่อการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าอีกระดับหนึ่งหรือไม่

2. เพื่อได้ทราบถึง ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะและตัวแปรด้านชีวสังคมที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานเอกชนว่ามีตัวแปรใดบ้าง และตัวแปรใดที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้มากที่สุด และตัวแปรใดสามารถทำนายได้รองลงมา

3. เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะที่ตีร่วมกันหลายประการมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาดีกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะที่ไม่ตีร่วมกันหรือไม่ เพื่อเป็นการทดสอบทฤษฎีตันไมจ์จริยธรรม และเป็นข้อมูลว่า การพัฒนาบุคคลเพื่อการทำงานนั้น ควรต้องพัฒนาจิตลักษณะหลายๆ ด้านควบคู่กันไป

4. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมจิตลักษณะที่สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ความสามารถ และคุณภาพในการทำงานของบุคลากรในบริษัทให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

5. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในตัวแปรต่างๆ ที่ได้ศึกษาในครั้งนี้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปความเกี่ยวข้อง ระหว่างลักษณะทางชีวสังคม จิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม กับผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี อำเภอสรรพยา ซึ่งมีจำนวนประมาณ 1,300 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ที่จังหวัดชลบุรี อำเภอสรรพยา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2545 จำนวน 200 คน ซึ่งได้มาโดยการคำนวณจากสูตรของยามานะ ทำการสุ่มอย่างง่ายโดยสุ่มตามสายงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 สายงานโดยในแต่ละสายงานจะมีจำนวนคนงานไม่เท่ากัน เพื่อให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสม จึงกำหนดอัตราส่วน คือ 1 คน ต่อประชากร 6.5 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ละเอียดแผนก คณะตำแหน่งกันตามอัตราส่วนที่เหมาะสม

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

3.1 ปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่

3.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

3.1.2 ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา
- มัธยมศึกษาตอนต้น
- มัธยมศึกษาตอนปลาย
- ปวช./ปวส.
- อนุปริญญา
- ปริญญาตรี

3.1.3 อายุ

- ต่ำกว่า 18 ปี
- 18 - 22 ปี
- 23 - 30 ปี
- 31 - 40 ปี
- 40 ปีขึ้นไป

3.1.4 อายุงาน

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 - 3 ปี
- 4 - 5 ปี
- 9 - 15 ปี
- 15 ปีขึ้นไป

3.1.5 รายได้

- น้อยกว่า 4,000 บาท/เดือน
- 4,000 - 6,500 บาท/เดือน
- 6,500 - 10,000 บาท/เดือน
- 10,000 - 20,000 บาท/เดือน
- 20,000 - 50,000 บาท/เดือน

3.2 จิตลักษณะ ได้แก่ จิตลักษณะ 8 ประการ

3.2.1 การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

- สูง
- ต่ำ

3.2.2 ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

- สูง
- ต่ำ

3.2.3 ความเชื่ออำนาจภายในตน

- สูง
- ต่ำ

3.2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

- สูง
- ต่ำ

3.2.5 ทักษะคติในการทำงาน

- ดี
- ไม่ดี

3.2.6 ระดับสติปัญญา

- สูง
- ต่ำ

3.2.7 ประสบการณ์ทางสังคม

- สูง
- ต่ำ

3.2.8 สุขภาพจิต

- ดี
- ไม่ดี

ตัวแปรตาม ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง

ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัทเอกชน หมายถึง บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด
2. พนักงานในบริษัทเอกชน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย)

จำกัด

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยทางชีวสังคม รวม 5 ตัวแปร และจิตลักษณะ 8 ประการ ส่วนตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา นิยามปฏิบัติการตัวแปรทั้งสองประเภทมีดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยทางชีวสังคม หมายถึง เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน รายได้ ตัวแปรนี้วัดได้โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งปัจจัยแต่ละด้าน เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงาน แบ่งเป็น

2 กลุ่ม คือ

1.2.1 กลุ่มการศึกษาสูง คือ มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป

1.2.2 กลุ่มการศึกษาต่ำ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น และต่ำกว่า

1.3 อายุ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่ง

กลุ่ม

1.3.1 กลุ่มอายุมาก คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่าอายุเฉลี่ยของกลุ่ม

ตัวอย่าง

1.3.2 กลุ่มอายุน้อย คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าอายุเฉลี่ยของ

กลุ่มตัวอย่าง

1.4 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มเข้าทำงานใน(บริษัท) โรงงาน จนถึงวันที่แจกแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้อายุงานเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่งกลุ่ม

1.4.1 กลุ่มอายุงานมาก คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่าอายุงานเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2 กลุ่มอายุงานน้อย คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่าอายุงานเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

1.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลาและรายได้พิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือนรวมกัน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่งกลุ่ม

1.5.1 กลุ่มรายได้มาก คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่ารายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2 กลุ่มรายได้น้อย คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อยกว่ารายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2. จิตลักษณะ หมายถึง จิตลักษณะ 8 ประการ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทศนคติในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสพการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล

ตัวแปรด้านนี้ วัดจากแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) แบบวัดนี้เป็นแบบปรนัย ประกอบด้วยเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาขัดแย้งทางด้านจริยธรรม จำนวน 10 เรื่อง (10ข้อ) ในแต่ละข้อมีข้อเลือกจำนวน 6 ข้อ ตัวเลือกนี้จะแสดงถึงจริย

ธรรมชั้นที่ 1 ถึง 6 ตามทฤษฎีของ โคลเบอร์ก ในการตอบผู้ถูกทดสอบเลือกตอบได้เพียงเรื่องละ 1 คำตอบ ถ้าตรงกับชั้นที่ 6 ได้ 6 คะแนน ชั้นที่ 5 ได้ 5 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึงชั้นที่ 1 ได้ 1 คะแนน ดังนั้นคำถามแต่ละข้อผู้ตอบจะมีพิสัยของคะแนนในช่วง 1 – 6 คะแนน โดยมีคะแนนสูงสุด 60 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 10 คะแนน ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภทตามคะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย จัดเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง

2.2 ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำพฤติกรรมบางชนิด หรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทน หรือเสียสละและทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีปริมาณและคุณภาพเหมาะสม เป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้

ตัวแปรนี้วัดจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและแบบวัดการควบคุมตนเองของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ซึ่งได้มีการคัดเลือกมาแล้วจาก จินตนา บิลมาศ (2529) โดยคัดเลือกมาเฉพาะประโยคที่มีข้อความเกี่ยวกับการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง มีเนื้อหาพาดพิงถึงนิสัยส่วนตัวของผู้ตอบเกี่ยวกับผลงาน อนาคต การวางแผนการทำงาน การประหยัด เป็นต้น แบบวัดทั้ง 2 แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 อันดับ เรียงจาก“จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แต่ละแบบวัดมีข้อคำถามประกอบเป็นจำนวนแบบวัดละ 10 ข้อ โดยการให้คะแนนนั้นข้อความที่เป็นคำถามที่มีความหมายในทางบวก ถ้าตอบ“จริงที่สุด” ได้ 6 คะแนน “จริง” ได้ 5 คะแนน ลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ส่วนข้อความในทางลบ ถ้าตอบ“จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน “จริง” ได้ 2 คะแนน เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 6 คะแนน ดังนั้นพิสัยของคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจะอยู่ในช่วง 1 – 6 คะแนน โดยมีคะแนนสูงสุด 60 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 10 คะแนน ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภทตามคะแนนของลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตนเองนี้ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย จัดเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตนเองสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตนเองต่ำ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้นำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน แล้วหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่น .78 และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง

2.3 ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่า สิ่งต่างๆ ที่ตนได้รับนั้นเป็นผลจากการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม โดยเชื่อว่าถ้ากระทำ

ดีก็จะได้ผลดี ถ้าทำชั่วก็จะได้ผลร้ายตอบแทน และตนสามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตนและสามารถควบคุมผลนั้น ๆ ได้

ตัวแปรนี้วัดจากแบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน-ภายนอกตน ซึ่งได้ปรับปรุงข้อความบางส่วนจากแบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน – ภายนอกตน ของ ขง บัญรับ ศักดิ์มณี (2532) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ โดยเรียงจาก จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย จำนวน 20 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนจะพิจารณาดังนี้ ข้อความที่มีความหมายทางบวก ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ได้ 6 คะแนน “จริง” ได้ 5 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ส่วนข้อความทางลบ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน “จริง” ได้ 2 คะแนน เพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 6 คะแนน ดังนั้น พิสัยของคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจะอยู่ในช่วง 1 – 6 คะแนน โดยมีคะแนนสูงสุด 120 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 20 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย จัดเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จัดเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนสูง ขง บัญรับ ศักดิ์มณี ได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้ โดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ .82 และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง

2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน และชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

ตัวแปรนี้วัดจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งได้ปรับปรุงข้อความบางส่วนจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ วิสุทธิ์ รัตรี (2532) เพื่อให้มีความเหมาะสมมากขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบทดสอบจะมีเนื้อหาครอบคลุมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยข้อคำถามมีจำนวน 20 ข้อ มีให้เลือกตอบ 6 ระดับ เรียงจาก จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย เกณฑ์การให้คะแนนนั้น สำหรับข้อคำถามเชิงบวก ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ได้ 6 คะแนน “จริง” ได้ 5 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามเชิงลบ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน “จริง” ได้ 2 คะแนน เพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 6 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1 – 6 คะแนน โดยมีคะแนนสูงสุด 120 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 20 คะแนน และใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดเป็นผู้มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง

2.5 ทศนคติในการทำงาน หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบในการทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการทำงาน รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมในการทำงาน

ตัวแปรนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทัศนคติในการทำงานของ นวลละอ อสุภผล (2534) มาใช้ โดยปรับปรุงเพียงเล็กน้อย เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 เป็นความรู้เชิงประเมินค่าว่างานที่ทำ ดี – ไม่ดี / มีประโยชน์ – ไม่มีประโยชน์ องค์ประกอบที่ 2 เป็นความเชื่อว่างานที่ทำดี – ไม่ดี / พอใจ – ไม่พอใจ องค์ประกอบที่ 3 เป็นความพร้อมในการทำงานมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 5 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ 5 ข้อ แต่ละข้อจะประกอบด้วยคำตอบ 6 ตัวเลือก คือ จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน นั้น สำหรับข้อคำถามเชิงบวก ถ้าตอบ จริงที่สุด ได้ 6 คะแนน จริง ได้ 5 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง ไม่จริงที่สุด ได้ 1 คะแนน กรณีข้อคำถามเชิงลบ ถ้าตอบจริงที่สุด ได้ 1 คะแนน จริง ได้ 2 คะแนน เพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง ไม่จริงที่สุด ได้ 6 คะแนน ดังนั้นในแต่ละข้อผู้ตอบจะมีพิสัยของคะแนนในช่วง 1 – 6 คะแนน โดยมีคะแนนสูงสุด 60 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 10 คะแนน ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภทตามคะแนนทัศนคติในการทำงานนี้ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย จัดเป็นผู้ที่มีทัศนคติในการทำงานดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีทัศนคติในการทำงานไม่ดี แบบวัดนี้ นวลละอ อสุภผล ได้หาค่าความเชื่อมั่นได้ .62 และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง

2.6 ระดับสติปัญญา หมายถึง บุคลิกภาพด้านสติปัญญาตามทฤษฎี 16 Factor ของ Raymond B. Cattell ในองค์ประกอบ B

ตัวแปรนี้วัดจาก แบบทดสอบที่ได้สร้างขึ้นตามองค์ประกอบของแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ของ Raymond B. Cattell ซึ่งได้เลือกข้อคำถามด้านสติปัญญา (Factor B) เป็นจำนวน 13 ข้อ แบบทดสอบเป็นแบบเลือกตอบ 3 ข้อเลือก คะแนนในแต่ละข้อถ้าตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบจะมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 – 13 คะแนน โดยได้แบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภทตามคะแนนสติปัญญา ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า (B+) เป็นผู้ที่มีเชาว์ปัญญาสูง มีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม เฉลียวฉลาด มีธรรมชาติ มีความพากเพียรในการศึกษาหาความรู้ กระทำตนเป็นผู้มีวัฒนธรรม ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (B-) เป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาไม่เฉลียวฉลาดนัก จะใช้ความคิดเชิงรูปธรรม มากกว่า นามธรรม ทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ช้า ขาดความมั่นคงในตนเอง ทำอะไรไม่เข้มแข็ง ขาดการจริงจัง พฤติกรรมไม่คล่องแคล่ว และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง

2.7 ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การคิดและตัดสินใจต่าง ๆ ด้วยตนเอง คบหาสมาคมกับเพื่อนฝูง ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน รู้จักแบ่งปันสิ่งของให้ผู้อื่น ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยไม่เอาแต่ใจตัวเอง สังเกตปฏิกิริยา ฟังเหตุผลหรือความต้องการของคนอื่น เล่าประสบการณ์ชีวิตของตน และของผู้อื่นที่ตนประสบมาให้ผู้อื่นฟัง เรียนรู้ถึงชีวิตในสภาพแวดล้อมและความ เป็นอยู่ของผู้คนประเภทต่าง ๆ แสวงหาความรู้เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ตลอดจนทัศนคติ ค่า

นิยม ของบุคคลโดยทั่วไปในทางสังคม โดยผ่านทางสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์, วิทยุ , โทรทัศน์ เป็นต้น

ตัวแปรนี้วัดจาก แบบวัดประสบการณ์ทางสังคม ของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) ซึ่งได้ปรับปรุงจากแบบวัดประสบการณ์ทางสังคมของ สุวรรณี ทองรัมย์ภากุล (2539) มีค่าความเชื่อมั่น .69 แบบวัดประกอบด้วยประโยคที่ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 5 หน่วย คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบเป็นจำนวน 20 ประโยค โดยมีคะแนนสูงสุด 100 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 20 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง ส่วนผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางสังคมต่ำ ในการแบ่งกลุ่มผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภทตามคะแนนประสบการณ์ทางสังคมนี้ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย จัดเป็นผู้มีประสบการณ์ทางสังคมสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จัดเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางสังคมค่อนข้างต่ำ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง

2.8 สุขภาพจิต หมายถึง ความรู้สึกทุกข์ใจอันเนื่องมาจากปัญหาทางจิต ซึ่งได้แก่ ความวิตกกังวล ความกลัวใจเกรงขาม ตื่นเต้นง่าย ขาดสมาธิ ขาดความกล้า และกลัวผิด

ตัวแปรนี้วัดจาก แบบวัดสุขภาพจิต ซึ่งวัดความวิตกกังวลต่าง ๆ สร้างขึ้นโดย ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิก (2524) มีค่าความเชื่อมั่น .78 โดยเป็นประโยคที่ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ประกอบเป็นจำนวน 15 ประโยค โดยมีคะแนนสูงสุด 90 และคะแนนต่ำสุด 15 คะแนน ผู้ที่ปฏิเสธว่ามีไม่อาการที่เกิดจากความวิตกกังวลเหล่านี้จะได้คะแนนต่ำ ซึ่งแสดงว่ามีความวิตกกังวลน้อยและมีสุขภาพจิตดี ส่วนผู้ที่ตอบรับว่า มีอาการ แสดงว่าวิตกกังวลมาก จะได้คะแนนสูง เป็นผู้มีสุขภาพจิตไม่ดี ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภทตามคะแนนความวิตกกังวลนี้ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย จัดเป็นผู้มีสุขภาพจิตค่อนข้างต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็น ผู้มีสุขภาพจิตค่อนข้างสูง และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง

ตัวแปรตาม

ผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

1. ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง หมายถึง การรายงานตนเองในการทำงาน ในหน้าที่ ในด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ความรู้สึกมีความสุขและความพอใจ การประสบความสำเร็จในการทำงาน และทำให้หน่วยงานเจริญมากขึ้น ไม่ย่อท้อต่องานยาก ช่วยเหลือแนะนำการทำงานกับผู้อื่นแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และผลงานเป็นที่ยอมรับ

ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดประสิทธิผลของงาน ของ ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามให้ชี้ตอบ 15 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคข้อคำถามและมีมาตราส่วนประเมินค่าจากจริงมากที่สุดถึงไม่จริงที่สุดทั้งหมด 6 ระดับ เนื้อหาในแบบวัดชุดนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับงานและประสิทธิผลของงานจากการพิจารณาตนเอง

ในการตอบแบบวัดนี้ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนแต่ละข้อจาก 1 ถึง 6 และพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 – 90 ในการแบ่งผู้มีผลการปฏิบัติงานสูง กับผู้มีผลการปฏิบัติงานต่ำ วัดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย จัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย จัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ แบบวัดนี้ ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ ได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ นวลละออ สุภาผล(2534) แบบวัดดังกล่าวข้างต้น ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ หาค่าความเชื่อมั่นได้ 0.89 และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง

2. ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรายงานการปฏิบัติงานของลูกน้องจากผู้บังคับบัญชา ในด้านความรู้ความเข้าใจในงาน การพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน กล้าแสดงออก ความสามารถในการแก้ปัญหา การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและความไว้วางใจได้

ตัวแปรนี้วัดได้จาก แบบวัดผลการปฏิบัติงาน จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดประสิทธิผลของงาน ของ ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามให้ชี้ตอบ 15 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคข้อคำถาม และมีมาตราส่วนประเมินค่าจาก“จริงมากที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ทั้งหมด 6 หน่วย ระดับเนื้อหาในแบบวัดชุดนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับงาน และประสิทธิผลของงานจากการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา

ในการตอบแบบวัดนี้ ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนแต่ละข้อจาก 1 ถึง 6 และพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 ถึง 90 ในการแบ่งผู้มีผลการปฏิบัติงานสูง กับผู้มีผลการปฏิบัติงานต่ำ วัดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย จัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย จัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาและได้คะแนนสูงแสดงถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย แบบวัดนี้ ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540) ได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ นวลละออ สุภาผล (2534) แบบวัดนี้ ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ หาค่าความเชื่อมั่นได้ 0.95 และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะได้กล่าวถึงจิตลักษณะที่สำคัญและปัจจัยทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นความเกี่ยวข้องของตัวแปรเหล่านี้ เพื่อนำไปสร้างกรอบความคิดในการวิจัย และการตั้งสมมติฐานต่อไป โดยมีหัวข้อสำคัญ ดังนี้

1. แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางชีวสังคมกับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างเพศกับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างอายุงานกับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างรายได้กับผลการปฏิบัติงาน
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะที่สำคัญกับผลการปฏิบัติงาน
 - ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม กับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง กับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตน กับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างทัศนคติในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างระดับสติปัญญา กับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ทางสังคม กับผลการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างสุขภาพจิต กับผลการปฏิบัติงาน

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานขององค์กรใดๆ ก็ตาม ย่อมมีจุดประสงค์ที่จะได้ผลงานตามที่องค์กรเหล่านั้นได้กำหนดไว้ ฉะนั้นงานสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐบาล หรือเอกชน ก็คือ จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าบุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรมากเพียงไร พนักงานที่ทำงานนั้นได้ใช้ความรู้ ความสามารถเพียงใด คำนวณกับค่าจ้างหรือไม่ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ช่วย

ให้ฝ่ายบริหารสามารถตัดสินใจ ที่จะเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน หรือสับเปลี่ยนพนักงานต่าง ๆ ในองค์กรนั้น

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบที่จัดขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานที่จะระบุได้ว่าการปฏิบัติงานนั้นได้ผลสูงกว่า หรือต่ำกว่าเงินที่จ่ายให้สำหรับงานนั้น และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง กล่าวอย่างง่าย ๆ เป็นการหาประโยชน์ หรือดีราคาดผลงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยปกติผู้ที่ประเมินผลงานก็คือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของคนนั้น

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลงานอาจจะกระทำด้วยจุดประสงค์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชา แต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงาน
2. เมื่อเกิดข้อขัดแย้งหรือความไม่พอใจของพนักงานขึ้นว่าใครเหมาะสม หรือไม่เหมาะสมกับงานใด การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีหลักการในการตัดสินใจหรือระงับข้อขัดแย้งนั้นได้
3. เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงสถานะของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือย้ายงาน
4. ทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันอย่างไร หากมีการพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานด้วยกัน จะสามารถตัดสินใจได้ว่าใครเป็นผู้ที่เหมาะสม
5. เพื่อวัดค่าของการปฏิบัติงานของพนักงานอันเป็นสิ่งชี้ว่าพนักงานคนนั้นควรอยู่ปฏิบัติงานต่อไปในองค์กรหรือไม่
6. เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงาน ในแง่จุดเด่นก็จะได้ส่งเสริมให้ได้ใช้ประโยชน์ของจุดเด่นต่อไป ในแง่ของจุดด้อยก็จะได้แก้ไขปรับปรุงให้น้อยลงหรือให้กลายเป็นผลดีต่อพนักงานเอง

ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน

เท่าที่เคยปฏิบัติกันมาในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกือบทุกแห่งทั้งองค์กรส่วนบุคคล และสาธารณะถือเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน หรือผู้จัดการของแต่ละฝ่าย ที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ทั้งนี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง มีความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ความต้องการขององค์กรและใกล้ชิดกับพนักงาน

อีกวิธีหนึ่ง คือ ให้พนักงานแต่ละคนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพราะว่าพนักงานจะได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เพื่อที่จะได้นำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของตนเองให้เพิ่มขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 2 วิธีดังกล่าวข้างต้น คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางชีวสังคมกับผลการปฏิบัติงาน

ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบทางด้านชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่ว่าปัจจัยเหล่านี้มีส่วนเกี่ยวข้องให้การปฏิบัติงานมีผลดีขึ้นหรือไม่ โดยได้มีงานวิจัยดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างเพศกับผลการปฏิบัติงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าตัวแปรเพศ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล ทั้งแตกต่างระหว่างเพศ และไม่แตกต่างระหว่างเพศ ดังนี้

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2518 : 105 – 107) กล่าวว่า ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพและความก้าวหน้าในด้านอาชีพของเพศหญิงและเพศชายว่ามีความแตกต่างในเชิงจิตวิทยาบางประการ คือ 1. ชายมีความมักใหญ่ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จของชีวิตจากผลการทำงานมากกว่าหญิง ไม่ชอบทำงานจำเจ ต้องการเป็นหัวหน้า ชอบงานท้าทายมากกว่าหญิง 2. หญิงชอบทำงานคล้อยตามวิสัยแห่งเพศ งานที่ต้องถึกถื่นระมัดระวังในรายละเอียด รักษาแบบแผน ไม่ต้องใช้การตัดสินใจมาก ไม่ชอบงานที่ต้องรับผิดชอบสูง และสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี ไม่เท่าชาย 3. หญิงปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่าชาย ส่วนงานวิจัยของพรรณราย อ่ำประภา (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ โดยศึกษา และจัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา จำนวน 62 คน ตามตัวแปร อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยด้าน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง เช่นเดียวกับโสภณ หาสิตะพันธ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสภาพภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และยุคล ทองตัน (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง

ส่วนงานวิจัยที่พบผลในทางตรงกันข้าม คืองานวิจัยของ ฮาเรล (Harell. 1964 : 206 – 268) ซึ่งพบว่าการปฏิบัติงานในวงการอุตสาหกรรม เพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย

ในขณะที่นิคม พรหมน้อย (2529 : 69 – 70) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ พบว่าไม่มีความแตกต่างในเรื่องเพศสอดคล้องกับ วัดโรธสง (Vatthaisong.1982 : 468 – A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในสถาบันการฝึกหัดครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และ สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 30 – 33) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และศุภฤกษ์ ทองประยูร(2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ สอดคล้องกับผลที่ได้ของกัลยาณี สนิทสุวรรณ (2542 : 87) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม และเปรียบเทียบเพศ ระดับการศึกษา อายุ และอายุการทำงาน ซึ่งไม่พบว่าพนักงานเพศหญิง และเพศชายมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของมุขณีย์ ยมาภัย (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขาย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ลักษณะการประกอบอาชีพ(อาชีพหลัก) บุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย จำนวน 250 คน ผลการวิจัยไม่พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีผลการปฏิบัติงานขายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่าได้มีการวิจัยเปรียบเทียบเพศหญิงกับเพศชายเกี่ยวกับการทำงาน 2 ประเด็น คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลการวิจัยที่ปรากฏว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าชาย และในทางกลับกันก็มีผลการวิจัยที่พบว่าชายมีความพึงพอใจมากกว่าหญิงด้วยเช่นกัน

ส่วนผลการวิจัยด้านการปฏิบัติงานปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นกล่าวได้ว่าผลการวิจัยด้านความแตกต่างระหว่างเพศ กับพฤติกรรมการทำงานนั้นไม่อาจสรุปได้

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของศรีเรือน แก้วกังวาล ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของเพศกับพฤติกรรมการทำงาน เชิงจิตวิทยา พอสรุปได้ว่า ชายน่าจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าหญิง เพราะชายมุ่งความสำเร็จมากกว่า ฉะนั้นในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้ศึกษาความ

แตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของเพศชาย และหญิงของพนักงานเอกชน จึงได้ตั้งสมมติฐานว่าเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษา กับ ผลการปฏิบัติงาน

โดยปกติผู้ที่มิระดับการศึกษาที่สูงย่อมมีประสบการณ์การเรียนรู้มากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำ เมื่อมีการเรียนรู้มากกว่าจึงน่าจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ดี มีสุขภาพจิตที่ดี อีกทั้งทำให้ตนเองมีทัศนคติในการทำงานในทางบวก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง สามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ระดับการศึกษา หรือวุฒิการศึกษาจึงจัดเป็นตัวแปรที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ทำการศึกษา ระดับการศึกษา กับ ผลการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และข้าราชการ ดังเช่นการวิจัยต่อไปนี้

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) ที่ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในส่วนของตัวแปรระดับการศึกษา ผลการวิจัยพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และต่ำกว่า และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป พบว่ากลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และต่ำกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ ฮาเรล (Harell, 1964 : 260 – 268) พบว่า การปฏิบัติงานในวงการผลิตอุตสาหกรรม ผู้ที่มีวุฒิการศึกษามีผลการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ สำหรับการวิจัยที่ศึกษากับข้าราชการซึ่งได้ผลเช่นเดียวกันกับที่กล่าวมาแล้ว คือการวิจัยของ สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2525 : 50 – 53) พบว่าข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาเอกมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ส่วนข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาร้อยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 2) ที่ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน 9 เขต พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ และจากผลการศึกษาของ เดวิด (ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์, 2532 : 22 ; อ้างอิงจาก David.n.d.) พบว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษามีผลการทำงานสูง

มีผลการวิจัยเพียงเล็กน้อยที่แตกต่างไปจากดังกล่าวข้างต้น คือ การวิจัยของ กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2542 : 88) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม โดยเปรียบเทียบจากเพศ ระดับการศึกษาอายุ และอายุการทำงาน ซึ่งในส่วนของระดับการศึกษา ไม่พบว่าพนักงานที่มีระดับการ

ศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยข้างต้นที่ได้กล่าวมา ปรากฏว่างานวิจัยที่กล่าวว่าระดับการศึกษามีผลต่อ ผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ แต่ที่ปรากฏว่าไม่มีผลเป็นส่วนน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจตัวแปรระดับการศึกษา โดยนำมาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทเอกชน ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงาน

วูห์วิลล์ (Wohwill. 1970 : 49 -50) ได้กล่าวไว้ว่า อายุเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนด วิทยุฒิของบุคคลในสังคม บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นและปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันตามแต่ประสบการณ์ที่สะสม อายุของบุคคลสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนาย ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์อยู่เสมอ ดังนั้นจึงมีงานวิจัยหลาย เรื่องที่สนใจ และให้ความสำคัญกับตัวแปรอายุและนำมาศึกษา เช่น จากงานศึกษาของสมสุข ดิลกสกุลชัย (2533) ที่ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะย้ายตึกปฏิบัติงาน ความตั้งใจจะลาออกจากงาน และ ความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ กับความพึงพอใจในงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลโรง พยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 450 คน ผลพบว่า พยาบาลในกลุ่มอายุสูงมีความพึงพอใจในงาน สูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุดำ เนื่องจากพยาบาลที่อายุมากเป็นผู้มีประสบการณ์มากมีโอกาส เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากกว่า และอภิปรายผลว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยจะมีอายุการทำงานน้อย ทำให้ ไม่ผูกพันกับวิชาชีพ ต้องอาศัยระยะเวลาในการปรับตัว ทำให้มีโอกาสเปลี่ยนอาชีพได้ง่ายกว่า (สมสุข ดิลกสกุลชัย. 2533 : 121) ซึ่งตรงกับความเห็นของเซอริงตัน (Savery.1989 : 11 – 16 ; citing Cherrington. 1983) ที่กล่าวว่าพยาบาลในกลุ่มอายุสูงจะมีความพึงพอใจในงาน พยาบาลโดยรวมสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุดำ ทำให้ความเชื่อถือที่มีต่องานพยาบาล และ ความรู้สึกที่มีต่อผลของงานพยาบาลแตกต่างกันด้วย หรือแม้แต่ทำงานในลักษณะเดียวกัน คนที่มี อายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีความอายุน้อยกว่า ในการศึกษาของ พอร์เตอร์ และลอเวอร์ (อาร์ เพชรผุด 2530 : 60 ; อ้างอิงจาก Porter, Lawer & Hachman. 1975.) ได้ สรุปว่า บุคคลอายุมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าบุคคลอายุน้อย สอดคล้องกับงานศึกษา ของ ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์ (2532) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจ ในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ทั้งนี้พบ ผลสนับสนุนจากการศึกษาของลี และ วิลเบอร์ (Lee and Wilbur . 1985 : 781 – 791) ที่ศึกษา ตัวแปรอายุ ค่าจ้าง ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง การศึกษา ลักษณะของงาน กับความพึงพอใจใน งาน ผลพบว่า ความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่อมีอายุมากขึ้น และการที่บุคคลมีความพึงพอใจ

ในงานย่อมมีความเป็นไปได้ที่บุคคลผู้นั้นจะมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะคงอยู่ในงานต่อไปโดยไม่มีแนวโน้มการออกจางาน ในการศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2523) เรื่อง ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาความแตกต่างของปริมาณจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยก และความแตกต่างของปริมาณพฤติกรรมการทำงานของครู เมื่อจำแนกครูตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มต่างๆ ประการสุดท้ายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานหลายด้านของครู โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร ที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน 9 เขต จำนวน 405 คน โดยครึ่งหนึ่งเป็นครูอายุน้อย (ต่ำกว่า 40 ปี) อีกครึ่งหนึ่งเป็นครูอายุมาก เป็นผู้ชายจำนวน 152 คน ครูผู้หญิง 253 คน เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 130 คน ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 275 คน นอกจากนั้นยังแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังย่อยๆ อีก 10 ตัวแปร ส่วนตัวแปรที่ศึกษามี 3 กลุ่ม คือ ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของครู โดยมี เพศ อายุ และวุฒิเป็นหลัก วัดโดยเลือกคำตอบหรือเติมคำตอบ และสอง จิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยก 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน วัดโดยใช้แบบวัดที่ประกอบด้วยประโยคประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 10 ถึง 15 ข้อ สำหรับแต่ละจิตลักษณะ และสาม พฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การมุ่งกระทำหน้าที่ของครู พฤติกรรมการสอน พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมและพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน วัดโดยแบบวัดที่ประกอบด้วยประโยคคำถามประกอบมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 10 ถึง 15 ข้อเช่นเดียวกัน การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบแฟคเตอร์เรียลสามทาง วิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเป็นขั้น หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบคาโนนิคอล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ครูอายุน้อยเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ และ โพลลาร์ด (ผอบเขียว วงศ์ภักดี. 2537 : 39 ; อ้างอิงจาก Pollard. 1992 : 90) พบว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ส่วนอารีรัตน์ หิรัญโร (2532) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าครูในกลุ่มอายุมาก (41 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูอายุน้อย (20 – 30 ปี) และกลุ่มอายุปานกลาง (31 – 40 ปี) สอดคล้องกับ อารี สวรรค์วานิช (2521) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ทำงาน และผลการวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางชีวสังคม, ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ

(Jewelry) คือพนักงานของ บริษัท แพรนต้า จิวเวอรี่ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร และศึกษา ปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส आयुงาน รายได้ และลักษณะทาง พุทธ ได้แก่ ความเชื่อ การปฏิบัติและวิถีชีวิตทางพุทธศาสนา และจิตลักษณะ ได้แก่ สุขภาพจิต สติปัญญา และประสบการณ์ทางสังคม ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบคอบและความมีวินัยในตนเอง โดยการวิเคราะห์ผลจะใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน ร้อยละ ค่า t - test การวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ก็ได้พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปและกลุ่มอายุ 29 ปี ลงมา มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มอายุ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มอายุ 29 ปีลงมา

ในขณะเดียวกันก็มีงานวิจัยที่พบว่ากลุ่มอายุน้อยมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า ครูซ (Cruz. 1990) พบผลงานวิจัยที่ตรงกันข้ามกับกลุ่มแรก โดยผลการวิจัยของเขาพบว่า ครูกลุ่ม อายุ 23 – 32 ปี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าครูกลุ่มอายุ 40 – 47 ปี

ส่วนงานวิจัยที่พบว่าอายุไม่มีความแตกต่างได้แก่ งานศึกษาของ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62 – 68) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบของปัจจัย โดยจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันทางสถิติ และ สำเนา ขจรศิลป์ (2525 : 50 – 53) จากการวิจัยพบว่า ช่วงอายุไม่มีความแตกต่างกันในเรื่อง กำลังขวัญในการทำงาน งานวิจัยของกัลยาณี สนิทสุวรรณ (2542 : 88) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความ สัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ โทรคมนาคม โดยตัวแปรที่ศึกษา คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และ อายุการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ ส่วนตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน และหา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานสนับสนุน จำนวน 202 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบ สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบทดสอบบุคลิกภาพ MPI แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคะแนน ผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ ทดสอบค่าที่ การทดสอบค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การ ถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งผลการวิจัยไม่พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 20 – 25 ปี กลุ่มอายุ 26 – 28 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 28 ปี มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิชาติ เกศะรักษ์. (2539 : 79) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน นั่นคือ คนที่มีอายุมากหรือน้อยไม่มีผลต่อผลการ ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อินแวนชีวิกซ์และแมกซ์มาฮอน (อภิชาติ

เกศรักษ์. 2539 : 79 ; อ้างอิงจาก Invancevich & McMahon. 1977.) ที่ได้ศึกษาเรื่องเป้าหมายในการทำงาน ความต้องการไปสู่ลำดับขั้นที่สูงขึ้น กับผลการปฏิบัติงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นช่างเทคนิค พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายหรือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาของ ลาแธมและมาแชล (Latham & Marshall. 1982 : 399 – 404) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของตนเอง การมีส่วนร่วมและเป้าหมายที่ได้รับที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานปกครอง ก็ได้ผลเช่นเดียวกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าปัจจัย อายุ มีความแตกต่างกัน 2 ทาง คือมีทั้งที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล และไม่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยข้างต้นส่วนใหญ่แล้วเป็นข้าราชการ มีการวิจัยกับพนักงานเอกชนเพียงเล็กน้อย ฉะนั้นในการวิจัยครั้งนี้ได้กระทำกับกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน ซึ่งแม้ว่าลักษณะของงานจะแตกต่างไปจากงานวิจัยข้างต้น แต่ก็สามารถนำผลการวิจัยมาเทียบเคียงกันได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยที่ได้นำเสนอข้างต้น แม้ว่าผลการวิจัยแตกต่างกัน แต่พบว่าผลการวิจัยในส่วนที่ว่าบุคคลที่มีอายุมากมีผลการทำงานสูงกว่า หรือดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ปรากฏมากกว่า ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้โดยคาดว่าในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุมากกว่าจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างอายุงานกับผลการปฏิบัติงาน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น ได้มีงานวิจัยที่ศึกษาความเกี่ยวข้องกันกับปัจจัยอายุงานกับผลการปฏิบัติงานอยู่หลายเรื่องที่พบว่า อายุงานน่าจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ฮาเรลล์ (Harell. 1964 : 260 – 268) พบว่าการปฏิบัติงานในวงการอุตสาหกรรม ผู้ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเมื่อทำงานใหม่และจะลดลงเมื่อทำงานได้ 5 หรือ 8 ปี สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ แสงคร้าม (2532 : 61) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ รองสารวัตรสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ รองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 188 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าไคสแควร์ ค่ายูลส์คิว และค่าแกมมา ได้สรุปว่าอายุงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมนึก มีแสง (2530 : 109 – 110) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า ครูอาจารย์ที่มีอายุราชการสูงกว่า 10 ปีขึ้นไปและต่ำกว่า 10 ปี มีความแตกต่างทางด้านปัจจัยของความพึงพอใจในงาน กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2542 : 89) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม และเปรียบเทียบเพศ ระดับการศึกษา อายุ และอายุการทำงาน โดยในตัวแปรอายุงาน พบว่า

พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี กลุ่มอายุการทำงาน 3 – 4 ปี และกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 4 ปี มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บราวน์ (Brown. 1990 : 2458-a) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิถีทางสู่การสร้างผลงานขาย ผลของความพยายามของพนักงานขายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความมีประสิทธิภาพ และผลงานขาย พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานขายที่ไม่มีประสบการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีองและคณะ (Leong et al. 1986 : 164 – 178) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นกับพนักงานขายที่มีประสิทธิภาพ พบว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งมีประสบการณ์แตกต่างกัน จะมีความสามารถในการจัดการขายได้แตกต่างกัน

งานวิจัยที่ปรากฏว่าบุคคลที่มีอายุงานมากมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อย มีดังนี้ วิลเลียม(ผอบเรียร์ วงศ์ภักดี. 2537 : 39 ; อ้างอิงจาก Williams. 1993 : 3673 – 3674) ศึกษากลุ่มลูกจ้างและผู้บริหารจำนวน 336 คน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อย วัดโธสง (Vatthaisong. 1982 : 468 – A) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยตัวแปรอายุงาน พบว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจอย่างมากต่อความสำเร็จในการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) กล่าวว่า อายุงานในการสอนของครูสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานได้ ในครูที่สอนนานกว่า 20 ปีมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าครูที่อายุการทำงานไม่ถึง 20 ปี พิศพรต หุ่นเจริญ (2535) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 7 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุงานน้อย และงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) ที่ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม, ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี และอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มอายุงาน 3 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มอายุงาน 1 – 3 ปี มาร์ค (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 136 ; อ้างอิงจาก March. 1974.) ได้ทำการศึกษาว่าความสำเร็จของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ถึง 29% ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ด้วยว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมาก มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า เนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์ ย่อมมีการเรียนรู้ ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

สำหรับงานวิจัยที่กล่าวว่าอายุงานน้อยมีผลการปฏิบัติงานมากกว่า ได้แก่งานวิจัยของ วาสนา เดชอุดม (2528) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารงาน พบว่าผู้บริหารที่มีอายุงานต่ำ

กว่า 7 ปี มีพฤติกรรมบริหารงานดีกว่าผู้บริหารที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับ วิชัย เอียดบัว (2534 : 176) ที่ศึกษาลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นครูสายงานผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากเขตชั้นใน 10 เขต และเขตชานเมือง 9 เขต รวม 19 เขต จำนวนครูที่ใช้ 468 คน ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย คือ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครู ซึ่งก็ได้แก่ ความตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของความรู้ การแสวงหาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติ ตัวแปรที่สองที่ศึกษา คือ จิตลักษณะของครู 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะที่ดีต่อการประกอบอาชีพครู การมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต ตัวแปรที่สาม คือ ลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรที่สี่ คือ สถานภาพสังคมภายในโรงเรียน ได้แก่ การบริการและการส่งเสริมการมีแบบอย่างของการปฏิบัติ และบรรยากาศที่ดีทางสังคมภายในโรงเรียน ตัวแปรที่ห้า คือ ลักษณะของโรงเรียน คือ ขนาดของโรงเรียน ลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน ผลการวิจัยที่ได้พบว่า ครูที่มีอายุงานน้อยมีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมด้านความตระหนัก การแสวงหาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุงานมากทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย

นอกจากงานวิจัยที่ปรากฏดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีงานวิจัยที่ว่าปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ นิคม พรหมน้อย (2539 : 69 – 70) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ และศุภฤกษ์ ทองประยูร (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยทักษิณ พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันในประสบการณ์ที่ต่าง

จากงานวิจัยดังกล่าว จะพบว่ามีทั้งงานวิจัยที่พบว่าอายุงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่พบว่าอายุงานไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ทั้งนี้โดยวิเคราะห์จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอข้างต้น ซึ่งแม้ว่ามีผลการวิจัยแตกต่างกัน แต่พบว่าผลการวิจัยส่วนใหญ่กล่าวสนับสนุนปัจจัยอายุงานว่า ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทเอกชน ซึ่งแม้ว่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ก็น่าจะมีผลการวิจัยที่ใกล้เคียงกัน ฉะนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างรายได้กับผลการปฏิบัติงาน

รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงาน ความหมายของเงินเดือนในทรรศนะของนักบริหารงานบุคคล หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเป็นค่าใช้จ่ายเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงาน หรือผลการปฏิบัติงาน คำว่าเงินเดือนจะใช้กับผู้ปฏิบัติงาน ด้านบริหาร หรือ

งานวิชาชีพ ส่วนค่าจ้างใช้กับผู้ปฏิบัติงานประเภทใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ และผู้ที่มีความรู้ทั้งวิชาชีพ อย่างไรก็ตามทั้งสองคำนี้จะมีความหมายทั่วไปเหมือนกัน

อาจกล่าวได้ว่าเงินเดือน และค่าจ้างมีภาระหน้าที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ได้แก่ เป็นค่าตอบแทนในการทำงานและเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้เกิดผลดีมากที่สุด

ประโยชน์ของการให้ค่าตอบแทนที่ถูกต้องวิธี

ถ้าเรามีหลักการให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรจนองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ (Arnold, et al. 1982 : 344 – 345)

หลักการสำคัญของการให้ค่าตอบแทน ได้แก่

1. ทำให้คนอยากเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร (Encouraging membership)
2. ทำให้บุคลากรมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Rewarding attendance)
3. ทำให้บุคลากรพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานของเขา (Improving performance)

1. ทำให้คนอยากเป็นสมาชิกในองค์กร คือ จูงใจคนเก่งคนดีเข้ามา และรักษาคนดีคนเก่งให้คงอยู่โดยการให้ค่าตอบแทนที่มากพอ โดยปกติแล้วถ้าหากว่าองค์กรให้ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอก็จะดึงดูดสมาชิกให้อยู่ในองค์กรได้

2. ทำให้บุคลากรมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ พวกที่ชอบขาดงาน (absenteeist) และพวกมาทำงานสาย (tardiness) เป็นความเสียหายแก่องค์กร ถ้าแต่ละคนขาดงาน และไม่มีใครที่มีความสามารถ และประสบการณ์สูงพอที่จะมาแทนได้ งานนั้นก็จะหยุดชะงัก หรือถ้าเอาคนมาแทนแต่เขาไม่มีประสบการณ์พอมาทำงานแทน งานนั้นก็จะเสียหาย นอกจากนั้นถ้าหากมีคนที่มีความสามารถพอมาแทนได้ในระยะที่คนอื่นขาดงาน และทำงานแทนได้อย่างดี ก็แปลว่าหน่วยงานนั้นจ้างคนไว้มากเกินไป (overstaffed) สถานการณ์ทั้ง 2 ลักษณะนี้ เป็นการสูญเสียแก่องค์กรระยะยาว การที่มีคนขาดงานมากนั้น ได้มีการวิเคราะห์ว่า เนื่องจากเขาไม่พอใจน้อย ถ้าระดับความพึงพอใจสูงการขาดงานจะน้อย ถ้าระดับความพึงพอใจต่ำการขาดงานจะมาก (Breugh, n.d.; citing Arnold. 1982 : 555 – 560)

3. ทำให้บุคลากรพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของเขา หน้าที่ที่ปรากฏชัดของระบบค่าตอบแทนคือ ทำหน้าที่เร้าใจให้คนทำงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนจะทำให้คนทำงานดีก็ต่อเมื่อผู้ทำงานได้ค่าตอบแทนภายในระยะเวลาอันสมควร อย่างไรก็ตาม การที่จะให้ค่าตอบแทนและพฤติกรรมในการทำงาน (reward and performance) มีความสัมพันธ์กันอย่างแท้จริงเป็นเรื่องยากยิ่งในทางปฏิบัติ การที่จะให้ค่าตอบแทนกับพฤติกรรมในการทำงานสัมพันธ์กันนั้น จะต้องมีการที่ดี คือสามารถให้ค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่ดี เรื่องเหล่านี้องค์กรส่วนมากไม่สามารถนำมาปฏิบัติอย่างได้ผล (Arnold. 1982 : 345 ; citing Vroom. V.H. 1977)

นอกจากนี้ Arnold ได้แสดงผลของการศึกษาว่า การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน สามารถจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดในเรื่องดึงดูดให้คนอยู่กับองค์กร ป้องกันการขาดงาน และทำพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีจูงใจ – ชำรงรักษา หรือ ทฤษฎีแรงจูงใจสุขภาพจิต (Motivation – Hygiene Theory)

ศาสตราจารย์เฮอริชเบอร์ก ได้ทำการวิจัยเรื่องการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยได้เสนอทฤษฎีจูงใจ – ชำรงรักษา หรืออาจเรียกว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบคู่” โดยที่เราเชื่อว่า คนมีความสัมพันธ์กับงานและทัศนคติที่มีต่องานจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงานหรือความล้มเหลวของงาน เขาได้พิสูจน์โดยตั้งคำถามว่า “คนต้องการอะไรจากงาน” ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มที่ชอบงานของตนเองกับกลุ่มที่ไม่ชอบงานของตนเอง พบว่า กลุ่มที่ชอบงานจะมีคำตอบตรงกันข้ามกับกลุ่มที่ไม่ชอบงาน กลุ่มที่ชอบงานจะพยายามสร้างความรู้สึกรักของตนเอง ส่วนกลุ่มที่ไม่ชอบงานก็จะโทษไปส่วนต่างๆ รอบตัว เช่น นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบที่นำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่นั้นมีหลายประการ สามารถจัดเป็น 2 กลุ่มปัจจัย ปัจจัยที่ป้องกันหรือกำจัดไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือทอดถอนใจไม่อยากทำงานอันเนื่องมาจากภาวะแวดล้อม เรียกว่า ปัจจัยชำระรักษา ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Robbins. 1996 : 216-217)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง ประกอบด้วย

- (1) ความสำเร็จในงาน
- (2) การยอมรับนับถือ
- (3) ลักษณะของงาน
- (4) ความรับผิดชอบ
- (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยชำระรักษา (Hygiene Factors) มีองค์ประกอบที่มักนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน แต่สามารถทำให้คนไม่เกิดความทอดถอนใจในงาน โดยไม่จำเป็นต้องจูงใจ ประกอบด้วย

- (1) นโยบายองค์กรและการบริหาร
- (2) การบังคับบัญชา
- (3) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร : ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- (4) สภาพการทำงาน

- (5) เงินเดือน
- (6) ความมั่นคงในการทำงาน
- (7) ฐานะของอาชีพ
- (8) ความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ – ชำรงรักษา เป็นปัจจัยที่ควบคู่กัน โดยปัจจัยชำระรักษาเป็นปัจจัยพื้นฐาน หากเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow จะเทียบได้กับลำดับขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 3 คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความมั่นคง ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับและความรัก ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยเทียบได้กับขั้นความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่ 4 ถึงขั้นที่ 5 คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจด้วยเงิน (Money Reward)

Money Reward คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ในที่นี้คือ ค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนจากการใช้แรงงานของบุคคล รวมทั้งแสดงถึงสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของคนด้วย โดยทั่วไปแล้วเราสามารถแยกค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าทดแทนแรงงาน ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ค่าตอบแทนแรงงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อผลงาน มักจะจ่ายเป็นการประจำตามระยะเวลา และมีลักษณะที่เปรียบเทียบกันได้ระหว่างงานของตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างรายชิ้น ค่าจ้างเหมา ค่าจ้างรายชั่วโมง รายเดือน

2. ค่าตอบแทนแรงงานซึ่งไม่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อผลงาน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ การแบ่งผลกำไร

สำหรับค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นเงิน สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

- 1. เงินในลักษณะโดยทั่วๆ ไปเป็นเงื่อนไขของการเพิ่มความมั่นคงให้แก่บุคคล
- 2. เงินในลักษณะที่เป็นเงื่อนไขของสิ่งจูงใจ
- 3. เงินในลักษณะที่เป็นตัวลดความเครียด มนุษย์จะรู้สึกถึงเครียดเมื่อขาดแคลนเงิน ดังนั้นเงินจึงช่วยลดความตึงเครียดให้กับมนุษย์
- 4. เงินในลักษณะของปัจจัยหนึ่งในปัจจัยอนามัย (hygienic factor) ตาม hygienic theory ของ Herzberg

5. เงินเป็นเครื่องมือในการได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา จากทฤษฎีของ Vroom เงินเป็นเครื่องมือในการที่จะได้รับสิ่งอื่นๆ ตามที่ปรารถนาเอาไว้

เงินเป็นเครื่องยั่วยุให้คนทำงาน เพราะเงินเดือนสามารถตอบสนองความต้องการคนได้หลายอย่าง ได้แก่

1. ความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ยารักษาโรค
2. ความต้องการเกี่ยวกับสุขภาพและการศึกษา
3. ความต้องการสินค้าที่ฟุ่มเฟือย เช่น รถยนต์ โทรทัศน์ วิดีโอ เครื่องเสียง เป็นต้น
4. ความต้องการทางสังคม
5. เงินทำให้คนมีอำนาจ มีความเป็นใหญ่

เงินจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจูงใจให้คนทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะบรรเทาความต้องการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวคนให้น้อยลง การใช้เงินเป็นค่าจ้างเพื่อจูงใจให้คนทำงานมีอยู่หลายวิธี เช่น จ่ายตามผลงาน จ่ายตามระยะเวลาทำงาน จ่ายตามวุฒิการศึกษา จ่ายตามอาวุโสในงาน ซึ่งเป็นการใช้เงินจ้างปกติ นอกจากนี้ยังมีการใช้เงินจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ เงิน โบนัส เบี้ยขยัน เงินปันผลกำไร ซึ่งแต่ละองค์การก็มีแผนการจูงใจให้คนทำงานด้วยเงินแบบต่างๆ เพื่อให้งานขององค์การบรรลุตามเป้าหมาย

แต่เงินเพียงอย่างเดียวอาจจะไม่ใช่ว่าจะช่วยให้คนงานมีความพยายามในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น นอกจากเงินแล้วยังต้องใช้ปัจจัยอื่นประกอบด้วย

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer, et al. 1966 : 280 – 283) ได้กล่าวถึงปัจจัยค่าจ้าง (Wage) ไว้ว่าคนงานชายจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับล็อก (Locke. 1976 : 1302) ที่กล่าวถึงคำตอบแทน ว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะคำตอบแทนเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราคำตอบแทนที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจได้ นอกจากนี้การจ่ายคำตอบแทนต้องมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันและมีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน สอดคล้องกับ นิตยา หลานไทย (2531) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา และวิทยาลัยครูพลศึกษา ในสามจังหวัดภาคเหนือ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คำตอบแทนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับกับ ภาสกร โพธิ์ (2535) ซึ่งได้ศึกษาในเรื่องของขวัญ และความพึงพอใจ ที่เกี่ยวกับเงินเดือน และสวัสดิการ ของข้าราชการในส่วนภูมิภาค โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการประจำทุกระดับ ของสำนักงานสรรพากร เขต 7 ซึ่งมีจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น 730 คน ผลการวิจัยของเขาพบว่า เงินเดือนและสวัสดิการ ที่ข้าราชการได้รับในปัจจุบันจะมีผลกระทบต่อขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนภูมิภาค

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาถึงความแตกต่างของรายได้ที่มีผลการปฏิบัติงาน คือ งานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ในส่วนของตัวแปรรายได้ พบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน และรายได้สูงกว่า 10,000 บาทต่อเดือนมีคะแนนพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงาน

ที่มีรายได้สูงกว่า 10,000 บาทต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน

ในส่วนของงานวิจัยที่ผลการวิจัยแตกต่างออกไป ได้แก่ งานวิจัยของ พิสมัย บุญเจริญทับ (2541) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกริก เพื่อที่จะทราบถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ความพอใจต่อค่าตอบแทน และผลของค่าตอบแทนแบบต่าง ๆ ร่วมกับองค์ประกอบแวดล้อมในมหาวิทยาลัย และคุณสมบัติของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยกลุ่มประชากร คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และแจกแบบสอบถามให้ตอบพร้อมทั้งสังเกต สืบหาความจริง โดยในการวิจัยนี้กำหนดให้ค่าตอบแทน และองค์ประกอบแวดล้อมของมหาวิทยาลัย เป็นตัวแปรอิสระภายนอก คุณสมบัติของบุคลากรเป็นตัวแปรอิสระภายใน และพฤติกรรมการทำงานเป็นตัวแปรตาม ในการวิเคราะห์ได้คำนวณค่าคะแนนกลางของตัวแปรต่าง ๆ แล้วนำมาพิจารณาเกี่ยวกับ ผลการวิจัยปรากฏว่า ค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยเกริกให้แก่บุคลากรไม่สามารถจูงใจให้พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรดีเท่าที่มหาวิทยาลัยต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ รัชดา สังขะวิชัย (2538) ที่ศึกษาความพึงพอใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) โดยปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งสิ้น 6 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน หรือรายได้ ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน กลุ่มประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการ ระดับ 4-7 สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 100 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ค่าตอบแทนหรือรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สช.

จากงานวิจัยดังกล่าว จะพบว่า มีทั้งงานวิจัยที่พบว่าเงินเดือน หรือรายได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่พบว่าเงินเดือนไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด แต่เมื่อพิจารณาจากแนวความคิดเกี่ยวกับเงินเดือน หรือรายได้กับพฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้นจะเห็นว่าส่วนใหญ่กล่าวสนับสนุนปัจจัยเงินเดือนว่า ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะเป็นพนักงานในบริษัทเอกชน ซึ่งแตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ที่ได้มีผู้วิจัยได้กระทำมาแล้ว ผู้วิจัยก็คิดว่าจะเป็นไปในทำนองเดียวกัน ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูง มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับของเงินเดือนต่ำ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะที่สำคัญกับผลการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538 : 54 – 55) ได้ศึกษาในด้านจิตลักษณะ ซึ่งต่อมาก็ได้กลายเป็นทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม โดยได้กล่าวสรุปเนื้อหาว่า ถ้าเปรียบเทียบพฤติกรรมต่างๆ ของคนดีและคนเก่งเหมือนผลไม้บนต้น เช่น ผลมะม่วง การที่จะได้มะม่วงดก ผลใหญ่หวานอร่อยบนต้นไม้อ ล้ำต้นและรากจะต้องสมบูรณ์ ลักษณะทางจิตใจ 5 ประการเปรียบเสมือนลำต้นของต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรม ลักษณะทางจิตใจ 5 ประการนี้คือ

1. ทศนคติ คุณธรรม ค่านิยมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่กำลังพิจารณาอยู่นั้น
2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการเห็นแก่ผู้อื่นส่วนรวมและหลักสากลมากกว่าการเห็นแก่ตัว
3. ลักษณะมุ่งอนาคตสามารถคาดการณ์ไกล และสามารถควบคุมตนให้อดใจรอได้อย่างเหมาะสม
4. ความเชื่ออำนาจในตนว่าทำดีได้ดี ทำชั่วจะต้องได้รับโทษ
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความมุ่งมั่นบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ลักษณะทางจิตใจทั้ง 5 ประการนี้ถ้ามีมากในบุคคลใด บุคคลนั้นจะเป็นผู้มีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งอย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าขาดลักษณะหลายประการมากเท่าใด บุคคลนั้นก็จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเป็นคนดีและคนเก่งได้

นอกจากลักษณะทางจิต 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้อจริยธรรมแล้ว พฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีลักษณะทางจิตที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการคือ

1. สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาด เหมาะสมกับอายุ เมื่อเป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางการคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้
2. ประสพการณ์ทางสังคม หมายถึง การเข้าใจมนุษย์และสังคม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
3. มีสุขภาพจิตดี หมายถึง การมีความวิตกกังวลน้อย หรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

บุคคลที่มีลักษณะพื้นฐานทางจิตทั้งสามประการนี้สูงเหมาะสมกับอายุ เปรียบเสมือนคนที่เป็นบัวเหนือน้ำในพุทธศาสนา ส่วนผู้ที่มีลักษณะพื้นฐานทางจิตสูงเพียง 2 ประการ ประการเดียว หรือต่ำทั้งสามประการ จะเป็นคนประเภทบัวใต้น้ำ ไปจนถึงประเภทจมโคลนอยู่กันเป็น

โดยปกติแล้วการพัฒนาจิตใจหรือพฤติกรรมของมนุษย์มักทำกันที่ละด้าน เช่น พัฒนาแต่เฉพาะลักษณะมุ่งอนาคตในข้าราชการใหม่ พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเด็กโต แต่ทฤษฎี

คนไม่จริยธรรมได้บอกไว้ว่า บุคคลต้องมีจิตลักษณะหลายด้านในปริมาณมาก หรือพัฒนาไปสู่ขั้นสูงพร้อมกัน เมื่อบุคคลนี้มารับการพัฒนาเฉพาะด้านที่ยังขาดอยู่อีกเพียงด้านเดียวหรือน้อยด้าน ก็จะเป็นการเติมให้มีจิตใจที่ครบเครื่องครบองค์ประกอบ ที่จะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้

ทฤษฎีด้านไม่จริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528 : 113) ได้กล่าวว่า การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสาเหตุทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล สาเหตุภายใน คือ ลักษณะทางจิตใจต่าง ๆ เช่น การไม่เห็นแก่ตัว แต่เห็นแก่ส่วนรวม การมุ่งอนาคต และความสามารถควบคุมตนเอง ความเชื่อว่าทำดีจะนำไปสู่ผลดี และการทำชั่วต้องโดนลงโทษ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับลักษณะและเห็นความสำคัญของความดีเหล่านั้น เช่น ความซื่อสัตย์ การเคารพกฎระเบียบและกฎหมาย ความสามัคคี เป็นต้น

ส่วนสาเหตุภายนอกตัวบุคคล ในการที่บุคคลนั้นจะทำความดี หรือละเว้นการกระทำที่ไม่ปรารถนามากน้อยเพียงใดนั้น สาเหตุที่สำคัญ คือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์ในขณะที่บุคคลประสบอยู่ สาเหตุภายนอกที่ส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของลูกน้อง และต่อตัวท่านเองด้วยนั้นที่เกี่ยวกับการทำงานแบบข้าราชการ คือ สภาพของสถานที่ทำงานและข้าวของเครื่องใช้ และทางสังคมในหน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจจะมีความร่ำรวยในลักษณะและปริมาณที่ต่างกัน

1.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการทำให้เหตุผลเชิงจริยธรรม กับผลการปฏิบัติงาน

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล

โคลเบอร์ก (Kohlberg. 1964) ได้แบ่งระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้คือ

ระดับก่อนเกณฑ์ (Preconventional) เป็นระดับที่บุคคลยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจการกระทำ การกระทำสิ่งใดมักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นใหญ่ โดยไม่คำนึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้ จะตัดสินใจการกระทำว่า ดี – เลว ถูก – ไม่ถูก โดยพิจารณาผลจากการกระทำว่าจะมีผลต่อตนเองอย่างไร การหลบหลีกการถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวด ยอมทำตามคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจทางกายเหนือตน ผู้ที่ใช้หลักการตัดสินใจขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 2 – 7 ปี

ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้เป็นผู้ที่ถือว่าการกระทำที่ถูกต้อง คือการกระทำที่สนองความต้องการของตนและทำให้ตนเกิดความพอใจ การ

สัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำแบบตีมาตีตอบ ร้ายมา ร้ายตอบ เข้าทำนอง “ตาต่อตา ฟันต่อฟัน” ผู้ใช้หลักการตัดสินใจในขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 7 – 10 ปี

ระดับตามกฎหมายเกณฑ์ (Conventional) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้ หมายถึง การตัดสินใจเลือกที่จะกระทำ หรือไม่ทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด เพราะคำนึงถึงผู้อื่น คำนึงถึงสังคม คำนึงกฎหมาย และทำตามความคาดหวังของสังคม มีความมุ่งหมายที่จะดำรงรักษา กฎเกณฑ์ของสังคม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้ ถึงจะคำนึงถึงผู้อื่น และสังคมก็ยัง ต้องอาศัยการควบคุมจากภายนอกอยู่ อายุของเด็กที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้ อยู่ระหว่าง 11 – 16 ปี ในระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ พฤติกรรมที่ดีตามทัศนะของผู้ใช้หลักการตัดสินใจในขั้นนี้ คือ การทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับลักษณะที่เด่นก็คือ การคล้อยตามและพยายามทำ ตนให้ผู้อื่นรัก หรือมองว่าน่ารัก ผู้ใช้หลักขั้นนี้เป็นเด็กอายุ 10 – 13 ปี

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม) บุคคลเริ่ม มองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ เห็นความสำคัญของการทำตามหน้าที่ของตน แสดงการยอมรับและเคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม ผู้ที่มีการตัดสินใจ ในขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 13 – 16 ปีและผู้ใหญ่โดยทั่วไป

ระดับเหนือกฎหมายเกณฑ์ (Postconventional) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้ หมายถึง การที่ผู้ตัดสินใจสามารถใคร่ครวญ ไตร่ตรองด้วยเหตุผลเมื่อเผชิญความขัดแย้งของสถานการณ์ แล้วสามารถตัดสินใจเลือกการกระทำที่เห็นว่าเป็นหลักการสากลอันเกิดประโยชน์สุขแก่คนทั้ง ปวง คำนึงถึงประโยชน์สุขของส่วนรวมของมนุษยชาติ และความชอบธรรม กล่าวได้ว่า เป็นการ ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามที่เป็นหลักการหรืออุดมคติสากล ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการพัฒนาตน เองในด้านความคิด การมีคุณธรรมประจำใจ และสามารถแยก ดี ชั่ว ถูก ผิด ได้ อายุของเด็กที่ใช้ เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้จะอยู่ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ระดับนี้แบ่งออกได้อีก 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ขั้นนี้ยึดประโยชน์และความถูกต้องเฉพาะเรื่อง เฉพาะกาลเฉพาะเทศะ เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง โดยจะ ต้องนำกฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย ศาสนา และความคิดเห็นของบุคคลรอบด้านมาร่วมในการ พิจารณาความเหมาะสมด้วยใจเป็นกลาง แล้วตัดสินใจโดยยึดความถูกต้องที่ตนเองวินิจฉัยอีกที หนึ่ง โดยยึดหลักความสำคัญของส่วนรวม เข้าใจสิทธิของตนและผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้ มีความภาคภูมิใจเมื่อทำดี และละอายใจตนเองเมื่อทำชั่ว ผู้ที่มีการตัดสินใจโดยใช้หลักนี้มักเป็น ผู้ที่มีอายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล มีลักษณะแสดงถึงความเป็นสากล นอกเหนือกฎ เกณฑ์ในสังคมของตน มีความยึดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายอันปลายทางอันเป็นอุดมคติที่

ยิ่งใหญ่มีหลักธรรมประจำใจของตน มีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธาในความดีงาม ผู้มีการตัดสินใจในขั้นนี้ส่วนมากเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

หลักการตัดสินใจทั้ง 6 ขั้นนี้ ครอบคลุมพัฒนาการของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งพัฒนาการถึงขีดสุด และมีลักษณะเป็นสากล คือ บุคคลไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด เชื้อชาติใด วัฒนธรรมใดก็มีแนวโน้มว่าเจริญโดยผ่านกระบวนการเหล่านี้ตามลำดับขั้น จากขั้นต่ำไปหาขั้นสูงโดยไม่ข้ามขั้นตอน เป็นแต่บุคคลจะพัฒนาไปอัตราเร็ว – ช้าต่างกัน และบางคนอาจจะพัฒนาไปจนถึงขั้นท้าย ๆ

ในส่วนที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนั้น ได้มีการวิจัยดังนี้ ศิริพร แก้วนุ่ม (2526) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 785 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลางจะใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินท์ นาคประดิษฐ์ (2518 : 85) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณธรรมแห่งความเป็นพลเมืองดี พบว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีคุณธรรมแห่งความเป็นพลเมืองดีสูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

จะเห็นได้ว่าจากงานวิจัยที่ได้ศึกษามา ยังไม่มีงานวิจัยฉบับใดที่ได้ศึกษาถึงเกณฑ์ตัดสินใจทางจริยธรรมของพนักงานเอกชนที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่องนี้ด้วย จึงได้นำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้ด้วย และผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า พนักงานที่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่สูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ต่ำ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง กับผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

ส่วนการควบคุมตนเองนั้น หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำพฤติกรรมบางชนิด หรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทน หรือเสียสละและทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีปริมาณและคุณภาพเหมาะสม เป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 ; อ้างอิงจาก Mischel. 1974 : 287)

การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปรากฏการณ์เดียวกัน คือบุคคลจะต้องมีความต้องการผลในอนาคตมากกว่าผลในปัจจุบัน แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตนั้น เช่น การอดได้รอได้ ตามกระบวนการสองขั้นตอน ตอนแรก คือ สาเหตุที่จะทำให้บุคคลเลือกที่จะรับผลที่ดีกว่ามากที่จะมีมาในอนาคตแทนการรับผลเล็กน้อยในปัจจุบันนั้น เป็นลักษณะมุ่งอนาคต ตอนที่สองของการอดได้รอได้ คือ การกระทำที่เป็นขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ผลที่ปรารถนาที่จะมีมาในอนาคต ซึ่งอาจจะต้องปฏิบัติเป็นระยะเวลานาน หรือต้องรอคอยผลนานความสามารถส่วนนี้จึงเป็นการควบคุมตนเอง ดังนั้นผู้ที่เน้นส่วนกันของปรากฏการณ์เช่นนี้จะเรียกชื่อ ปรากฏการณ์เดียวกันแตกต่างกันออกไป ผู้ที่เน้นสาเหตุของการตัดสินใจเลือกกระทำและการเล็งเห็นผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในอนาคตจะเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า “การมุ่งอนาคต” ส่วนผู้ที่เน้นความสามารถในการปฏิบัติเพื่อรอรับผลที่ต้องการจะเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า “การควบคุมตนเอง”

ความสำคัญของการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

ความสำคัญของการมุ่งอนาคต

การที่บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบัน เพื่อที่จะรอรับผลที่ดีในอนาคต ในสังคมต่าง ๆ ในปัจจุบันนั้น ยังสังคมมีความก้าวหน้ามากขึ้น บุคคลก็ต้องรอคอยผลที่จะเกิดจากการกระทำของตนเองยิ่งขึ้น เช่น ทำตามกฎหมายเพื่อความสงบสุขของสังคม ปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดผลดีในระยะยาวมากกว่าในปัจจุบัน ทันทิ (บุญรับ ตักตีมณี. 2532 ; อ้างอิงจาก Skinner. 1986 : 568 – 574) เช่น เพื่อให้มีสุขภาพดีมีอายุยืน ฉะนั้นสังคมไทยซึ่งนับวันจะเจริญขึ้นคนก็ต้องรอคอยผลแห่งการกระทำของตนมากขึ้น

ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนในการทำงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นจะเป็นแรงจูงใจให้คนพยายามทำงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้ายและในขณะเดียวกันความล้มเหลวของการทำงานในขั้นต้น ๆ ก็จะทำให้คนไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้ ดังนั้นถ้าลักษณะของงานอาชีพใด ๆ ที่มีลักษณะการทำงานที่เป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและความสำเร็จในขั้นต้นจะช่วยให้คนบรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้ายได้ ก็จะสามารถทำให้ผู้กระทำพฤติกรรมนั้นใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะให้เกิดผลดีในอนาคต ซึ่งก็เป็นการฝึกให้คนรู้จักมุ่งอนาคตนั่นเอง

การมุ่งอนาคตเป็นการคำนึงถึงอนาคต และควบคุมพฤติกรรมไปสู่แนวทางนั้น ทำให้บุคคลสามารถปรับวิธีและเป้าหมายให้ถูกต้องและสัมพันธ์กัน การมุ่งอนาคตจึงเป็นการวางโครงสร้างของปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมในอนาคตของบุคคล นอกจากนี้ การมุ่งอนาคตยังเป็นลักษณะที่สำคัญที่แสดงถึงการที่บุคคลมีความเข้าใจเรื่องเวลา สามารถคาดหวังเกี่ยวกับเหตุการณ์ข้างหน้าได้ ผู้ที่มุ่งอนาคตจะสามารถวางแผนและมองเห็นความเป็นไปได้ในอนาคตจาก

สภาพการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น บุคคลบางคนจึงอาศัยความสามารถของตนและเวลาในปัจจุบันเป็นรากฐานที่จะคาดการณ์เกี่ยวกับตนเองในอนาคตได้

ความสำคัญของการควบคุมตนเอง

การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติเพื่อผลที่ดีกว่า และมีคุณค่าสูงกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความสามารถในการควบคุมตนเองนี้มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหลายประเภท เช่น พฤติกรรมการรักษาสุขภาพอนามัย (รัตนประเสริฐสม. 2526) พฤติกรรมซื้อสัตย์ในการเล่นเกมส์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิก. 2520) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาความรู้และทัศนคติทางด้านอนามัย และสุขนิสัย (Schinder. 1984) การคงอยู่ของพฤติกรรมที่เหมาะสมในชั้นเรียน การพัฒนาความสามารถในการเรียนคณิตศาสตร์ (Stevenson & Fantuzzo. 1984) การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในชั้นเรียน (Anderson. 1984)

นอกจากนี้ผู้ที่ได้รับการฝึกวิธีการควบคุมตนเองในบางขั้นตอน เช่น การสังเกตตนเอง และการบันทึกผลการกระทำของตน สามารถที่จะกระตุ้นผลงานของตนให้มากยิ่งขึ้น (Ackerman & Shapiro. 1984 ; Mokenzie & Rushall. 1974) การให้รางวัลตนเองและการตั้งเป้าหมายของตนเอง เพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่เหมาะสมในชั้นเรียน การประเมินผลตนเองและการให้รางวัลตนเอง ในการพัฒนาความสามารถในการเขียนเรียงความของนักเรียน (Hayes and others. 1985) ฯลฯ

จะเห็นได้ว่าการควบคุมตนเองและบางขั้นตอนของการควบคุมตนเอง เช่นการเปลี่ยนสภาพแวดล้อม การสังเกตตนเอง การบันทึกผลการกระทำของตนเอง การให้รางวัลตนเอง การตั้งเป้าประสงค์ของตนเองและการประเมินตนเองนั้น ไม่ว่าจะใช้แยกกัน หรือใช้พร้อม ๆ กันมีประโยชน์และใช้ได้ผลมากในการเสริมแรงและการอนุรักษ์พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น การรักษาสุขภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนหรือการทำงาน และใช้ในการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น พฤติกรรมการสูบบุหรี่ พฤติกรรมก้าวร้าว เป็นต้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวมาแล้วนั้น มีหลายชนิดที่มีลักษณะบางด้านคล้ายกับพฤติกรรมในการทำงานบริษัทเอกชน

งานวิจัยอื่นๆ ที่กล่าวถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการมุ่งอนาคตนั้น ไวท์(Wright. 1971) พบว่า ยุวอาชญากรมีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำกว่าเด็กปกติ แต่นักวิจัยไทย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิก. 2521) พบว่า การมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียวนั้น ทำนายพฤติกรรมซื้อสัตย์ไม่ได้ต้องพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมประกอบด้วย จึงอาจคาดได้ว่าแม้ในผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงก็คงจะไม่เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในการทำงานได้มากนัก แต่จะต้องมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วย จึงจะเพิ่มโอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมที่ดีในการทำงานขึ้นอีกได้

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และมีการควบคุมตนเองสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ตั้ง

สมมติฐานของการวิจัยว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และมีการควบคุมตนเองสูง จะมีผล การปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และมีการควบคุมตนเองต่ำ

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตน กับผลการปฏิบัติงาน

ความเชื่ออำนาจในตนเป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่า สิ่งต่างๆ ที่ตนได้รับนั้นเป็น ผลจากการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม โดยเชื่อว่าถ้ากระทำดีก็จะได้ผล ดี ถ้าทำชั่วก็จะได้ผลร้ายตอบแทน และตนสามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตนและสามารถ ควบคุมผลนั้น ๆ ได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่ออำนาจนอกตน ซึ่งหมายถึง การคาดหวังของ บุคคลว่าสิ่งต่างๆ ที่ตนได้รับนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุภายนอก เช่น โชคชะตา ไสยศาสตร์ คนอื่น หรือคุณสมบัติภายในตนที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ (Rotter, 1966)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายในตนนั้น สตริกแลนด์ (Strickland, 1977 : 233 – 252) ได้สรุปผลการวิจัยในเรื่องต่างๆ ที่แสดงให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนเป็น จิตลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เช่น พวกที่เชื่ออำนาจภายในตน จะสุขุมหรือน้อยกว่า และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสุขุมหรือได้มากกว่า เชื่อมมั่นในตนเอง อดทนต่องานหนัก และยากไต่ยากกว่า อดได้รอได้ดีกว่า เข้ากับคนอื่นได้ดีกว่า รู้จักแสวงหาความรู้เพื่อการปฏิบัติตนให้ดีขึ้นของผู้ป่วยได้ดีกว่าพวกที่เชื่ออำนาจภายนอกตน นอกจากนั้นพวกที่เชื่ออำนาจในตนนั้น เมื่อประสบกับความล้มเหลวจะเชื่อว่าเป็นเพราะตนได้ใช้ความ พยายามในการทำงานนั้นน้อยไป และมีแนวโน้มว่าจะใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การ ทำงานนั้นประสบความสำเร็จ ความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล เพราะคนที่เชื่ออำนาจในตนนั้นเชื่อว่า การกระทำของตนจะก่อให้เกิด ผลตามต้องการความเชื่ออำนาจในตนจึงส่งผลถึงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น พฤติกรรม อนามัย (บุญรับ ศักดิ์มณี. 25321 ; อ้างอิงจาก รัตนา ประเสริฐสม. 2526)

จินตนา บิลมาต (จินตนา บิลมาต และคนอื่น ๆ .2529) ได้พบว่า ในข้าราชการใหม่ที่มี ทั้งกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงและกลุ่มที่เชื่ออำนาจในตนต่ำ ในกลุ่มข้าราชการที่มีความ เชื่ออำนาจในตนสูงพร้อมกับมีจิตลักษณะอื่นๆ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และทัศนคติต่อการ ทำงานราชการสูงแล้ว เมื่อได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ก็น่าจะมี พฤติกรรมในการทำงานราชการดีขึ้นด้วย บาทัสและคณะ (Bar- Tal, et al. 1980 : 53) ได้ สำนวณผลการศึกษามีผู้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตนและผล สัมฤทธิ์ทางวิชาการมากกว่า 40 เรื่อง พบว่าถึงแม้ว่าผลจะไม่ตรงกันทั้งหมด แต่ก็แสดงให้เห็น ถึงแนวโน้มของความสัมพันธ์ในทางบวก การศึกษาเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนเป็นตัวแปรทางบุคลิกภาพที่สำคัญสำหรับใช้ในการทำนายผล สัมฤทธิ์ทางวิชาการ

มีงานวิจัยบางเรื่องที่ได้ผลแตกต่างไปจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เช่น งานวิจัยของ สุขสันต์ จ้อยเจริญ (2534) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มี ลักษณะการควบคุมตนเองต่างกัน คือ นักเรียนที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน และนักเรียนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน โดยใช้แบบทดสอบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน – ภายนอกตน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 131 คน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ก็พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนและนักเรียนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนนั้นไม่ แตกต่างกัน บรรวณ (Brownne. 1985 : 3690 – A) ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนจากนัก ศึกษาครูวิชาเอกประถมศึกษา จำนวน 64 คน ไม่พบว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน – ภายนอกตนมี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ถึงแม้พวกที่เชื่ออำนาจภายในตนจะมี แนวโน้มสูงกว่า เช่นเดียวกับ นภเกตุ สุขสมเพียร (2539) ที่ศึกษาเปรียบเทียบและหาความ สัมพันธ์ ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคต และพฤติกรรมการทำงานของกำนัน – ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดมหาสารคาม เป็นกำนัน 12 คน และผู้ใหญ่บ้านจำนวน 132 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน และแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต ของบุญรับ ตักดีมณี (2532) และแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของกำนัน – ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลปรากฏว่าความเชื่ออำนาจในตนและลักษณะมุ่งอนาคตไม่มี ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น จะเห็นว่ามีทั้งงานวิจัยที่ได้ข้อสรุปว่า ความ เชื่ออำนาจในตน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลประการ หลังเช่นนี้เป็นส่วนน้อยดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาตัวแปรนี้ให้มากขึ้น เพื่อให้ได้ผล สรุปที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ฉะนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำเอาตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนมา ศึกษากับพนักงานบริษัทเอกชน เพื่อที่จะได้ทราบถึงผลของการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ตั้ง สมมติฐานของการวิจัยว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าผู้ที่มี ความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวอย่างหนึ่งซึ่งมีผู้สนใจทำการศึกษาว่าแรงจูงใจชนิดนี้มี ผลอย่างไรต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และในอดีตจนถึงปัจจุบันก็ได้มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานหลายชิ้น ผลที่ได้จากการศึกษาเหล่านั้น มีดังนี้

ในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากับข้าราชการได้แก่งานวิจัยของ แสง จันทร์ถนอม (2538 : 201) ศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา :

กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน ประการที่สอง คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน ประการที่สาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน และประการสุดท้ายเพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียน จำนวน 17 โรงเรียน รวม 294 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อสำรวจและประเมินปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเพื่อประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน และแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของตัวอย่าง ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ไวเนอร์ (Wiener) ที่พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นผู้ที่มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานได้สำเร็จ ตรงกับทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland) และแอตคินสัน (Atkinson) จากการศึกษาของไนท์ และซาสเซนราธ (Knight and Sassenrath) พบว่าการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นเหตุให้ผู้ทำงานผลิตผลน้อยที่สุด ทำงานเรียบร้อย ใช้เวลาในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญานัน วันจันทร์ (2536) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จากกลุ่มโรงเรียน 8 กลุ่ม โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 69 โรงเรียนได้ครู 400 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดความเชื่อทางพุทธ แบบวัดการปฏิบัติทางพุทธ แบบวัดอิทธิบาท 4 แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ในงานวิจัยที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ข้าราชการได้แก่ งานวิจัยของ นิรุบล รัศม (2540: 81) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมอันประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน และ

ลักษณะงานที่ตรงกับนิสัย โดยเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานสินเชื่อ จำนวน 180 คน และผู้บังคับบัญชาจำนวน 50 คน ของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ส่วนสถิติที่ใช้ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริมา ปาณรังคานนท์ (2527.) ที่พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 99.48) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งจำเป็นและต้องการจะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น และจากการที่ธนาคารส่วนใหญ่มีการวางแผนพัฒนาพนักงาน เช่น การที่ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ฝึกสอน ให้คำปรึกษา และแนะนำในเรื่องการพัฒนาตนเอง ปรากฏว่าพนักงานมีความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับ ปราณี ภักดีไพบูลย์ผล (2540 : 123) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 141 คน และผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าระดับต้นจำนวน 24 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ (16PF) From A ของ เรมอนด์ บี แคทเทล แบบทดสอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีการวิจัยที่ได้ผลแตกต่างจากที่กล่าวข้างต้นเพียงเล็กน้อย คือ งานวิจัยของ กัลยาณี สนิทสุวรรณ (2542 : บทคัดย่อ) ดังที่ได้กล่าวมาแล้วตั้งแต่ข้างต้น ในส่วนของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยดังกล่าว จะพบว่ามีทั้งงานวิจัยส่วนใหญ่ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และงานวิจัยเพียงเล็กน้อยที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด งานวิจัยส่วนใหญ่กล่าวสนับสนุนปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งการวิจัยกับข้าราชการ และพนักงานเอกชน ฉะนั้นในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทเอกชน ในสายงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเอาตัวแปรทางด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ด้วย และได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างทัศนคติในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน

ทัศนคติในการทำงาน หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบในการทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการทำงาน รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมในการทำงาน

ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 ; อ้างอิงจาก McGuire. 1969 : 155 – 156 และ Shaver. 1977 : 168 – 170)

(1) ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งเหล่านั้นว่าเลว หรือดี หรือมีประโยชน์ หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด บุคคลส่วนใหญ่มักจะมีความรู้เชิงประมาณค่าสิ่งต่าง ๆ เพียงเล็กน้อย และอาจจะเป็นความรู้ที่ไม่ถูกต้องด้วย ทำให้เกิดอคติ หรือมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ตรงกับความเป็นจริง เป็นผลให้เกิดผลเสียต่อบุคคลหรือส่วนรวมได้ และเนื่องจากความรู้เชิงประมาณค่านี้ เป็นต้นกำเนิดของทัศนคติของบุคคล ดังนั้นการเปลี่ยนทัศนคติที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การปรับปรุงองค์ประกอบความรู้เชิงประมาณค่า โดยการให้ความรู้ที่ตรงกับความจริงแก่บุคคลนั้น ๆ

(2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งใดมีประโยชน์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น และตรงกันข้ามถ้ารู้ว่าสิ่งใดมีโทษบุคคลจะไม่ชอบ หรือเกลียดสิ่งนั้น ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ด้วย ตามปกติแล้วถ้าสิ่งใดมีประโยชน์โดยตรงต่อตนเอง บุคคลย่อมรู้สึกพอใจมาก แต่ถ้าเป็นประโยชน์ต่อคนอื่นที่ตนไม่รู้จัก หรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยที่เป็นประโยชน์ส่วนตนไม่มากนัก บุคคลจะรู้สึกพอใจกับสิ่งนั้นเพียงเล็กน้อย การที่บุคคลจะรู้สึกพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่สิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองน้อย หรือไม่มีเลย แต่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ประเทศชาติ และมนุษยชาติ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นต้องเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม ในระดับ 4 – 6 ฉะนั้น ทัศนคติจึงเกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมโดยผ่านองค์ประกอบนี้

(3) การมุ่งกระทำ (Behavioral Intention Component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน ซึ่งความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน ซึ่งความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมนี้เป็นไปแบบกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมได้อย่างเฉพาะเจาะจงขึ้นอยู่กับจิตลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลและสถานการณ์ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมตามทัศนคติของตนก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง คือมีเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 5 และ 6 มีความสามารถในการควบคุมตนเอง ส่วนบุคคลที่ขาดความเป็นตัวของตัวเอง ต้อง

พึงการควบคุมจากภายนอก เช่น การให้รางวัลและการลงโทษจากผู้อื่น หรือสังคมจะกระทำไป ตามการชักจูง หรือบังคับจากผู้อื่นมากกว่าจะทำตามทัศนคติของตนต่อสิ่งนั้น

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้แล้ว ทัศนคติยังมีลักษณะสำคัญอีก 2 ประการ คือ

- มีทิศทาง (direction) หมายถึง จะมีทิศทางไปในทางบวกหรือลบ ดีหรือเลว ชอบหรือไม่ชอบ
- มีปริมาณ (magnitude) คือ ความเข้มข้น หรือความรุนแรง เช่น อาจมีทัศนคติ ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดรุนแรงมากและอีกสิ่งหนึ่งเบาบางขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น หรือความพัวพันของบุคคลต่อเรื่องนั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524 : 5 – 9)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ที่สำคัญ ๆ คือ งานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 40) ที่ศึกษาในเรื่องของการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ กล่าวว่า ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการนั้นเกิดขึ้นเมื่อ บุคคลเห็นว่าการทำงานราชการนั้นมีผลดีในระยะยาวและมองเห็นความสำคัญของผลดีประเภทนี้ ดังนั้นคนที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการจึงต้องเป็นคนที่มึลักษณะมุ่งอนาคตสูง และเมื่อมุ่งอนาคตสูงแล้ว มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการแล้ว ก็จะต้องมีความสามารถในการควบคุมตนให้ทำพฤติกรรมทางด้านทานความชั่ว และการสะสมความดีเพื่อผลในระยะยาว ด้วย จึงจะเกิดพฤติกรรมได้ดีกว่าการมีทัศนคติที่ดีเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฟิชเบิน (Fishbein and Azzen. 1975) ที่ว่าทัศนคติของบุคคลต่อพฤติกรรมนั้นเป็นผลจากการคาดหวังผลของพฤติกรรม และคุณค่าหรือความสำคัญของผลนั้น จึงสรุปว่า การปฏิบัติงานราชการอย่างขยันขันแข็ง ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการนั้น จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นผลดีของการทำงานราชการ และเห็นคุณค่าของผลนั้นสำคัญกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา บิลมาศ (จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ. 2529) พบว่า ในข้าราชการใหม่นั้นมีทัศนคติ ต่อการทำงานราชการแตกต่างกัน คือมีทั้งกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ ดังนั้นในกลุ่มข้าราชการที่มีทัศนคติ ต่อการทำงานราชการสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง แต่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองต่ำ เมื่อได้รับการฝึกมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองแล้ว ก็จะทำให้มีความพร้อมทางจิตใจสูงขึ้น ทำให้มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในการทำงานราชการมากขึ้น

จากผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มิทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า พนักงานที่มีทัศนคติที่ดี จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดีในการทำงาน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างระดับสติปัญญา กับผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของสติปัญญา

เทอร์มาน (สวรงค์ โค้วตระกูล. 2536 : 75 ; อ้างอิงจาก Terman. 1916.) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า เป็นความสามารถในการคิดแบบนามธรรม (Abstract Thinking) ของแต่ละบุคคลได้ดีและรวดเร็ว

อาย์เซนซ์ (Eysenck. 1977) กล่าวว่า สติปัญญาสูง หมายถึง บุคคลที่มีความทะเยอทะยาน มุ่งงาน ชอบการแข่งขัน ปรับปรุงตนเองเพื่อนสถานภาพทางสังคม ให้คุณค่าอย่างสูงในผลงานและมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนผู้มีสติปัญญาด้อย ไม่ให้คุณค่าในการแข่งขัน และไม่ให้คุณค่าของผลงาน และความคิดสร้างสรรค์น้อย มักไม่สนใจในความก้าวหน้า ท้อถอย ไม่มีจุดหมายในชีวิต และการทำงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528 : 27 – 32) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างลึกซึ้ง และเป็นนามธรรมได้มากขึ้นทุกที และกล่าวต่อไปอีกว่า ความมีสติปัญญา หมายถึง มีความเฉลียวฉลาด รับสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรมนอกเหนือจากการคิดแบบรูปธรรม สามารถคิดแบบเอกลัทธิและอเนกนัยได้ด้วย

ได้มีงานวิจัยเกี่ยวกับสติปัญญากับการเรียน และการปฏิบัติงานของผู้วิจัยหลายคน เช่น งานวิจัยของ นันทิยา ยิ่งเจริญ (2527 : 96 –99) พบว่า นักเรียนที่มีสติปัญญาสูงจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่มีสติปัญญาค่อนข้างต่ำ สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับสติปัญญากับการทำงาน มีการศึกษาที่สำคัญ ๆ คือ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข .2543 ; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528 : 27 – 32) กล่าวว่า สติปัญญาเป็นจิตลักษณะของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาจิตลักษณะอื่น ๆ การเรียนรู้และการปฏิบัติ

ส่วนที่ศึกษาสติปัญญากับการทำงาน เช่น การวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543,76) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางชีวสังคม ,ลักษณะทางบุคลิกและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าพนักงานที่มีสติปัญญาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มสติปัญญาสูงมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มสติปัญญาต่ำ ผลการวิจัยของ แลนดิส (Landis, Brislin and Hulgus. 1985 : 466 – 479) ที่ศึกษาสติปัญญากับผลการปฏิบัติงาน ก็พบว่า ผู้ที่มีสติปัญญาดีมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าผู้ที่มีสติปัญญาด้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลละออ สุภาผล (2534) ที่ศึกษา ผลการฝึกทักษะในการรับวัฒนธรรมที่มีต่อคุณลักษณะของนักเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีสติปัญญาค่อนข้างสูง มีผลการปฏิบัติงานด้านการให้คำปรึกษาแนะนำสูงกว่านักเรียนนายร้อยที่มีสติปัญญาค่อนข้างต่ำ ผลนี้พบในกลุ่มนักเรียนนายร้อยตำรวจที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจค่อนข้างสูง

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีสติปัญญาในระดับสูง จะมีผลการปฏิบัติที่ดีกว่า ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยว่า พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับสติปัญญาต่ำ

7.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ทางสังคม กับผลการปฏิบัติงาน ความหมายของประสบการณ์ทางสังคม

ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การคิดและตัดสินใจต่าง ๆ ด้วยตนเอง คบหาสมาคมกับเพื่อนฝูง ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน รู้จักแบ่งปันสิ่งของให้ผู้อื่น ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยไม่เอาแต่ใจตัวเอง สังเกตพฤติกรรม ฟังเหตุผลหรือความต้องการของคนอื่น เล่าประสบการณ์ชีวิตของตน และของผู้อื่นที่ตนประสบมาให้ผู้ฟัง ฟัง เรียนรู้ถึงชีวิตในสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ของผู้คนประเภทต่าง ๆ แสวงหาความรู้เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ตลอดจนทัศนคติ ค่านิยมของบุคคลโดยทั่วไปในทางสังคม โดยผ่านทางสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น (สุวรรณศรี ทองรัมย์ภากุล. 2539) สงวนศรี วิรัชชัย (2527 : 52) ได้ให้ความหมายของประสบการณ์ทางสังคมว่า คือ การรู้สภาพการดำเนินชีวิตทั้งปัญหาอุปสรรค และความต้องการของคนในสังคม ทราบว่า การกระทำของตนส่งผลกระทบต่อทั้งในทางดี และไม่ดีต่อสังคมอย่างไร ประสบการณ์ทางสังคมมีความหมายคล้ายคลึงกับการรับรู้ทางสังคม (Social Perception) ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่บุคคลประเมินข่าวสาร ผู้คน ความคิด เหตุการณ์ สถานการณ์ จนเกิดความรู้ความเข้าใจไปทางใดทางหนึ่ง หากบุคคลมีประสบการณ์ทางสังคมโดยการได้เห็น ได้ยิน ได้สัมผัส ได้เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ ข่าวสารต่าง ๆ และบุคคลสามารถประเมิน และตีความหมายไปในทิศทางที่ดี เหมาะสมกับสภาพความจริง และความเป็นไปของสังคม ก็จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง

ประสบการณ์ทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาการทางจิตของบุคคล การที่บุคคลมีประสบการณ์ทางสังคมจะทำให้มีความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น และสามารถนำตนเองเข้าไปอยู่ในบทบาทของผู้อื่นได้ เรียกว่า ความสามารถในการสวมบทบาท (Role Taking) ซึ่งความสามารถในการสวมบทบาทมีความสำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมมาก ประสบการณ์จากการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก จะทำให้บุคคลมีความคิดเห็นที่กว้างขวางลึกซึ้งมองเห็นและเข้าใจบทบาทของตนเอง และของผู้อื่นที่อยู่ร่วมกับตนในสังคม และความเข้าใจนี้เองจะเอื้ออำนวยให้บุคคลมีพัฒนาการทางจิตในระดับสูงได้ การที่บุคคลขาดประสบการณ์ทางสังคมและขาดโอกาสที่จะได้เรียนรู้หรือสวมบทบาทอื่น ๆ น้อย จะนำไปสู่การปฏิเสธทางจิตต่อบทบาทที่ไม่คุ้นเคย คือ การไม่ยอมรับ ไม่เข้าใจ ไม่ไว้วางใจ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเท่ากับเป็นการปิดกั้นข่าวสารและข้อมูลที่เป็นต่อการพัฒนาทางจิตวิทยาและด้านสังคม ดังนั้น ถ้าต้องการที่จะให้บุคคลมีพัฒนาการทางจิตจะต้องส่งเสริมให้บุคคลมีประสบการณ์ทางสังคมกว้างขวาง และเหมาะสมจึงจะทำให้บุคคลมีพัฒนาการทางจิตในระดับสูงได้ (สงวนศรี วิรัชชัย. 2527 : 54)

ในส่วนของงานวิจัยในเรื่องประสบการณ์ทางสังคมนั้น ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529 : 25) ได้ประมวลผลการวิจัยลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรประสบการณ์ทางสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ชัดเจนของ นวลละออ สุภาพผล (2534) ในส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปรด้านการให้ประสบการณ์ทางสังคมโดยการฝึกทักษะในการรับวัฒนธรรม พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่ได้รับการฝึกทักษะทางสังคมในการรับวัฒนธรรมมีผลการปฏิบัติงานทั่วไปสูงกว่านักเรียนนายร้อยตำรวจที่ไม่ได้รับการฝึกอย่างชัดเจน ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่ นวลละออ สุภาพผล (2534) ได้รวบรวมไว้ ที่สำคัญ ๆ เช่น ดวงเดือน เลขยานนท์ (1966) พบว่า หัวหน้าที่ได้รับการฝึกทักษะในการรับวัฒนธรรมมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าหัวหน้าซึ่งไม่ได้รับการฝึกมีพฤติกรรมการทำงานหลาย ๆ อย่างดีกว่า ผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก ซึ่งก็ยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) โดยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง และประสบการณ์ทางสังคมต่ำมีคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูงมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มประสบการณ์ทางสังคมต่ำ และ กอร์ดอนและคณะ (Gordon, et al. 1977) ซึ่งได้ฝึกทักษะในการรับวัฒนธรรมของชาวฮอนดูรัส ให้กับอาสาสมัครชาวอเมริกัน พบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกมีผลการปฏิบัติงานทั่วไปสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก สมดุล ชาญณรงค์ (2533) ศึกษาคุณลักษณะทางจิตใจของประชากรไทยที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน โดยคุณลักษณะทางจิตใจที่ศึกษาได้แก่ สุขภาพจิต ประสบการณ์ทางสังคม ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาสูง ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่ชนะการประกวดหมู่บ้านอาสาพัฒนา และป้องกันตนเองระดับจังหวัดและเป็นหมู่บ้านตามโครงการหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง และศึกษากลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับในการพัฒนาต่ำ ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่อยู่นอกโครงการพัฒนา รวมทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 6 หมู่บ้าน ใน 3 จังหวัด คือ สุรินทร์ บุรีรัมย์ และนครราชสีมา กลุ่มละ 180 คน รวมทั้งหมด 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวัด คือ แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของประชากร แบบสอบถามคุณลักษณะทางจิตใจของประชากรทั้ง 6 ด้าน และแบบสอบถามพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้การวิเคราะห์สถิติค่าที่ ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่มีระดับพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาสูง มีคุณลักษณะทางจิตใจด้านต่าง ๆ สูงกว่าประชากรที่มีระดับพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นคุณลักษณะทางจิตใจด้านสุขภาพจิต

จากงานวิจัยข้างต้นที่ได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูงจะมีผลในการปฏิบัติที่ดีกว่า ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยว่า

พนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง จะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมต่ำ

8.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างสุขภาพจิต กับผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของสุขภาพจิต

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528 : 28) ได้กล่าวถึงความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า หมายถึง การไม่รู้สึกริดกักกังวลจนเกินเหตุ ไม่โกรธง่าย ไม่ตื่นตง่าย มีสมาธิและมีความกล้าในสิ่งที่สมควร วัดได้โดยการให้ประเมินด้วยตนเองตามลักษณะที่กล่าวไว้ ส่วน กุลวดี กนกวัฒนากร (2523) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขและเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และสามารถดำรงชีวิตตนเองได้โดยไม่เสียดุลยภาพ ทำให้มีความสุข ความสบายใจ รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่มีข้อแย้งเกิดขึ้นในจิตใจ และรวมถึงการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และสังคมได้เป็นอย่างดี

สุขภาพจิตเป็นลักษณะที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของมนุษย์ นักจิตวิทยาพบว่าสุขภาพจิตนั้นเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะอื่น ๆ และพฤติกรรมหลายประการของมนุษย์ทั้งที่เป็นปัญหาและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาในสังคมนั้น เบิร์ด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก. 2524 : 1 ; อ้างอิงจาก Burt. 1965) พบว่า เด็กซึ่งต่อมากลายเป็นอาชญากรนั้น 63 เปอร์เซ็นต์ของเด็กเหล่านี้ ครูเคยรายงานว่ามีลักษณะอาการทางประสาทอย่างเห็นได้ชัดเจนนมาก่อน ในขณะที่ เพอร์เว (Perrewe. 1986) ศึกษาถึงปริมาณงานที่บุคคลทำกับสุขภาพกายและจิตใจ พบว่า การทำงานเกินกำลังทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพจะสัมพันธ์กับความรู้สึกบีบคั้นเกี่ยวกับงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานเกินกำลังแสดงให้เห็นว่า มีความภูมิใจในตนเองต่ำ มีความผิดพลาดเรื่องงานสูง มีอัตราการเป็นโรคหัวใจสูง และระดับคลอเรสเตอรอลในเลือดสูงขึ้น จากการศึกษาของ สตริกแลนด์ (Strickland. 1977 : 4598A – 4599A) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2,799 คน พบผลว่าสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพน้อยลง ไม่ใส่ใจในการปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้นนั้นเป็นเพราะครูมีสุขภาพจิตไม่ดี จะเห็นว่าสุขภาพจิตเป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำงาน และในการวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับสุขภาพจิตของผู้ที่มีพฤติกรรมขัดสังคมหรือกระทำผิดกฎหมาย ก็พบว่า การมีสุขภาพจิตเสื่อมนั้น แม้มิได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมที่ขัดกับสังคมของบุคคล แต่การมีสุขภาพจิตเสื่อมเป็นจุดอ่อนของบุคคล ซึ่งถ้าเขามีปัญหาอื่นเพิ่มขึ้น ก็อาจจะทำให้เขามีพฤติกรรมที่เป็นปัญหากับสังคมได้โดยง่าย (นพนธ์ สัมมา. 2514 ; ปรีชา ธรรมา และ ถาวร เกิดเกียรติพงศ์. 2516 และ สุพจน์ จักขุทิพย์. 2521) ในงานวิจัยของ บังอร โสพล (บังอร โสพล และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล . 2539) ที่ศึกษาข้าราชการระดับผู้บริหาร (ซี 5 – 8) จำนวน 174 คน จาก 5 กระทรวง พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ทำงานในฐานะหัวหน้าได้มาก

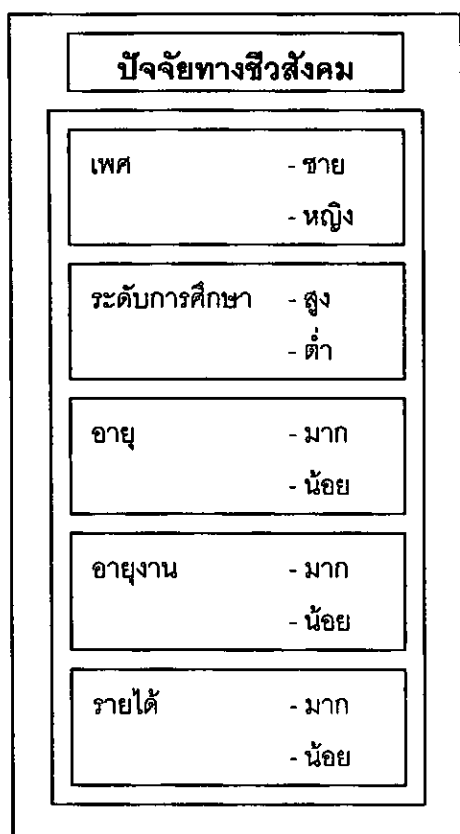
และมีความเครียดในงานน้อย หรือมีสุขภาพจิตดี จะเป็นลักษณะสำคัญของหัวหน้าหน่วยราชการ ที่มีประสิทธิภาพสูงในงาน และเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมากด้วย นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยยืนยันว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือลักษณะอื่น ๆ ที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา เช่น ลักษณะการเป็นผู้นำ ความเกรงใจ หรือการศึกษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นให้คงที่หรือดีขึ้น (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2543 ; อ้างอิงจาก จันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์ . 2517.) ส่วน สลิตา สุนทรวิภาต (2531 :82) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตและความประพฤตินิยมชอบในวงราชการ (ป.ป.ป) กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง.) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ เจ้าหน้าที่ระดับ 6 จำนวน 81 คน ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ยังมีสุขภาพจิตดีเท่าใด กลุ่มก็มีประสิทธิภาพสูงเท่านั้น และงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) พบว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตสูงและสุขภาพจิตต่ำมีคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสุขภาพจิตสูงมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่มสุขภาพจิตต่ำ

กล่าวได้ว่าคนที่สุขภาพจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมนั้น ก็เนื่องจากว่า คนที่มีสุขภาพจิตดีนั้นจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี ได้รับความจริงได้ถูกต้อง มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความมั่นคงทางใจ เหล่านี้เป็นต้น คนที่มีลักษณะเช่นนี้จึงสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างดี และสามารถทำประโยชน์ต่อส่วนรวมได้เพราะคนที่มีสุขภาพจิตดีนั้นจะรู้สึกเป็นสุข และเกิดความรู้สึกพอใจในชีวิตและงานของตน จึงสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยที่ไม่มียะไรมารบกวนจิตใจ ดังนั้นบุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตดี จึงจะมีพฤติกรรมเอื้อเฟื้อผู้อื่น และสุขภาพจิตที่ดีนั้น จะเกิดจากการที่บุคคลได้รับการบำบัดความต้องการส่วนตัวพอสมควร จึงมีความห่วงใยเรื่องของตนเองน้อยลง สามารถรับรู้ปัญหาและความต้องการของผู้อื่นมากขึ้น จึงทำให้ช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น (Hoffman. 1967)

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีสติปัญญาดี จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลการทำงานดีกว่าผู้ที่มีระดับสติปัญญาค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูงจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีระดับสติปัญญาต่ำ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

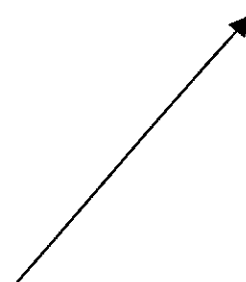
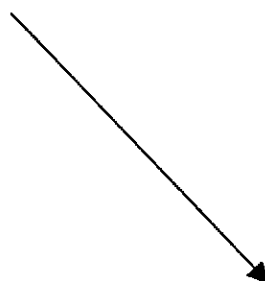
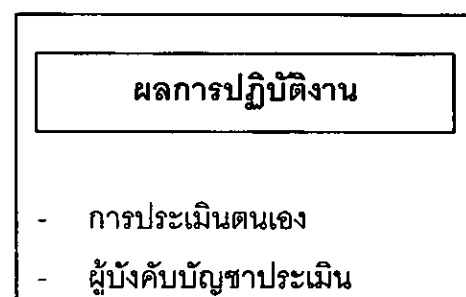
ตัวแปรอิสระ



จิตลักษณะ

การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม
 ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง
 ความเชื่ออำนาจภายในตน
 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 ทักษะคติในการทำงาน
 ระดับสติปัญญา
 ประสบการณ์ทางสังคม
 สุขภาพจิต

ตัวแปรตาม



สมมติฐานของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระทุกตัวที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสามารถคาดการณ์ และตั้งสมมติฐานของการวิจัยตามที่กล่าวมาแล้ว ความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านั้น รวมทั้งกรอบแนวความคิดของทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมยังสามารถคาดการณ์ในการตั้งสมมติฐานอื่น ๆ ได้อีกหลายตัวแปร ดังนี้

ประการแรก พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคม 5 ประการ คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน รายได้ และมีจิตลักษณะ 8 ประการ คือ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต ในระดับสูงกว่ามีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีปัจจัยเหล่านี้ในระดับต่ำกว่า

ประการที่สอง ปัจจัยทางชีวสังคม 5 ประการ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน และรายได้ รวมทั้งจิตลักษณะ 8 ประการ คือ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต สามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานได้

ประการที่สาม เฉพาะด้านจิตลักษณะ ดวงเดือน พันธุนาวิน (2531) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีจิตลักษณะหลายตัวสูงมากเท่าไร จะมีพฤติกรรมเป็นคนดีและคนเก่งมากขึ้น โดยเฉพาะในทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมได้ให้ความสำคัญส่วนที่เป็นรากของต้นไม้ ว่าถ้ามีส่วนนี้ร่วมกันสูงมากเท่าไร บุคคลก็จะมีรากฐานของพฤติกรรมดีมากขึ้น ฉะนั้นจึงตั้งสมมติฐานว่า พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูง ประสิทธิภาพทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดี ร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาดำ ประสิทธิภาพทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดีร่วมกัน

จากการคาดการณ์ทั้ง 3 ประการข้างต้นนี้ สามารถนำมาตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้หลายประการ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานเพศชายมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินสูงกว่าพนักงานเพศหญิง
2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า
3. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมิน แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมิน แตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมิน แตกต่างกัน

6. พนักงานที่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

7. พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองต่ำ

8. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ

9. พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

10. พนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดีต่อการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดี

11. พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูง มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีระดับสติปัญญาต่ำ

12. พนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมต่ำ

13. พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

14. ปัจจัยทางชีวสังคม 5 ตัวแปร คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน รายได้ และจิตลักษณะ 8 ประการ คือ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้

15. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่สติปัญญาสูง ประสบการณ์ทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดี ร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาต่ำ ประสบการณ์ทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

16. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสพการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่สติปัญญาสูง ประสพการณ์ทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดี ร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาดำ ประสพการณ์ทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ทางสถิติ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของ บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ที่จังหวัดชลบุรี อำเภอสัตหีบ ซึ่งมี 4 สายงาน และแต่ละสายงานก็มี 4 แผนก คือ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายมิกซ์ ฝ่ายแพ็คเกจ และฝ่ายเอ็มเอส โดยมีพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานรวมทั้งประมาณ 1,300 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ที่จังหวัดชลบุรี อำเภอสัตหีบ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2545 จำนวน 200 คน ซึ่งได้มาโดยการคำนวณจากสูตรของยามานะ โดยกำหนดให้ประชากร (N) เท่ากับ 1,300 คน เมื่อได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงนำมาทำการสุ่มอย่างง่ายอีกครั้ง โดยสุ่มตามสายงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 สายงานโดยในแต่ละสายงานจะมีจำนวนคนงานไม่เท่ากัน เพื่อให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสม จึงกำหนดอัตราส่วน คือ 1 คน ต่อประชากร 6.5 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างที่แต่ละแผนก ครอบคลุมกันตามอัตราส่วนที่เหมาะสม

แต่ในการเก็บข้อมูลกลับมาในการวิจัยครั้งนี้ ไม่สามารถเก็บแบบทดสอบได้ครบทุกชุด เนื่องจากพนักงานบางส่วนได้มีการลาออกไปในระหว่างที่กำลังเก็บข้อมูล (ใช้เวลาประมาณ 3 สัปดาห์) ซึ่งในส่วนที่เป็นการประเมินตนเอง สามารถเก็บกลับมาได้ 190 ชุด และผู้บังคับบัญชาประเมินเก็บกลับมาได้ 173 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ใช้เก็บข้อมูลลักษณะทางชีวสังคม เกี่ยวกับอายุ เพศ อายุงาน รายได้ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดจิตลักษณะ ได้แก่

แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

เป็นแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งนำมาจาก ดวงเดือน พันธุนาวัน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม (2524) ซึ่งได้หาค่าความเชื่อมั่นไว้ได้ .77 แบบวัดนี้เป็นแบบปรนัย ประกอบด้วยเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นปัญหาขัดแย้งทางด้านจริยธรรม จำนวน 10 เรื่อง (10 ข้อ) ดังตัวอย่าง

1. สมมติว่ามีชายคนหนึ่งขับรถยนต์ส่วนตัวมาตามถนนตามลำพังในเวลากลางคืนเพื่อกลับบ้านระหว่างทางพบเห็นว่ามีผู้ประสบอุบัติเหตุจากการที่รถจักรยานยนต์พลิกคว่ำอยู่ข้างถนน มีชาวบ้านแถวนั้นมุงดูอยู่หลายคน และบางคนโบกมือเป็นสัญญาณให้เขาจอดรถช่วยเหลือซึ่งเขาก็ได้หยุดรถให้ความช่วยเหลือนำส่งโรงพยาบาล ถ้าท่านเป็นชายคนนั้น เหตุผลสำคัญที่แท้จริงในการกระทำดังกล่าวก็คือ
 - หวังว่าการลงทุนช่วยเหลือคงไม่สูญเปล่า คงได้รับผลตอบแทนคุ้มค่า
 - คล้อยตามความต้องการของชาวบ้าน
 - กลัวว่าเหตุการณ์จะเกิดขึ้นกับตนเองสักวันหนึ่ง ถ้านิ่งดูตาย
 - ถือเป็นหน้าที่ของสมาชิกที่ดีของสังคมที่จะให้ความช่วยเหลือ
 - ความสงสาร เห็นว่าผู้ได้รับทุกข์ควรได้รับความช่วยเหลือเท่าที่จะช่วยได้
 - ถือหลักว่า ควรเสียสละบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือกนี้จะแสดงถึงจริยธรรมขั้นที่ 1 ถึง 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ในการตอบ ผู้ถูกทดสอบเลือกตอบได้เพียงเรื่องละ 1 คำตอบ ด้วยการขีดเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความนั้น ถ้าตรงกับขั้นที่ 6 ได้ 6 คะแนน ขั้นที่ 5 ได้ 5 คะแนนและลดลงตามลำดับจนถึงขั้นที่ 1 ได้ 1 คะแนน ดังนั้นคำถามแต่ละข้อผู้ตอบจะได้คะแนนในช่วง 1 – 6 คะแนน

แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง

เป็นแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง ของ บุญรับ ตักดีมณี (2532) มีค่าความเชื่อมั่น 0.78 แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 อันดับ โดยแบ่งเป็นแบบวัดมุ่งอนาคต จำนวน 10 ข้อ และแบบวัดการควบคุมตนเอง จำนวน 10 ข้อ มีเนื้อหาพาดพิงถึงนิสัยส่วนตัวของผู้ตอบเกี่ยวกับผลงาน อนาคต การวางแผนการทำงาน การประหยัด เป็นต้น

ตัวอย่างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต

ข้อความทางลบ

1. กาประกอบกรรมดีโดยขาดผู้รู้เห็นเป็นการกระทำที่สูญเปล่า

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

ข้อความทางบวก

10. การทำความดีไม่ควรหวังผลตอบแทนจากผู้อื่น

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

ตัวอย่างแบบวัดการควบคุมตนเอง

ข้อความทางลบ

1. ข้าพเจ้ามักจะทำงานส่งไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้

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

ข้อความทางบวก

7. ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่างประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน

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

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดมุ่งอนาคตและความคุมตนเอง

ข้อความที่เป็นคำถามจะประกอบด้วยข้อความที่มีความหมายในทางบวก และในทางลบ
จึงแยกการให้คะแนนดังนี้

ข้อความในทางบวก

ถ้าตอบ จริงที่สุด	ได้ 6 คะแนน
ถ้าตอบ จริง	ได้ 5 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างจริง	ได้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างไม่จริง	ได้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริง	ได้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริงที่เลย	ได้ 1 คะแนน

ข้อความทางลบ

ถ้าตอบ จริงที่สุด	ได้ 1 คะแนน
ถ้าตอบ จริง	ได้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างจริง	ได้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างไม่จริง	ได้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริง	ได้ 5 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริงเลย	ได้ 6 คะแนน

ผู้ที่มุ่งอนาคตน้อย หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม

ผู้ที่มุ่งอนาคตมาก หมายถึงผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม

ผู้ที่ควบคุมตนเองได้มาก หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดควบคุมตนเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม

ผู้ที่ควบคุมตนเองได้น้อย หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดควบคุมตนเองต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม

แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน – ภายนอกตน

เป็นแบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน – ภายนอกตน ของ บุณริบ คักคิมณี (2532) โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.82 แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 อันดับ จำนวน 10 ข้อ

ตัวอย่างแบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน – ภายนอกตน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความทางบวก

5. ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ความขยันขันแข็งในการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่สูญเปล่า

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

ข้อความทางลบ

2. ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานของข้าพเจ้าให้ผลไม่คุ้มค่า

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

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่เป็นคำถามประกอบด้วยข้อความที่มีความหมายในทางบวกและในทางลบ แยกการให้คะแนน ดังนี้

ข้อความในทางบวก

ถ้าตอบ จริงที่สุด	ได้ 6 คะแนน
ถ้าตอบ จริง	ได้ 5 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างจริง	ได้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างไม่จริง	ได้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริง	ได้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริงเลย	ได้ 1 คะแนน

ข้อความในทางลบ

ถ้าตอบ จริงที่สุด	ได้ 1 คะแนน
ถ้าตอบ จริง	ได้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ ก่อนข้างจริง	ได้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ก่อนข้างไม่จริง	ได้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริง	ได้ 5 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริงเลย	ได้ 6 คะแนน

ผู้ที่เชื่ออำนาจในตน หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดความเชื่ออำนาจภายใน – ภายนอกตนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม ผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน – ภายนอกตนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เป็นแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ วิสุทธิ์ รัตรี (2532) โดยแบบวัดจะครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยข้อคำถามมีจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย

ตัวอย่างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แบบสอบถามตอนนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นทั่วๆ ไป เกี่ยวกับการทำงานของท่าน ขอให้ท่านอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ

ข้อคำถามเชิงบวก

3. เพื่อนร่วมงานเคยกล่าวชมว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานหนัก

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย

ข้อคำถามเชิงลบ

1.ข้าพเจ้าไม่ชอบการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตาม

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

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อคำถามเชิงบวก

ถ้าตอบจริงที่สุด	ได้	6 คะแนน
ถ้าตอบจริง	ได้	5 คะแนน
ถ้าตอบค่อนข้างจริง	ได้	4 คะแนน
ถ้าตอบค่อนข้างไม่จริง	ได้	3 คะแนน
ถ้าตอบไม่จริง	ได้	2 คะแนน
ถ้าตอบไม่จริงเลย	ได้	1 คะแนน

ข้อคำถามเชิงลบ

ถ้าตอบจริงที่สุด	ได้	1 คะแนน
ถ้าตอบจริง	ได้	2 คะแนน
ถ้าตอบค่อนข้างจริง	ได้	3 คะแนน
ถ้าตอบค่อนข้างไม่จริง	ได้	4 คะแนน
ถ้าตอบไม่จริง	ได้	5 คะแนน
ถ้าตอบไม่จริงเลย	ได้	6 คะแนน

ดังนั้นพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1 - 6 คะแนน และจะพิจารณาระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดังนี้

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ คือผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม

แบบวัดทัศนคติในการทำงาน

เป็นแบบวัดทัศนคติในการทำงาน ของ นวลละออ สุภาผล (2534) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงเพียงเล็กน้อยเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคประกอบด้วย มาตรฐานประเมินค่า 6 อันดับ จำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น ข้อความทางบวก และข้อความทางลบ มีเนื้อหาแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบความรู้ ใช้ประมาณค่าว่าดี – ไม่ดี / มีประโยชน์ – ไม่มีประโยชน์ , องค์ประกอบความเชื่อว่าดี – ไม่ดี / พอใจ – ไม่พอใจ และองค์ประกอบความพร้อมในการทำงาน

ตัวอย่างแบบวัดทัศนคติในการทำงาน

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความทางบวก

1.งานในโรงงานแห่งนี้มีส่วนสร้างความเจริญทางด้านเศรษฐกิจให้กับสังคม

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

ข้อความทางลบ

3.งานในโรงงานแห่งนี้ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบมาก แต่ได้รับผลตอบแทนไม่ดี

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

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่เป็นคำถามประกอบด้วยข้อความที่มีความหมายในทางบวกและในทางลบแยกการให้คะแนน ดังนี้

ข้อความในทางบวก

ถ้าตอบ จริงที่สุด	ได้ 6 คะแนน
ถ้าตอบ จริง	ได้ 5 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างจริง	ได้ 4 คะแนน

ถ้าตอบ ก่อนข้างไม่จริง	ได้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริง	ได้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริงเลย	ได้ 1 คะแนน
ข้อความในทางลบ	
ถ้าตอบ จริงที่สุด	ได้ 1 คะแนน
ถ้าตอบ จริง	ได้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ ก่อนข้างจริง	ได้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ก่อนข้างไม่จริง	ได้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริง	ได้ 5 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริงเลย	ได้ 6 คะแนน

ดังนั้น ผู้ที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดี หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดทัศนคติในการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม ผู้ที่มีทัศนคติในการทำงานไม่ดี หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดความทัศนคติในการทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม

แบบวัดสติปัญญา

เป็นแบบวัดสติปัญญา ของ Raymond B. Cattell ซึ่งได้เลือกใช้ข้อคำถามประกอบด้านสติปัญญา (Factor B) มีจำนวน 13 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก

ตัวอย่างแบบวัดสติปัญญา

กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงบนข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เลข 3 จำนวนต่อไปนี้ จำนวนไหนที่ไม่เป็นพวกเดียวกับจำนวนอื่นๆ

ก. 7 ข. 9 ค. 13

2. "สุนัข" ทำให้นึกถึง "กระตู่" แล้ว "วัว" ทำให้นึกถึงอะไร

ก. น้านม ข. หญ้า ค. เกลือ

เกณฑ์ในการให้คะแนน

คะแนนของผู้ตอบจะมีพิสัยระหว่าง 0-13 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ แบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาสูง มีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม เฉลียวฉลาด มีธรรมะ มีความพากเพียรในการศึกษาหาความรู้ กระทำตนเป็นผู้มีวัฒนธรรม ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้มีระดับสติปัญญาไม่เฉลียวฉลาดนัก ใช้ความคิดเชิงรูปธรรม มากกว่านามธรรม เข้าใจช้า ขาดความมั่นคงในตนเอง

แบบวัดประสบการณ์ทางสังคม

เป็นแบบวัดประสบการณ์ทางสังคม ของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) โดย อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข ได้นำแบบวัดประสบการณ์ทางสังคมของ สุวรรณี ทองรัมย์กุล (2539) มาปรับใช้ เพื่อวัดการคิดและการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง การคบหาสมาคมกับเพื่อนฝูง ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน การรู้จักแบ่งปัน การพึงเหตุผลหรือความต้องการของผู้อื่น ฯลฯ แบบวัดมีจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 5 หน่วย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อความทางบวก และข้อความทางลบ โดยแบบวัดประสบการณ์ทางสังคม สุวรรณี ทองรัมย์กุล หาค่าความเชื่อมั่นได้ .69

ตัวอย่างแบบวัดประสบการณ์ทางสังคม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความทางบวก

1.ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องไปท่องเที่ยวในที่ต่างๆ บ้างตามโอกาสอันควร

_____	_____	_____	_____	_____
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้อความทางลบ

2.ข้าพเจ้าคิดว่าเด็กควรจะใช้เวลาศึกษาแต่หนังสือเรียนที่โรงเรียนกำหนดเท่านั้น

_____	_____	_____	_____	_____
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

เกณฑ์ในการให้คะแนน

ข้อความทางบวก

ถ้าตอบมากที่สุด	ได้	5 คะแนน
ถ้าตอบมาก	ได้	4 คะแนน
ถ้าตอบปานกลาง	ได้	3 คะแนน
ถ้าตอบน้อย	ได้	2 คะแนน
ถ้าตอบน้อยที่สุด	ได้	1 คะแนน

ข้อความทางลบ

ถ้าตอบมากที่สุด	ได้	1 คะแนน
ถ้าตอบมาก	ได้	2 คะแนน
ถ้าตอบปานกลาง	ได้	3 คะแนน
ถ้าตอบน้อย	ได้	4 คะแนน
ถ้าตอบน้อยที่สุด	ได้	5 คะแนน

ดังนั้นผู้ตอบจะมีพิสัยของคะแนนในช่วง 20 ถึง 100 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง ส่วนผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางสังคมต่ำ ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางสังคมค่อนข้างสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางสังคมค่อนข้างต่ำ

แบบวัดสุขภาพจิต

เป็นแบบวัดสุขภาพจิต ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2536) ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ เกี่ยวกับปริมาณ ความวิตกกังวล อารมณ์แปรปรวน ขาดสมาธิ เคร่งเครียด เป็นต้น มีลักษณะเป็นประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย ประกอบ จาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย แบบวัดนี้ได้สร้างโดยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ (2520) และใช้ในการวิจัยมาแล้วหลายเรื่อง มีค่าความเชื่อมั่น .78

ตัวอย่างแบบวัดสุขภาพจิต

ให้อ่านประโยคนำให้เข้าใจ แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับลักษณะของท่านมากที่สุดเพียงใด แล้วให้ขีด ✓ ลงบนเส้นที่มีคำบรรยายจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย เพียงแห่งเดียวต่อข้อ กรุณาตอบให้ครบทั้ง 15 ข้อ

1.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเป็นคนตื่นตันทง่าย

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย

2.ฉันรู้สึกว่าคุณสนใจอะไรไม่ได้นาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบ จริงที่สุด	ได้ 1 คะแนน
ถ้าตอบ จริง	ได้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างจริง	ได้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างไม่จริง	ได้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริง	ได้ 5 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่จริงเลย	ได้ 6 คะแนน

ดังนั้นผู้ตอบจะมีพิสัยในช่วง 15 – 90 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ส่วนผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อย เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้มีสุขภาพจิตไม่ดี

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดผลการปฏิบัติงาน มี 2 ฉบับดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง

ฉบับที่ 2 แบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ทั้ง 2 ฉบับมีลักษณะเป็นแบบสอบถามให้ขีดตอบฉบับละ 15 ข้อ เป็นแบบมาตรา

ประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงมากที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ตัวอย่างแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง

1. การทำงานในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ ในระยะแรกที่เข้ามาทำงาน ข้าพเจ้ายังไม่ค่อยเข้าใจในหน้าที่มากนัก แต่ค่อยเข้าใจมากขึ้นในเวลาต่อมา

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

2. ข้าพเจ้าเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

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

ในการตอบแบบวัดนี้ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนแต่ละข้อจาก 1 ถึง 6 และคะแนนรวมจาก 15 –90 ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงถึงมีผลการปฏิบัติงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงถึงมีผลการปฏิบัติงานต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

1. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ และเข้าใจในงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี

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

2. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานขึ้นเรื่อยๆ

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

ในการตอบแบบวัดนี้ ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนแต่ละข้อจาก 1 ถึง 6 และคะแนนรวมจาก 15 ถึง 90 ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผู้ได้บังคับบัญชาแล้วได้คะแนนสูงแสดงถึงผู้ได้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงถึงผู้ได้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานต่ำ ทั้ง 2 แบบวัดข้างต้นได้ดัดแปลงมาจากแบบวัด ของ ชาร์ทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านที่มีประสบการณ์ทางด้านจิตวิทยา ทำการตรวจและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบทดสอบที่สร้างขึ้น สามารถวัดได้ตรงตามความต้องการ คือ ให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และไม่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์โดยคำนวณหาความสัมพันธ์ของรายข้อ (Item test Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในแต่ละส่วน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาจิตวิทยา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งถึงผู้จัดการโรงงาน
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปแจกให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ แล้วทำการให้คะแนนและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ทางสถิติ

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
(Statistical Package for Social Sciences Version)

1. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ตามความแตกต่างของตัวแปรอิสระ โดยสถิติ t- test ทดสอบสมมติฐานในข้อ 1 – 2 , 6 –13 และ ใช้ F-test ทดสอบสมมติฐานข้อ 3 – 5

2. การศึกษาปัจจัยบางประการในความสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐานในข้อ 14

3. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่เป็นส่วนรากของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม คือ สถิติปัญหา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยสถิติ 3 - way ANOVA ทดสอบสมมติฐานข้อ 15 และ 16

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะ 8 ประการของพนักงาน และปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูง รวมทั้งศึกษาถึงตัวแปรที่สามารถสร้างเป็นสมการทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรม ของบริษัท โลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ที่จังหวัดชลบุรี อำเภอศรีราชา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2545 จำนวน 200 คน ซึ่งรวบรวมแบบสอบถามได้ 190 คน คิดเป็นร้อยละ 95

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในส่วนแรกจะเสนอข้อมูลพื้นฐานที่ประกอบด้วย ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นพื้นฐานในการเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากนั้นได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียดต่าง ๆ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีด้วยกัน 3 วิธี ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติค่าที (t-test)
- 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)
- 3) การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง (Three Way Analysis of Variance)
- 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ในการวิเคราะห์และแปลผลที่จะกล่าวต่อไปนี้ เพื่อความสะดวกและให้เป็นที่น่าสนใจตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
mean	แทน	ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมิน
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน t-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r
SS	แทน	ค่าบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน F-distribution

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 แสดงข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน และรายได้

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	120	63.2
	หญิง	70	36.8
ระดับการศึกษา	การศึกษาสูง	142	74.7
	การศึกษาดำ	48	25.3
อายุ	18-22 ปี	8	4.2
	23-30 ปี	99	52.1
	31-40 ปี	47	24.7
	41 ปีขึ้นไป	36	18.9
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	11	5.8
	1-3 ปี	54	28.4
	4-8 ปี	59	31.1
	9-15 ปี	28	14.7
	16 ปีขึ้นไป	38	20.0
รายได้	น้อยกว่า 4,000 บาท/เดือน	2	1.1
	4,000 – 6,500 บาท/เดือน	29	15.3
	6,501 – 10,000 บาท/เดือน	84	44.2
	10,001 – 20,000 บาท/เดือน	64	33.7
	20,001 – 50,000 บาท/เดือน	11	5.8
	รวม	190	100

จากตาราง 1 เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 120 คน (ร้อยละ 63.2) เพศหญิงจำนวน 70 คน (ร้อยละ 36.8) ระดับการศึกษาสูง จำนวน 142 คน (ร้อยละ 74.7) การศึกษาดำ จำนวน 48 คน (ร้อยละ 25.3) อายุ อยู่ระหว่าง 18-22 ปี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.2) อยู่ระหว่าง 23-30 ปี จำนวน 99 คน (ร้อยละ 52.1) อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 24.7) อายุงาน อยู่ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 54 (ร้อยละ 28.4) อยู่ระหว่าง 4-8 ปี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 31.1) รายได้ อยู่ระหว่าง 6,501 – 10,000 บาท/เดือน

จำนวน 84 คน (ร้อยละ 44.2) อยู่ระหว่าง 20,001 – 50,000 บาท/เดือน จำนวน 64 คน (ร้อยละ 33.7)

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานเพศชายมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมิน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง

ผลการปฏิบัติงาน	เพศ	N	Mean	SD	t	P value
ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง	เพศชาย	120	67.05	7.42	1.409	.080
	เพศหญิง	70	65.57	6.14		
ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมิน	เพศชาย	111	70.20	7.16	.829	.205
	เพศหญิง	62	69.19	8.46		

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานเพศชายมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่สูงกว่าพนักงานเพศหญิง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐาน 2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงและต่ำ

ผลการปฏิบัติงาน	การศึกษา	N	Mean	SD	t	P value
ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง	การศึกษาน้อย	48	1.50	.505	-.420	.306
	การศึกษาสูง	142	1.54	.501		
ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมิน	การศึกษาน้อย	45	1.51	.506	-.412	.340
	การศึกษาสูง	128	1.55	.500		

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงและต่ำมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐาน 3 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินแตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและ ผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

ผลการปฏิบัติงาน		SS	MS	F	P value
ผลการปฏิบัติงานจาก การประเมินตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	137.02	34.25	.695	.596
	ภายในกลุ่ม	9112.48	49.26		
	รวม	9249.50			
ผลการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	366.55	91.64	1.591	.179
	ภายในกลุ่ม	9674.92	57.59		
	รวม	10041.47			

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐาน 4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินแตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและ ผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน

ผลการปฏิบัติงาน		SS	MS	F	P value
ผลการปฏิบัติงานจาก การประเมินตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	151.40	37.85	.77	.546
	ภายในกลุ่ม	9098.09	49.18		
	รวม	9249.50			
ผลการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	516.90	129.23	2.28	.063
	ภายในกลุ่ม	9524.56	56.69		
	รวม	9524.56	56.69		
รวม		10041.47			

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐาน 5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้บังคับบัญชาประเมินแตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและ
ผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน

ผลการปฏิบัติงาน		SS	MS	F	P value
ผลการปฏิบัติงานจาก การประเมินตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	123.12	30.78	.624	.646
	ภายในกลุ่ม	9126.37	49.33		
	รวม	9249.50			
ผลการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	592.59	148.15	2.634*	.036
	ภายในกลุ่ม	9448.88	56.24		
	รวม	10041.48			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่มีผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ Scheffee ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐาน 6 พนักงานที่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและ
ผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงและต่ำ

ผลการปฏิบัติงาน	เหตุผลเชิงจริยธรรม	N	Mean	SD	t	P value
ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง	การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ	61	66.39	7.54	-.151	.440
	การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง	129	66.56	6.75		
ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมิน	การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ	57	70.93	7.32	1.320	.095
	การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง	116	69.30	7.77		

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานที่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงและต่ำมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 7 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองต่ำ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและ ผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองสูงและต่ำ

ผลการปฏิบัติงาน	ลักษณะมุ่งอนาคตและ การควบคุมตนเอง	N	Mean	SD	t	P value
ผลการปฏิบัติงานจาก การประเมินตนเอง	ลักษณะมุ่งอนาคตและ การควบคุมตนเองต่ำ	89	65.37	6.80	-2.118*	.018
	ลักษณะมุ่งอนาคตและ การควบคุมตนเองสูง	101	67.50	7.05		
ผลการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาประเมิน	ลักษณะมุ่งอนาคตและ การควบคุมตนเองต่ำ	82	69.66	7.57	-.293	.385
	ลักษณะมุ่งอนาคตและ การควบคุมตนเองสูง	91	70.00	7.75		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 8 พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและ
ผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงและต่ำ

ผลการปฏิบัติงาน	ความเชื่ออำนาจภายในตน	N	Mean	SD	t	P value
ผลการปฏิบัติงาน จากการประเมินตนเอง	ความเชื่ออำนาจในตนต่ำ	86	65.01	7.629	-3.45*	.001
	ความเชื่ออำนาจในตนสูง	88	68.55	5.783		
ผลการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาประเมิน	ความเชื่ออำนาจในตนต่ำ	79	69.73	7.568	-.63	.267
	ความเชื่ออำนาจในตนสูง	78	70.50	7.794		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 9 พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ

ผลการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	N	Mean	SD	t	P value
ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ	110	63.87	6.664	-6.764*	.000
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	80	70.13	5.735		
ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมิน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ	100	70.63	7.492	1.603	.055
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	73	68.75	7.760		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 10 พนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดีต่อการทำงาน มีผลการปฏิบัติงาน ทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดี

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและ ผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดีและไม่ดี

ผลการปฏิบัติงาน	ทัศนคติในการทำงาน	N	Mean	SD	t	P value
ผลการปฏิบัติงานจาก	ทัศนคติในการทำงานที่ไม่ดี	89	63.92	6.938	-5.084*	.000
การประเมินตนเอง	ทัศนคติในการทำงานที่ดี	101	68.78	6.241		
ผลการปฏิบัติงานจาก	ทัศนคติในการทำงานที่ไม่ดี	79	69.99	7.675	.235	.408
ผู้บังคับบัญชาประเมิน	ทัศนคติในการทำงานที่ดี	94	69.71	7.650		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดีต่อการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 11 พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูง มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีระดับสติปัญญาต่ำ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูงและต่ำ

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับสติปัญญา	N	Mean	SD	t	P value
ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง	สติปัญญาต่ำ	78	67.74	7.722	2.053*	.022
	สติปัญญาสูง	112	65.64	6.336		
ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมิน	สติปัญญาต่ำ	76	69.05	7.591	-1.198	.116
	สติปัญญาสูง	97	70.45	7.662		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีระดับสติปัญญาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 12 พนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมต่ำ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูงและต่ำ

ผลการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ทางสังคม	N	Mean	SD	t	P value
ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง	ประสบการณ์ทางสังคมต่ำ	87	66.43	7.155	-.160	.873
	ประสบการณ์ทางสังคมสูง	80	66.60	6.887		
ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมิน	ประสบการณ์ทางสังคมต่ำ	80	69.15	8.279	-1.641	.103
	ประสบการณ์ทางสังคมสูง	73	71.18	6.858		

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูงและประสบการณ์ทางสังคมต่ำ มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 13 พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและ ผู้บังคับบัญชาประเมินของพนักงานที่มีสุขภาพจิตดีและไม่ดี

ผลการปฏิบัติงาน	สุขภาพจิต	N	Mean	SD	t	P value
ผลการปฏิบัติงานจาก	สุขภาพจิตไม่ดี	90	65.43	7.563	-2.020*	.045
การประเมินตนเอง	สุขภาพจิตดี	100	67.47	6.327		
ผลการปฏิบัติงานจาก	สุขภาพจิตไม่ดี	82	70.11	7.598	.443	.658
ผู้บังคับบัญชาประเมิน	สุขภาพจิตดี	91	69.59	7.713		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีสุขภาพจิตไม่ดี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 14 ปัจจัยทางชีวสังคม 5 ตัวแปร คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ आयुงาน รายได้ และจิตลักษณะ 8 ประการ คือ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้

ตาราง 15 เปอร์เซนต์ทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนาย ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง

ผลการปฏิบัติงาน	% ทำนาย	ตัวทำนาย
ผลการปฏิบัติงานจาก	17.75	เพศ
การประเมินตนเอง	39.0	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
	51.3	ทักษะคิดในการทำงาน
ผลการปฏิบัติงานจาก	66.1	อายุงาน
ผู้บังคับบัญชาประเมิน	50.0	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
	35.5	ระดับสติปัญญา
	24.0	ทักษะคิดในการทำงาน
	10.5	ประสิทธิภาพทางสังคม

จากตาราง 14 พบว่า เพศ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง

อายุงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมิน

สมมติฐาน 15 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่สติปัญญาสูง ประสิทธิภาพทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาดำ ประสิทธิภาพทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณา ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต ของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P value
สติปัญญา	185.923	1	185.923	3.835	.052
ประสิทธิภาพทางสังคม	.899	1	.899	.019	.892
สุขภาพจิต	232.457	1	232.457	4.795	.030
สติปัญญา × ประสิทธิภาพทางสังคม	11.747	1	11.747	.242	.623
สติปัญญา × สุขภาพจิต	1.845	1	1.845	.038	.846
ประสิทธิภาพทางสังคม × สุขภาพจิต	.223	1	.223	.005	.946
สติปัญญา × ประสิทธิภาพทางสังคม × สุขภาพจิต	37.099	1	37.099	.765	.383

จากตาราง 16 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่สติปัญญาสูง ประสิทธิภาพทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีสติปัญญาดำ ประสิทธิภาพทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 16 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่สติปัญญาสูง ประสิทธิภาพทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาดำ ประสิทธิภาพทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณา

ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต ของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P value
สติปัญญา	66.603	1	66.603	1.155	.284
ประสิทธิภาพทางสังคม	222.118	1	222.118	3.951	.052
สุขภาพจิต	0.003	1	2.554	.000	.995
สติปัญญา × ประสิทธิภาพทางสังคม	300.676	1	300.676	5.213	.024
สติปัญญา × สุขภาพจิต	57.401	1	57.401	.995	.320
ประสิทธิภาพทางสังคม × สุขภาพจิต	7.348	1	7.348	.127	.722
สติปัญญา × ประสิทธิภาพทางสังคม × สุขภาพจิต	6.494	1	6.494	.113	.738

จากตาราง 17 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่สติปัญญาสูง ประสิทธิภาพทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดี ร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีสติปัญญาดำ ประสิทธิภาพทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายสำคัญคือ

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุ อาชีพ รายได้ และจิตลักษณะ 8 ประการ คือ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิตแตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งได้แก่ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม สุขภาพจิต และตัวแปรทางชีวสังคม คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อาชีพ รายได้ ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของพนักงานบริษัทเอกชน

3. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา สุขภาพจิต และประสิทธิภาพทางสังคมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานเพศชายมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

3. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินแตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินแตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินแตกต่างกัน

6. พนักงานที่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

7. พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองต่ำ

8. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ

9. พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

10. พนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดีต่อการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดี

11. พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูง มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีระดับสติปัญญาต่ำ

12. พนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมต่ำ

13. พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

14. ปัจจัยทางชีวสังคม 5 ตัวแปร คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน รายได้ และจิตลักษณะ 8 ประการ คือ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้

15. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่สติปัญญาสูง ประสบการณ์ทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาต่ำ ประสบการณ์ทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

16. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่ สติปัญญาสูง ประสบการณ์ทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชากว่าพนักงานที่มีสติปัญญาต่ำ ประสบการณ์ทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของ บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ที่จังหวัดชลบุรี อำเภอสัตร์ราชา ซึ่งมี 4 สายงาน และแต่ละสายงานมี 4 แผนก คือ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายมิกซิ่ง ฝ่ายแพ็คกิ้ง และฝ่ายเอ็มเอส โดยมีพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานรวมทั้งประหมดประมาณ 1,300 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ที่จังหวัดชลบุรี อำเภอสัตร์ราชา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2545 จำนวน 200 คน ซึ่งได้มาโดยการคำนวณจากสูตรของยามานะ โดยกำหนดให้ประชากร (N) เท่ากับ 1,300 คน เมื่อได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงนำมาทำการสุ่มอย่างง่ายอีกครั้ง โดยสุ่มตามสายงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 สายงานโดยในแต่ละสายงานจะมีจำนวนคนงานไม่เท่ากัน เพื่อให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสม จึงกำหนดอัตราส่วน คือ 1 คน ต่อประชากร 6.5 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างที่คละแผนก คละตำแหน่งกันตามอัตราส่วนที่เหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่ง แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ใช้เก็บข้อมูลลักษณะทางชีวสังคมเกี่ยวกับ อายุ เพศ อายุงาน รายได้ ระดับการศึกษา

2 เป็นแบบวัดจิตลักษณะ ได้แก่

2.1 แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งนำมาจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจักษ์จันท์ (2524) จำนวน 10 ข้อ

2.2 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง เป็นแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) โดยแบ่งเป็นแบบวัดมุ่งอนาคต จำนวน 10 ข้อ และแบบวัดการควบคุมตนเอง จำนวน 10 ข้อ

2.3 แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน – ภายนอกตน เป็นแบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน – ภายนอกตน ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยค ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 อันดับ จำนวน 10 ข้อ

2.4 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ วิสุทธิ์ รัตติ (2532) โดยแบบวัดจะครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยข้อคำถามมีจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย

2.5 แบบวัดทัศนคติในการทำงาน เป็นแบบวัดทัศนคติในการทำงาน ของ นวล ละออ สุภาพผล (2534) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงเพียงเล็กน้อยเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 อันดับ จำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น ข้อความทางบวก และข้อความทางลบ มีเนื้อหาแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบความรู้ ใช้ประมาณค่าว่าดี – ไม่ดี / มีประโยชน์ – ไม่มีประโยชน์ ,องค์ประกอบความเชื่อว่าดี – ไม่ดี / พอใจ – ไม่พอใจ และองค์ประกอบความพร้อมในการทำงาน

2.6 แบบวัดสติปัญญา เป็นแบบวัดสติปัญญา ของ Raymond B. Cattell ซึ่งได้เลือกใช้องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Factor B) มีจำนวน 13 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก

2.7 แบบวัดประสบการณ์ทางสังคม เป็นแบบวัดประสบการณ์ทางสังคม ของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) โดย อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข ได้นำแบบวัดประสบการณ์ทางสังคม ของ สุวรรณี ทองรัมย์ภากุล (2539) มาปรับใช้ เพื่อวัดการคิดและการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง การคบหาสมาคมกับเพื่อนฝูง ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน การรู้จักแบ่งปัน การฟังเหตุผลหรือความต้องการของผู้อื่น ฯลฯ แบบวัดมีจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 5 หน่วย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อความทางบวก และข้อความทางลบ

2.8 แบบวัดสุขภาพจิต เป็นแบบวัดสุขภาพจิต ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2536) ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ เกี่ยวกับปริมาณ ความวิตกกังวล อารมณ์แปรปรวน ขาดสมาธิ เคร่งเครียด เป็นต้น มีลักษณะเป็นประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย ประกอบ จาก จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3 เป็นแบบวัดผลการปฏิบัติงาน มี 2 ฉบับดังนี้

3.1 แบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง

3.2 แบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ทั้ง 2 ฉบับมีลักษณะเป็นแบบสอบถามให้ขีดตอบฉบับละ 15 ข้อ เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงมากที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด ทั้ง 2 แบบวัดข้างต้นได้ดัดแปลงมาจากแบบวัด ของ ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540)

การวิเคราะห์ทางสถิติ

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences Version)

1. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ตามความแตกต่างของตัวแปรอิสระ โดยสถิติ t- test และ ONE WAY ANOVA ทดสอบสมมติฐานในข้อ 1 -13

2. การศึกษาปัจจัยบางประการในความสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐานในข้อ 14

3. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่เป็นส่วนรากของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม คือ สติปัญญา ประสพการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต โดยสถิติ 3 - way ANOVA ทดสอบสมมติฐานข้อ 15 และ 16

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานเพศชายมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเพศชายมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่สูงกว่าพนักงานเพศหญิง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดีต่อการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ดีกว่าพนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

11.พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูง มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีระดับสติปัญญาต่ำ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีระดับสติปัญญาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับสติปัญญาต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

12.พนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมต่ำ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ดีกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

13.พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตไม่ดี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

14.ปัจจัยทางชีวสังคม 5 ตัวแปร คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน รายได้ และจิตลักษณะ 8 ประการ คือ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้

ผลการวิจัยพบว่า เพศ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง

อายุงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมิน

15.มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่สติปัญญาสูง ประสบการณ์ทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงาน

จากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาต่ำ ประสิทธิภาพทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่มีสติปัญญาสูง ประสิทธิภาพทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองไม่ดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาต่ำ ประสิทธิภาพทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

16. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่มีสติปัญญาสูง ประสิทธิภาพทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาต่ำ ประสิทธิภาพทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่มีสติปัญญาสูง ประสิทธิภาพทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาต่ำ ประสิทธิภาพทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

อภิปรายผล

สมมติฐาน 1. พนักงานเพศชายมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่สูงกว่าพนักงานเพศหญิง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สามารถอภิปรายได้ว่า สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป ทำให้ผู้หญิงต้องทำงานหาเงินเพื่อเลี้ยงครอบครัวและเลี้ยงตนเองมากขึ้น ผู้หญิงในปัจจุบันส่วนใหญ่จึงได้มีการปรับตัว โดยมีการศึกษาหาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานด้านต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุขณีย์ ยมาภัย (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีผลการปฏิบัติงานขายไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2524 :84) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจคมนาคม พบว่า พนักงานเพศหญิงและเพศชายมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐาน 2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงและต่ำมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สามารถอภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาอาจไม่ใช่ปัจจัยทางชีวสังคมอย่างเดียวยังมีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากยังมีปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยดังกล่าว

สอดคล้องกับการศึกษาของกัลยาณี สนธิสุวรรณ (2542:88) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม โดยเปรียบเทียบจากเพศ ระดับการศึกษา อายุ และอายุการทำงาน ซึ่งในส่วนของระดับการศึกษาไม่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) ที่ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในส่วนของตัวแปรระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการทำงานของกลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า และการศึกษาของฮาเรล (Harell, 1964 : 260-268) พบว่า การปฏิบัติงานในวงการอุตสาหกรรม ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีผลการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ

สมมติฐาน 3. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถแบ่งประเด็นการอภิปรายออกเป็น 2 ประเด็น ประการแรก คือ อายุไม่ใช่ปัจจัยทางชีวสังคมเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะยังมีปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะอื่น ๆ รวมทั้งปัจจัยทางด้านลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย ประการที่สอง อายุของกลุ่มตัวอย่างอาจอยู่ในช่วงที่ใกล้เคียงกันทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี สนธิสุวรรณ (2542 :88) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ไม่พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 20-25 ปี กลุ่มอายุ 26-28 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 28 ปี มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของอภิชาติ เกศะรักษ์ (2539:79) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน นั่นคือ คนที่มีอายุมากหรือน้อยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อินแวนชีวิกซ์และแมกซ์มาฮอน (อภิชาติ เกศะรักษ์, 2539 : 79 ; อ้างอิงจาก Invancevich & McMahon. 1977.) ที่ได้ศึกษาเรื่องเป้าหมายในการทำงาน ความต้องการไปสู่ลำดับขั้นที่สูงขึ้น กับผลการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นช่างเทคนิค พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายหรือผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐาน 4. พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการศึกษาสามารถอภิปรายได้ว่า อายุการทำงานไม่ใช่ปัจจัยทางชีวสังคมที่สำคัญเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมิน ทั้งนี้เพราะยังมีปัจจัยทางชีวสังคม จิตลักษณะ และปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม ภายในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย ผลการศึกษารังนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) ที่ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานที่มีอายุ 1-3 ปี และ 3 ปีขึ้นไป มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มอายุ 1-3 ปี และการศึกษาของ มาร์ค (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537 : 136 ; อ้างอิงจาก March. 1974.) ได้ทำการศึกษา พบว่า ความสำเร็จของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ถึง 29 %

สมมติฐาน 5. พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่มีผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษารังนี้ สามารถแบ่งประเด็นอภิปรายออกเป็น 2 ประเด็น ประการแรก พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายได้ว่า ค่าจ้าง เงินเดือน หรือรายได้ที่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้รับจากบริษัทไม่มีผลทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย บุญเจริญทับ (2540) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกริก พบว่า ค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยเกริกให้แก่บุคลากรไม่สามารถจูงใจให้พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรดีเท่าที่มหาวิทยาลัยต้องการและสอดคล้องกับการวิจัยของรัชดา สังขะวิชัย (2538) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช) พบว่า ค่าตอบแทนหรือรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ สช.

ประการที่สอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาต่างกัน ในกรณีนี้ อาจอภิปรายได้ว่า ภายในองค์กรนั้น พนักงานที่รายได้สูงกว่า จะมีความพอใจการทำงานมากกว่าซึ่งหมายถึง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า ซึ่งสนับสนุนโดยผลการศึกษาของ นิตยา หลานไทย (2531) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา และวิทยาลัยครูพลศึกษา ในสามจังหวัดภาคเหนือ พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงานเช่นเดียวกับภาสกร โพพิศ (2535) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องของขวัญและความพึงพอใจที่เกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ

ของข้าราชการในส่วนภูมิภาค พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับในปัจจุบัน จะมีผลกระทบต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนภูมิภาค

สมมติฐาน 6. พนักงานที่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงและต่ำมีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายได้ว่า ปัจจัยทางจริยธรรมไม่ใช่เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยฉบับใดที่ได้ศึกษาถึงเกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรมของพนักงานเอกชนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แต่มีการศึกษาที่เกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียน ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ได้รับในครั้งนี้ ได้แก่ การวิจัยของศิริพร แกวณุ่ม (2526) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 พบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ของการเรียนต่างกัน มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลางจะใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

สมมติฐาน 7. พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สามารถอภิปรายได้ว่า การที่บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบันเพื่อที่จะได้รับผลที่ดีในอนาคต และยังสังคมมีความก้าวหน้ามากขึ้น บุคคลก็ต้องรอคอยผลที่จะเกิดจากการกระทำของตนมากยิ่งขึ้น (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 ; อ้างอิงจาก Skinner. 1986 : 568 – 574) ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองซึ่งสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองต่ำ ในทางกลับกัน ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงไม่ดีกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองต่ำ อาจอภิปรายได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่ใช้ในการวัดผลปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกินเนอร์ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 ; อ้างอิงจาก Skinner. 1986 : 568 – 574) ดังกล่าวข้างต้น

สมมติฐาน 8. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถแยกประเด็นการอภิปรายออกเป็นสองประเด็น ประการแรก พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ สามารถอภิปรายได้ว่า เนื่องจากผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงจะเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับกระทำของตนเอง ตนเองเป็นผู้ควบคุมให้เกิดสิ่งเหล่านั้น ไม่ใช่โชคชะตา ไสยศาสตร์ หรือคนอื่น ๆ ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่ดีและใช้ความพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสตรีกแลนด์ (Strickland, 1977 : 233-252) พบว่า ความเชื่อในอำนาจภายในตนเป็นจิตลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เชื่อมั่นในตนเอง อดทนต่องานหนักและยากได้มากกว่า นอกจากนี้ ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองนั้นเมื่อประสบกับความล้มเหลวจะเชื่อว่าเป็นเพราะตนได้ใช้ความพยายามจากการทำงานนั้นน้อยไปและมีแนวโน้มว่าจะใช้ความพยายามนั้นมากขึ้นเพื่อให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ

ประการที่สอง พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ อาจอภิปรายได้ว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อการประเมินการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยอาจมีจิตลักษณะด้านอื่นที่มีผลร่วมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานของจินดนา บิลมาต (จินดนา บิลมาต และคนอื่น. 2529) พบว่า ในกลุ่มข้าราชการที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงพร้อมกับมีจิตลักษณะอื่น ๆ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรมและทัศนคติต่อการทำงานราชการสูง เมื่อได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง น่าจะมีพฤติกรรมในการทำราชการดีขึ้นด้วย และผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขสันต์ จ้อยเจริญ (2543) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนและนักเรียนที่เชื่ออำนาจภายนอกตนนั้น ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของบราวน์ (Brownne.1985 :3690-4) ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนจากนักศึกษาครูวิชาเอกประถมศึกษา จำนวน 64 คน ไม่พบว่าความเชื่ออำนาจภายในตน-นอกตน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สมมติฐาน 9. พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถแบ่งประเด็นการอภิปรายเป็นสองประเด็น ประการแรก พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ สามารถอภิปรายได้ว่า เนื่องจากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความปรารถนาและความพยายามที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานสูง จึงมี

แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีและมีผลการประเมิณงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไวเนอร์ (Wiener) ที่พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นผู้ที่มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานได้สำเร็จ ตรงกับทฤษฎีของแมคเคลลแลนด์ (McClelland) และแอทกินสัน (Atkinson) จากการศึกษาของไนท์และซาเซนราธ (Knight and Sassenrath) พบว่า การที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นเหตุให้ผู้ทำงานผิดพลาดน้อยที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญาณ วันจันทร์ (2536) พบว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำรวมทั้งงานวิจัยของ นิรุบล รุ่งคุณ (2540 :81) พบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของปราณี ภักดี ไพบูลย์ผล (2540 :123) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประการที่สอง พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างจากพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ได้เป็นจิตลักษณะที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี สันธิสุวรรณ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งไม่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐาน 10 พนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดีต่อการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาดังกล่าว แสดงว่า ทัศนคติในการทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยเพียงอย่างเดียวที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา บิลมาศ (จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ :2529) พบว่าในกลุ่มข้าราชการที่มีทัศนคติต่อการทำงานราชการสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เมื่อได้รับการฝึกมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองแล้ว จะทำให้มีความพร้อมทางจิตใจสูงขึ้น ทำให้มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในการปฏิบัติราชการมากขึ้น

สมมติฐาน 11 พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีระดับสติปัญญาดำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาดังกล่าว สามารถอภิปรายได้ 2 ประเด็น คือ ประการแรก พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาดำ

เนื่องจากผู้ที่มีสติปัญญาสูงจะเป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยาน มุ่งงาน ชอบการแข่งขัน ปรับปรุงตนเอง เพื่อสถานภาพทางสังคม ให้คุณค่าอย่างสูงในผลงาน (Eysenck.1977) ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลละออ สุภาพผล (2534) ที่ศึกษาผลการฝึกทักษะในการรับวัฒนธรรมที่มีต่อคุณลักษณะของนักเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีสติปัญญาค่อนข้างสูง มีผลการปฏิบัติงานด้านการให้คำปรึกษาแนะนำสูงกว่านักเรียนนายร้อยที่มีสติปัญญาค่อนข้างต่ำ ผลนี้พบในกลุ่มนักเรียนนายร้อยตำรวจที่ครอบครัวมีพลังเศรษฐกิจค่อนข้างสูงและการวิจัยของอุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543 : 76) พบว่า พนักงานที่มีสติปัญญาสูงมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มสติปัญญาต่ำ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แลนดิส (Landis, Brislin and hulgus. 1985 : 466 - 479) ที่ศึกษาสติปัญญากับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่มีสติปัญญาดี มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าผู้ที่มีสติปัญญาต่ำ

ประการที่สอง พนักงานที่มีระดับสติปัญญาสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาไม่สูงกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาต่ำกว่า สามารถอภิปรายได้ว่า ระดับสติปัญญาไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากอาจมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อาทิ เช่น ปัจจัยด้านรายได้ หรือลักษณะของงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรด้วย ทั้งนี้ ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543 : 76) แลนดิส (Landis, Brislin and Halgus. 1985,466-479) นวลละออ สุภาพผล (2534) ที่มีผลการศึกษาลดลงกล่าวว่า ผู้ที่มีสติปัญญาดี มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าผู้ที่มีสติปัญญาต่ำ

สมมติฐาน 12 พนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูงและประสบการณ์ทางสังคมต่ำ มีผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งอาจอภิปรายได้ว่า ถึงแม้ประสบการณ์ทางสังคมจะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาทางจิตของบุคคล การที่บุคคลมีประสบการณ์ทางสังคมจะทำให้มีความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น (สงวนศรี วิรัชชัย.2527 : 54) แต่ประโยชน์ดังกล่าวมีผลแต่เพียงทำให้บุคคลผู้นั้นมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างในองค์กรเท่านั้น ไม่ได้มีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองและการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529:25) ได้พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรประสบการณ์ทางสังคมและงานวิจัยของ นวลละออ สุภาพผล (2534) พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่ได้รับการฝึกทักษะทางสังคมในการรับวัฒนธรรม มีผลการปฏิบัติงานทั่วไปสูงกว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่ไม่ได้รับการ ฝึกอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผลการศึกษารั้งนี้ ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่

นวลละอ อ สุภาผล (2534) ได้รวบรวมไว้ที่สำคัญ เช่น งานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มประสบการณ์ทางสังคมต่ำ

สมมติฐาน 13 พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีสุขภาพจิตไม่ดี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาสามารถแยกประเด็นอภิปรายเป็น 2 ประเด็น คือ ประการแรก พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตไม่ดี เนื่องจากสุขภาพจิตและสุขภาพกายมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คนที่มีสุขภาพจิตดีก็จะทำให้ร่างกายรู้สึกกระปรี้กระเปร่า กระฉับกระเฉง มีประสิทธิภาพในการทำงาน ความคิดปลอดโปร่ง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้รวดเร็วและเหมาะสม ผลการศึกษารั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) พบว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตสูงและสุขภาพจิตต่ำมีคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสุขภาพจิตสูงมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าคะแนนพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่มสุขภาพจิตต่ำ และงานวิจัยของ ลลิตา สุนทรวิภาต (2531:82) พบว่า ยังมีสุขภาพจิตดีเท่าไร กลุ่มก็ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานมากเท่านั้น

ประการที่สอง พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาไม่ดีกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทางสังคมต่ำ ซึ่งแสดงว่า สุขภาพจิตไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานการประเมินของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ทักษะที่ดี รายได้สูง เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543) และลลิตา สุนทรวิภาต (2531: 82) ดังกล่าวข้างต้น

สมมติฐาน 14 เพศ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง

ทั้งนี้เป็นเพราะ เพศ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน ดังที่มุขณีย์ ยมาภัย (2527 : บทคัดย่อ) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเพศมีผลกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

อายุงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาประเมิน ทั้งนี้เป็นเพราะอายุงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง ทั้งนี้เป็นเพราะเพศ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน ดังที่ มุขณีย์

ยมาภัย (2527 : บทคัดย่อ) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเพศมีผลกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐาน 15. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่สติปัญญาสูง ประสิทธิภาพทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาดำ ประสิทธิภาพทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

ทั้งนี้ เป็นเพราะสติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต ไม่ได้มีผลโดยตรงต่อการประเมินตนเองของพนักงาน

สมมติฐาน 16. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่ สติปัญญาสูง ประสิทธิภาพทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาดีกว่าพนักงานที่มีสติปัญญาดำ ประสิทธิภาพทางสังคมต่ำ และสุขภาพจิตไม่ดี ร่วมกัน

ทั้งนี้ เป็นเพราะสติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยพนักงานที่สติปัญญาสูง ประสิทธิภาพทางสังคมสูง และสุขภาพจิตดีร่วมกัน ไม่ได้มีผลโดยตรงต่อการประเมินของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบประเด็นที่จะเสนอแนะในแง่ของการศึกษาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ทางการปฏิบัติและในแง่ของการศึกษาวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ จะสามารถเป็นแนวทางให้แก่องค์กรต่าง ๆ ในการนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมเข้าทำงานในองค์กร ซึ่งการที่องค์กรได้บุคคลที่มีปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมให้องค์กรมีผลผลิตที่สูงและมีคุณภาพ

2. ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาอัตราค่าจ้างให้แก่พนักงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า รายได้มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง จึงน่าจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้น องค์กรจึงควรใช้ค่าจ้างเป็นแรงจูงใจหรือเป็นรางวัลในการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม

3.ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ในการเลื่อนขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงาน องค์กรควรมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือกบุคคลที่สมควรที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยอาจเลือกบุคคลที่มีปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

- 1.เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการประเมินของผู้บังคับบัญชายังไม่ชัดเจนพอ จึงอาจมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นของปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อการประเมินผลงานของพนักงานโดยผู้บังคับบัญชา
- 2.ควรศึกษาผลของปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะต่อผลการปฏิบัติงานโดยประชากรกลุ่มอื่น ๆ
- 3.เนื่องจากยังมีมีรายงานฉบับใดที่ได้ศึกษาถึงเกณฑ์ตัดสินทางจริยธรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งต่อไป จึงอาจเน้นศึกษาในเรื่องดังกล่าว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กั้ววล เทียนกัณฑ์เทศน์. (2536). มนุษยศาสตร์อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- กัลยาณี สนธิสุวรรณ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์. (2516). การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำ (Leadership) กับความเกรงใจ (Kreingchai) และโลกทัศน์แบบควบคุมจากภายนอก-ภายใน (World View of External-Internal Control). ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บิลมาศ และคนอื่น. (2529). รายงานการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2529). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะสำหรับคนไทย : การวิจัยและการประยุกต์. เอกสารฉบับพิเศษครบ 33 ปี ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ , กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม. (2524). ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว กับ สุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น. รายงานการวิจัยฉบับที่ 26. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. (2540). ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการสาย ค.สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นพนธ์ สัมมา. (2523). จิตลักษณะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นภเกตุ สุขสมเพียร. (2539). ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคต และพฤติกรรมการทำงานของกำนัน – ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- นวลละอ อสุภาผล. (2534). ผลการฝึกทักษะในการรับรู้วัฒนธรรมที่มีต่อคุณลักษณะของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นันทิยา ยิ่งเจริญ. (2527). การศึกษาพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิคม พรหมน้อย. (2529). ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา หลานไทย. (2531). ความพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา และวิทยาลัยครูพลศึกษา ในสามจังหวัดภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิลบล รุ่งคุณ. (2539). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- บงอร โสพส. (2537). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการของสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 1, เรื่องวิทยาศาสตร์ป้องกันเชิงจิตวิทยา ในหัวข้อ "การเสริมสร้างและป้องกันพฤติกรรมการทำงาน".
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี ภักดีไพบูลย์ผล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ธรรมา และถาวร เกิดเกียรติพงศ์. (2521). พฤติกรรมของเด็กไทยวัยรุ่นที่ขัดกับสังคม. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 15 ของ สถาบันระหว่างชาติสำหรับการค้นคว้าเรื่องเด็ก. กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2533). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปราการ กุฎีคง. (2544). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทฟิไอคอนกรีดจำกัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ผุขณีย์ ยมาภัย. (2537) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจ
ไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ เขียวไพสิฐ. (2542) การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของพยาบาลสภาาชาดไทย
ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย อ่ำประชา. (2537) ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาใน
สทวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537) แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรินต์ติ้งเฮ้าส์.
- พิรพรต หุ่นเจริญ. (2535) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- พิศมัย บุญเจริญทับ. (2542) การศึกษาความสัมพันธ์ของค่าตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงาน
ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกริก. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- ภาสกร โพพิศ. (2535) ขวัญ และความพึงพอใจ ที่เกี่ยวกับเงินเดือน และสวัสดิการของข้าราชการ
ในส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
ถ่ายเอกสาร.
- ยุคล ทองตัน. (2529) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์. (2532) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ
ภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รัชดา สังขะวิชัย. (2538) ปัจจัยความพึงพอใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ กรณีศึกษา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. ภาคนิพนธ์ วทม.
กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนารัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อัดสำเนา

- รัตนา ประเสริฐสม. (2526) สร้างจิตลักษณะเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งโรจน์ แสงคร้าม. (2535) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ลลิตา สุนทรวิภาค. (2531) ลักษณะของหัวหน้าและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วาสนา เดชอุดม. (2528) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย เอียดบัว. (2534) ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางการแสวงหาความรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิสุทธิ์ รัตสี. (2532) ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีระชาติ แก้วไสย. (2518) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539) ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ รู้เขา รู้เรา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532) ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร แก้วนุ้ม. (2526) การศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร แยมนิล. (2530) ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับอายุและการศึกษาของคนไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศิริมา ปาณชุกรังคานนท์. (2527) การศึกษาการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ พณ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภฤกษ์ ทองประยูร. (2530) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- สงวนศรี วิรัชชัย. จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร
- สมดุล ชาญนุวงศ์. (2533) การศึกษาลักษณะทางจิตใจของประชากรไทยที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- สมนึก มีแสง. (2530) การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- สมสุข ดิลกสกุลชัย. (2534) การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สำเนาวิ ขจรศิลป์. (2525) สถานภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- สุภรณ์ ศรีพล. (2519) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2536) จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณณี ทองรัมย์กุล. (2539) การอบรมเลี้ยงดู การส่งเสริมประสบการณ์ทางสังคมจากครอบครัวและลักษณะทางชีวสังคมที่มีผลต่อความสามารถในการหยั่งลึกทางสังคมของเด็กวัยก่อนวัยรุ่น (10 – 12 ปี) . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- แสง จันทรธนม. (2538) ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา . วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- โสภณ หาสิตะพันธ์. (2528) *สถานภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริหาร วิชาการ และสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- อภิชาติ เกศะรักษ์. (2539) *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กำลังขวัญ และผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสอบสวนในเขตกองบังคับการ ตำรวจนครบาลพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินท์ นาคประดิษฐ์. (2518) *ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณธรรมแห่ง พลเมืองดี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- อารี เพชรสุด. (2530) *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อารี สวรรค์วานิช. (2521) *การศึกษาขวัญของครูประจำภาคจังหวัดสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2535) *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2543) *ปัจจัยทางชีวสังคม , ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- Ackerman, Nathan W. (1970). *Family Process*. New York: Basic Books, Inc., Publisher.
- Anderson, Veron E., and William , Gruhn T. (1962). *Priciples and Practices of Secondary Education*. 2nd edition . New York: The Ronald Press Company.
- Arnold, H.J., and Feldman , D.C. (1986). *Organization Behavior*. New York: Mc Graw – Hill.
- Atkinson, John W. (1964). *An Introduction to Motivation*. New York : D. Van Nostrand Reinhold.
- Bar – Tal, D. and others. (1980, February). " The Relationship Between Locus of Control and Academic Achievement , Anxiety and Level of Aspiration." *The British Journal of Education Psychology* . 50 (Part 1): 53 – 60.
- Breaugh, J.A., (1993) *Recruitment Science and Practice*. Human Resource Management, University of Missouri – St.Louis.

- Brown, S.P., (1990,July). "Path to Selling Performance : Effects of Selected Individual Difference Variables of Salesperson Effort, Effectiveness and Performance, " *Dissertation Abstracts International* . p.51.
- Brownne, C.S , (1985, June) "A Study of the Locus of Control Relationship Between Supervising Teachers and Student Teachers," *Dissertation Abstracts International*. 45(12): 3690 – A.
- Burt, H.E. (1929). *Psychology and Industrial Efficiency*. New York.
- Cherrington, D.J. (1994). *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organization Performance*. 2nd Edition. Brigham Young University.
- Eysenck , H.J. *Fact and Fiction in Psychology*. Middlesex, England : Penguin Book,Ltd.
- Fishbein, Martin and Icek Ajzen. (1975). *Belief , Attitude , Intention and Behavior*. Philippine copyright by Adison. Weley publishing company , Inc.
- Gilmer, Van Haller B. and others. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*. New York : Mc Graw – Hill Book.
- Gordon ,E. and others. (1971). "The Effects of Programmed Culture Training upon the Performance of Volunteer Medial teams in Central America," *Journal of Human Relation*. 24(3): 209 – 231.
- Harell ,Thomas W. (1964). *Industrial Psychology*. Oxford : IBM Publishing.
- Hayes, S.P. (1950). *Some Psychological Problem of Economics*. Psychological Bulletin.
- Herzberg, Frederick ; Mausner , Bernard and Snyderman, Block. (1959). *The Motivation to Work*. New York : Wiley.
- Hoffman Lois. (1967). *Developmental Psychology Today*. New York. McGraw – Hill.
- Ivancevich, John M.; Szilagyi , Andrew D., Jr. and Wallace, Mare J.,Jr. (1977). *Organization Behavior and Performance*. California : Goodyear Publishing Company, Inc.
- Knight, H.R. and Sassenrath, John M. (1965). *Relation of Achievement Motivation and Test Anxiety to Performance in Program Instruction*. Vol.57: 14 –17.
- Kohlberg. (1976). "Moral Stages and Moraliation : The Cognitive Developmental," in *Approach Morale Development and Behavior : Theory Research and Social Issue*. New York.

- Landis Dan, Brislin Richard W. and Hulgus Joseph F. (1985). "Attributional Training Versus Contact in Acculturative Learning : A Laboratory Study," *Journal of Applied Social Psychology*. 15 (5): 466 – 482.
- Latham, G.P. and H.A. Marshall. (1982, November). "The Effects of Self – set, Participatively Set and Assigned Goals on the Performance of Government Employees," *Personnel Psychology*. : 399 – 404.
- Lee, Catherine. (1978). *The Growth and Development of Children*. 2nd edition. New York. Formerly Head of Department of Food, Health and Fashion .Oxford : College of Further Education.
- Leong, S.M. , P.S. Bush and D.R. John. (1986 ,May). "Knowledge Bases and Sales Person Effectiveness : A Script – Theoretic Analysis," *Journal of Marketing Research*. : 164 – 178.
- Lekhyanan, Duangduen. (1966). *An Exploratory Study of Cultural Assimilator Training for Leader of Heterocultural Task – Group*. Illinois. Master Thesis. University of Illinois.
- Locke, Edwin A. (1984). "Job Satisfaction," in *Social Psychology and Organization Behavior*. New York.
- March, James G. (1963). *Organization*. Graduate School of Industrial Administration Carnegie Institute of Technology.
- McClelland, D.C. and D.C. Winter. (1969). *Motivation Economic Achievement*. New York.
- McGuire, W.J. (1968). "Personality and Susceptibility to Social influence," in *Handbook of Personality Theory and Research*. Chicago : 1130 – 1187.
- McKenzie, D. (1944). *Advance Management : Wage Incentives*.
- Mischel. Walter. (1968). *Personality and Assessment*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Perrewe Damela L. (1986). "Locus of Control and Activity Level as Moderators in the Quantitation Job Demands – Satisfaction Psychological Anxiety Relationship : An Experimental Analysis," *Journal of Applied Social Psychology* : 620 – 632.
- Pollard, Andrew. (1996) *An Introduction to Primary Education for Parents, Governors and Student Teachers*. Cassel.
- Porter, Lyman W., Edward E. Lawyer, and Richard J. Hachman. (1975). *Behavior in Organization*. New York.

- Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior*. 7th edition. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Rotter, J.B. (1966). *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. Psychological Monographs : General and Applied.
- Schneider, Wilber Frank. (1959, February). "The Comparative Achievement of the Graduates of Public and Catholic High School," *The Elementary School Journal* . : 258 – 263.
- Skinner, B.F. (1953). *Science and Human Behavior*. New York. The Free Press. Collier-Macmillan Limited, London.
- Strickland, Bonnie R. (1977). "Internal – external Control of Reinforcement," in *Personality Variables in Social of Behavior* .New York.
- Terman, Lewis M. (1973). *Stanford – Binet Intelligence Scale Manual for the Third Revision Form L- M*. Stanford University: Houghton Mifflin Company.
- Vatthaisong, Arkom. (1982, August). "A Study of Job Satisfaction and Dissatisfaction among Faculty Member in Teacher Institution in Thailand," *Dissertation Abstracts International*. Vanderbilt University Vol.44 No.02 P.468 – A.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Co.
- Weiner, Irving B. (1965). "Need Achievement and the Resumption of Incompleted Tasks." *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.1: 165 – 168.
- William, Albert Edward. (1993, April). "Motivation Assessment in Organizations : The Application of Importance – Performance Analysis," *Dissertation Abstract International* .
- Wohwill Joachim F. (1970). "The Age Variable in Psychological Research," *Psychological Review*. 77(1): 49 – 64.
- Wright, D. (1975). *The Psychology of Morale Behavior*. Middlesex , England : Penguin Book Ltd.

ภาคผนวก

แบบวัดการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

สิ่งที่ต้องการให้ท่านตอบต่อไปนี้เป็นการถามที่สมมติขึ้น การกระทำภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ล้วนมีเหตุผลซึ่งไม่มีเหตุผลใดถูกหรือผิด ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ขอให้ท่านอ่านสถานการณ์ในแต่ละข้ออย่างช้าๆ แล้วพิจารณาว่าถ้าเป็นท่าน ท่านมีเหตุผลอะไรที่จะตัดสินใจกระทำเช่นนั้น แล้วตรวจสอบกับเหตุผลที่ให้ไว้ข้างใต้สถานการณ์ว่า มีเหตุผลใดตรงกันหรือใกล้เคียงกันกับเหตุการณ์ที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ในข้อหนึ่งๆ ให้ท่านเลือกเฉพาะเหตุผลที่ท่านเห็นว่าเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจของท่านมากที่สุด เพียงเหตุผลเดียว โปรดตอบทุกข้อ

- สมมติว่ามีชายคนหนึ่งขับรถยนต์ส่วนตัวมาตามถนนตามลำพังในเวลากลางคืนเพื่อกลับบ้านระหว่างทางพบเห็นว่ามีผู้ประสบอุบัติเหตุจากการที่รถจักรยานยนต์พลิกคว่ำอยู่ข้างถนน มีชาวบ้านแถวนั้นมุงดูอยู่หลายคน และบางคนโบกมือเป็นสัญญาณให้เขาจอดรถช่วยเหลือซึ่งเขาก็ได้หยุดรถให้ความช่วยเหลือนำส่งโรงพยาบาล ถ้าท่านเป็นชายคนนั้น เหตุผลสำคัญที่แท้จริงในการกระทำดังกล่าวก็คือ
 - _____ หวังว่าการลงทุนช่วยเหลือคงไม่สูญเปล่า คงได้รับผลตอบแทนคุ้มค่า
 - _____ คล้อยตามความต้องการของชาวบ้าน
 - _____ กลัวว่าเหตุการณ์จะเกิดขึ้นกับตนเองสักวันหนึ่ง ถ้านิ่งดูตาย
 - _____ ถือเป็นหน้าที่ของสมาชิกที่ดีของสังคมที่จะให้ความช่วยเหลือ
 - _____ ความสงสาร เห็นว่าผู้ได้รับทุกข์ควรได้รับความช่วยเหลือเท่าที่จะช่วยได้
 - _____ ถือหลักว่า ควรเสียสละบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น
- อาจารย์ในวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ออกแบบสอบถามให้นักศึกษาหอพักของวิทยาลัยบอกถึงชื่อของเพื่อนร่วมหอพักที่มีความประพฤติน่าไว้วางใจ และไม่น่าไว้วางใจด้านต่างๆ โดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากนักศึกษา อาจารย์ท่านนั้นพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่จะระบุชื่อเพื่อนที่ตนเห็นว่ามี ความประพฤติน่าไว้วางใจเท่านั้น และจะไม่ระบุชื่อเพื่อนผู้มีความประพฤติไม่น่าไว้วางใจ

เหตุผลสำคัญที่แท้จริงที่นักศึกษา ไม่ระบุชื่อเพื่อผู้ประพฤติไม่ดีในความคิดของท่านก็คือ

 - _____ ถือเป็นหน้าที่ของเพื่อนที่จะต้องปกป้องเพื่อน
 - _____ ความสงสารไม่อยากให้ใครได้รับความเดือดร้อนที่อาจมีขึ้นหรือไม่ก็ตาม
 - _____ เก่งเพื่อนคนอื่นจะเห็นว่าตนไม่รักเพื่อน เพราะเพื่อนส่วนใหญ่ก็ไม่บอก
 - _____ กลัวตัวเองจะเดือดร้อนได้รับภัย เพราะถ้าผู้รู้เข้าอาจมาทำร้ายเอาได้
 - _____ เห็นว่าธุระไม่ใช่ ตัวเองไม่ได้รับผลตอบแทนอะไร
 - _____ ถือว่าความรัก ความสามัคคี เป็นสิ่งสำคัญใจการอยู่ร่วมกัน

3. มีหญิงวัยกลางคนคนหนึ่ง แต่งกายด้วยเสื้อผ้าชาดวิน อุ่มทาร์กคนหนึ่งเที่ยวเดินขอทานในตลาด มีผู้คนบางคนให้เศษเงินเป็นทานแก่ขอทานผู้นั้น ถ้าสมมติว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่อยู่ในเหตุการณ์นั้น และได้ให้เศษเงินแก่ขอทานไป เหตุผลแท้จริงที่สำคัญที่สุด สำหรับการให้ก็คือ
- _____ เห็นว่าเป็นสภาพที่น่าสงสารจริง มนุษย์ควรมีความเมตตากรุณาต่อกัน
 - _____ กลัวตนเองจะต้องตกอยู่ในลักษณะลำบากอย่างนั้นบ้าง
 - _____ ทำตามอย่างคนบางคน ซึ่งเป็นการกระทำที่น่าชื่นชม
 - _____ เห็นว่าบุคคลควรจะมีรู้จักแบ่งปัน เพื่อลดความเห็นแก่ตัวลงไป
 - _____ เห็นว่าการให้ทานเป็นการปฏิบัติตามหลักศาสนา
 - _____ หวังว่าจะได้รับผลคุ้มค่าจากการให้ทานนี้
4. มีบุคคลบางคน บางกลุ่ม มีความคิดเห็นว่า ระบบสังคม เศรษฐกิจ และการปกครอง ทำให้เกิดปัญหา ความทุกข์ยาก และความไม่เป็นธรรมขึ้นในสังคม แล้วก็เข้าป่าทนทุกข์ยาก จับอาวุธเป็นปฏิปักษ์กับฝ่ายบ้านเมือง ทำให้เกิดการรบพุ่งฆ่าฟันกันเองระหว่างคนในชาติขึ้น แต่ในที่สุดก็มีจำนวนมากที่ออกจากป่า มามอบตัวกับทางราชการ เป็นผู้ร่วมพัฒนาชาติตามนโยบายของรัฐบาลที่จะไม่เอาโทษกับผู้เข้ามามอบตัว ถ้าท่านเป็นบุคคลในกลุ่มนั้น เหตุผลแท้จริงที่สำคัญในการตัดสินใจเข้ามามอบตัวก็คือ
- _____ ทนความอดอยากไม่ไหว เสี่ยงต่ออันตราย
 - _____ เมื่อเขาดีมา เราก็ดีตอบ เข้ามอบตัวอยู่สุขสบายกว่า
 - _____ เพื่อน ๆ เข้ามอบตัวกันมาก ทำให้เหมือนเพื่อน
 - _____ เพื่อความสามัคคีระหว่างคนในชาติ
 - _____ การเข่นฆ่ากัน เป็นความหลงผิด เป็นบาปน่าละอาย
 - _____ เห็นว่ามีโอกาสพัฒนาชาติเช่นกัน
5. มีผู้ชายไทยจำนวนไม่น้อยที่เข้าบวชในพระพุทธศาสนา เป็นระยะเวลาสั้นบ้างยาวบ้าง ซึ่งแต่ละคนก็มีเหตุผลในการตัดสินใจต่าง ๆ นานา ถ้าท่านเป็นผู้บวชคนหนึ่ง เหตุผลสำคัญที่สุดที่ทำให้ท่านตัดสินใจบวชก็คือ
- _____ การถูกบังคับโดยบุคคลหรือสถานการณ์บางอย่าง
 - _____ ต้องการความสุขสงบ
 - _____ ปฏิบัติตามประเพณีนิยม
 - _____ การชักชวนหรือชักจูงจากผู้ใกล้ชิดสนิทสนม
 - _____ การได้ผลประโยชน์ตอบแทนคุ้มค่างบที่ยอมบวช
 - _____ เพื่อความสุขของผู้อื่น

6. ณ ร้านหมอแห่งหนึ่ง วันหนึ่งมีคนไข้คนหนึ่งลักษณะท่าทางคล้ายคนร้าย เดินกระเผลกเข้ามาในร้าน ขอให้หมอช่วยผ่าตัดเอากระสุนปืนที่ฝังอยู่ในขาของเขาออกให้ โดยไม่ยอมไปโรงพยาบาลตามคำแนะนำของหมอ ซึ่งหมอก็รับดูแลช่วยเหลือให้เป็นที่ยอมรับ โดยไม่แจ้งพฤติกรรมที่น่าสงสัยให้ตำรวจทราบ

ตามความคิดของท่าน เหตุผลที่สำคัญแท้จริงในการรักษาพยาบาลของหมอก็คือ

- _____ หวังจะได้เงินรักษาจากคนเจ็บ ซึ่งคาดว่าจะได้มากพอสมควร
 - _____ กลัวคนเจ็บจะมาทำร้ายเขาภายหลัง ถ้าไม่รักษาหรือแจ้งให้ตำรวจทราบ
 - _____ ทำตามหน้าที่และจรรยาบรรณของหมอ
 - _____ การให้การรักษายาบาลคนเจ็บไข้ได้ป่วยเป็นอุดมการณ์ของหมอ
 - _____ คิดว่าหมอคนอื่นๆ ก็คงทำเช่นเดียวกันนี้
 - _____ ความสงสาร โดยหวังว่าเขาจะทำประโยชน์ให้กับตนเองและสังคมต่อไป
7. บุคคลผู้หนึ่งได้รับมอบหมายให้ดูแลรักษาทรัพย์สินของส่วนรวม ปรากฏว่าเขาได้ยกยอกหรือแสวงหาผลประโยชน์เป็นของส่วนตัวเลย ซึ่งทำให้เขาได้รับการเชื่อถือ ไว้วางใจมาก ผู้คนต่างให้เหตุผลในการที่เขาปฏิบัติเช่นนั้นต่างๆ กัน

ถ้าท่านเป็นบุคคลนั้น ท่านเห็นว่า เหตุผลใดเป็นเหตุผลที่สำคัญที่สุด และน่าจะเป็นเหตุผลที่แท้จริงในการปฏิบัติเช่นนั้น

- _____ ถ้าทุจริตและถูกจับได้ อาจโดนประหารชีวิตได้
 - _____ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์ให้ส่วนรวม
 - _____ ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
 - _____ สบายใจที่ไม่โลก และได้ทำตนมีคุณค่ามีประโยชน์
 - _____ ไม่อยากเสี่ยงกับผลตอบแทนที่ได้รับอยู่แล้ว
 - _____ ทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น
8. สมมติว่าท่านและเพื่อนๆ ต่างมีสิทธิ์เลือกตั้งในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งหนึ่งซึ่งในเขตที่ท่านมีสิทธิ์ลงคะแนนเสียง มีผู้สมัครรับเลือกตั้งหลายคน ท่านได้รับทราบว่ามีการใช้อิทธิพลและอาจมีการทุจริตในการเลือกตั้งครั้งนี้ด้วย เพื่อนๆ ของท่านส่วนใหญ่พากันไปใช้สิทธิ์ ซึ่งท่านก็ไปด้วย เหตุผลสำคัญที่น่าจะเป็นจริงเกี่ยวกับการใช้สิทธิ์ของท่าน คืออะไร
- _____ ทำเพื่อพรรคพวก ถ้าไม่ไปเพื่อนๆ อาจติเตียนเอาได้
 - _____ รักษาสิทธิ์ของตนเอง เพื่อส่วนรวม
 - _____ เห็นว่าสมาชิกที่ดีของสังคมไม่ควรนอนหลับสิทธิ์
 - _____ เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตัวเอง
 - _____ สบายใจกับการทำตนเป็นประโยชน์แก่สังคม
 - _____ กลัวภัยถ้าไม่ให้ความร่วมมือกับผู้มีอิทธิพล

9. ในหมู่บ้านแห่งหนึ่ง เจ้าของบ้านหลังหนึ่งปลูกมะม่วงไว้ริมรั้ว กิ่งก้านจำนวนหนึ่งของมะม่วงต้นนั้นโผล่
 พ้นมายังถนนนอกบริเวณรั้วบ้าน มีผลมะม่วงห้อยย้อยออกมาจากรั้วบ้านหลายช่อ แต่ละช่อมีผลดก
 กำลังนำรับประทาน สามารถเอื้อมเก็บได้ไม่ยากนัก

สมมติว่าท่านก็เป็นคนหนึ่ง อาศัยอยู่ในหมู่บ้านนั้น และมีบ้านอยู่ใกล้เคียงกับบ้านที่มีมะม่วงดัง
 กล่าว เหตุผลใดที่น่าจะเป็นเหตุผลสำคัญที่แท้จริง ในการตัดสินใจไม่เก็บรับประทาน

_____ สังคมย่อมอยู่ได้เป็นสุข ถ้ามีผู้คนไม่เบียดเบียนกัน

_____ เราควรเคารพสิทธิของผู้อื่น

_____ กลัวว่าถ้าถูกจับได้ จะได้รับอันตราย

_____ ได้ไม่คุ้มเสีย ไม่อยากเสี่ยง

_____ ผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม

_____ ไม่มีใครเก็บเป็นตัวอย่างให้เห็น

10. สมมติว่าในการสอบคราวหนึ่ง ท่านทำข้อสอบไม่ค่อยได้ แต่เพื่อนที่นั่งสอบอยู่ข้างๆ ท่านนั้นเป็นคนที่
 เรียนเก่ง มีความรู้ดี เขาเข้าใจในความเดือดร้อนของท่าน และส่งกระดาษคำตอบให้ท่านดูเหตุผลของ
 ท่านในการตัดสินใจว่าจะไม่รับก็คือ

_____ กลัวว่าถูกจับได้ จะถูกลงโทษ

_____ ละอายใจตนเอง รู้สึกว่ามันไม่ยุติธรรมกับคนอื่น ๆ

_____ รู้สึกว่าเสียศักดิ์ศรี เป็นการทำลายความภาคภูมิใจของตนเอง

_____ อายเพื่อน เพราะยังไม่เห็นเพื่อน ๆ เขาลอกกัน

_____ เคารพกฎระเบียบในการสอบ ซึ่งห้ามไม่ให้ทุจริต

_____ อาจต้องตอบแทนบุญคุณ เป็นการเสี่ยงได้ไม่คุ้มเสีย

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

คำอธิบาย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

1. พนักงานที่มีอายุการทำงานมานาน มักได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งก่อน โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของเขา

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการที่ข้าพเจ้าช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าการทำงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างไร

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าไม่สามารถจะทำนายได้เลยว่าข้าพเจ้าจะได้รับเงินเดือนเพิ่มสูงมากขึ้นเมื่อใด

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ความขยันขันแข็งในการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่สูญเปล่า

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ในที่ทำงานของข้าพเจ้า คนที่ได้เงินเดือนขึ้นสูงกว่าคนอื่นนั้น เพื่อนร่วมงานมักมองไม่เห็นว่าได้ทำความดีความชอบให้หน่วยงานในแง่ใด

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. บ่อยครั้งเมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำแก่ผู้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชาของท่านเพียงแต่รับไว้เท่านั้น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานในโรงงานให้ผลไม่คุ้มค่า

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. พนักงานที่มาจากครอบครัวที่มีชาติตระกูล มักได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งสำคัญเสมอๆ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. การเล่นเกมเล่นฟองและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในหน่วยงานของข้าพเจ้า

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. มีพนักงานบางคนในที่ทำงานของข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ ลาป่วย ลาเกือบทุกครั้งมาก แต่ก็ได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ในหลานกรณี ผู้ที่ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษในหน่วยงานของข้าพเจ้านั้น มิใช่คนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดี และมีนิสัยดี

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. บางครั้งข้าพเจ้าทำผิดเพียงเล็กน้อย แต่ถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของคนๆ หนึ่งมักเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทั้งๆ ที่ข้าพเจ้ามองไม่เห็นความเหมาะสมเลย

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. คนโปรดของเจ้านายมักไม่ถูกลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้จะทำความผิดร้ายแรงอันมีผลเสียหายต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

16. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี แต่ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพราะสาเหตุนี้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจทำงาน และผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ผู้ที่ขยันและทำงานดีจะได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชา

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ชอบข้าพเจ้า ก็เป็นสิ่งที่ยากมากที่จะทำให้ท่านกลับมาชอบข้าพเจ้าได้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

20. ความพยายามและความตั้งใจจริงของข้าพเจ้าจะช่วยให้ข้าพเจ้าได้ในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบวัดทัศนคติในการทำงาน

คำอธิบาย โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. งานในโรงงานแห่งนี้มีส่วนสร้างความเจริญทางด้านเศรษฐกิจให้กับสังคม

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. งานในโรงงานแห่งนี้ให้ประโยชน์กับข้าพเจ้าในระดับที่น่าพอใจ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. งานในโรงงานแห่งนี้ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบมาก แต่ได้รับผลตอบแทนไม่ดี

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. งานในโรงงานแห่งนี้ไม่เหมาะสมกับข้าพเจ้า

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. งานในโรงงานแห่งนี้มีความสำคัญน้อยกว่าโรงงานอื่นๆ ในประเภทเดียวกัน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. งานในโรงงานแห่งนี้ไม่น่าสนใจ และไม่ท้าทาย และถ้ามีโอกาสข้าพเจ้าจะเปลี่ยนงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. งานในโรงงานแห่งนี้มีบรรยากาศที่สนับสนุนแรงจูงใจในการทำงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. งานในโรงงานแห่งนี้น่าจะได้รับ ความสนใจจากพนักงานที่จะทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. งานในโรงงานแห่งนี้มีบรรยากาศที่กระตุ้นให้พนักงานชอบแข่งขัน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. งานในโรงงานแห่งนี้มีอุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนความพร้อมในการทำงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำอธิบาย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

1. ข้าพเจ้ามักไม่ชอบการทำงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนขยัน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนที่ทำงานหนัก

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. เมื่อยังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการเรียนมากอยู่เสมอ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. เมื่อข้าพเจ้ายังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้นอีก จนกว่าจะสำเร็จ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าคิดว่า ความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการทำงานบ้านมาก

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่นั้น ถ้าข้าพเจ้าถูกเรียกให้หันความสนใจไปหา
สิ่งอื่นชั่วขณะหนึ่งแล้ว หลังจากนั้นข้าพเจ้าจะกลับไปทำงานที่ค้างอยู่ในทันที

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้าอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบาย ๆ โดยไม่ต้องทำงานใด ๆ เลย

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าคิดว่าการมีตำแหน่งสูง ๆ หรือเป็นที่ยอมรับในสังคมนั้น
เป็นสิ่งสำคัญ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้ามักจะเลิกทำโดยเร็ว

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคต หรือมุ่งมั่นเพื่ออนาคต

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ข้าพเจ้ายกย่องคนที่ได้เข้าไปสู่ตำแหน่งสูงในชีวิตได้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. ข้าพเจ้ามักจะมึนงานต้องทำอยู่ตลอดเวลา

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

20. เมื่อเริ่มต้นทำอะไร ข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต

คำอธิบาย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

1. ข้าพเจ้ามักจะทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงาน คือ เงิน และ/หรือ ตำแหน่ง

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ถ้าข้าพเจ้าเห็นของที่ชอบได้มากและราคาแพงมาก ข้าพเจ้าจะตัดสินใจซื้อทันทีและยอมอดหลังจากนั้น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลยที่จะต้องไปวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใด แต่ต้องรอคอย ข้าพเจ้าจะหมดความอดทนหรือทนไม่ได้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าพยายามให้เงินอย่างประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าคิดว่าถึงเวลาแล้วที่เราควรจะมีการรณรงค์กันในเรื่องการใช้ทรัพยากรของชาติเพื่อให้มีเหลือถึงเยาวชนรุ่นต่อไป

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ในการประชุม ถ้ามีการพูดถึงสิ่งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าจะคัดค้านทันทีโดยไม่สนใจว่าขณะนั้นเป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าคิดว่าคนเราควรหาความสุขใส่ตัวให้มากที่สุด ในขณะที่ เพราะอนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบวัดลักษณะควบคุมตนเอง

คำอธิบาย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

1. การประกอบกรรมดีโดยขาดผู้รู้เห็นเป็นการกระทำที่สูญเปล่า

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. บุคคลมักเสียกำลังใจถ้าทำงานเสร็จแล้วโดยผู้อื่นขโมยผลงานไป

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ผลงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ แม้จะเป็นผลงานที่ดีก็ไร้ค่า

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ความพอใจของข้าพเจ้าเกิดจากการได้รับการยอมรับและการยกย่องจากผู้อื่นเท่านั้น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ในปัจจุบันคนเรามักขาดความกล้าที่จะทำความดี

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ถ้าในการสอบมีการเปิดตำราตอบ คนที่ไม่ช่วยโอกาสอย่างคนอื่นเป็นคนโกง

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. เมื่ออยู่ต่างถิ่นข้าพเจ้าคิดว่าจะทำอะไรก็ได้ เพราะไม่มีใครรู้จักเรา

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. การทำความชั่วในที่ลับตาคนนั้น ทำได้ง่ายกว่าในที่แจ้ง

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้าจะระมัดระวังในการทำงานเฉพาะเมื่อมีคนมาคอยจ้องจับผิด

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. การทำความดีไม่ควรหวังผลตอบแทนจากผู้อื่น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบวัดสุขภาพจิต

คำอธิบาย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองเป็นคนตื่นตันทง่าย

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองสนใจอะไรได้ไม่นาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เวลาทำงานถ้าใครมาส่งเสียงดังข้าง ๆ ข้าพเจ้าจะทำงานต่อไปไม่ได้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้ามีเรื่องกลุ้มใจอยู่เสมอ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจถ้าจะต้องตัดสินใจทำอะไรด้วยตนเอง

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ถ้ามีคนมาขัดใจ หรือยั่วเพียงเล็กน้อย ข้าพเจ้าจะโกรธเอาง่าย ๆ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้ารู้สึกกลัวโดยไม่รู้ว่าจะกลัวอะไรอยู่บ่อย ๆ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าบังคับตนเองไม่ค่อยได้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองเป็นคนตกใจง่าย

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

10. เวลาดีใจข้าพเจ้ารู้สึกดีใจมาก และเวลาเสียใจก็รู้สึกเสียใจมาก

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

11. ข้าพเจ้าไม่ค่อยกล้าพูดกับคนซึ่งไม่เคยรู้จักมาก่อน

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

12. ข้าพเจ้าไม่ชอบพูดเล่นเลย

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

13. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองจะทำอะไรผิดอยู่เสมอ

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

14. เมื่อเข้าเรียนตอนกลางคืน ข้าพเจ้ามักนอนไม่ค่อยหลับ เพราะคิดอะไรต่าง ๆ นานา

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

15. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดอยากตะโกนออกไปดัง ๆ

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

แบบวัดสติปัญญา

คำอธิบาย โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย X หน้าข้อที่ท่านคิดว่าถูกมากที่สุด

1. คำต่อไปนี้คำไหนที่ไม่เป็นชนิดเดียวกับคำอื่น
 ก. สุนัข ข. นก ค. วัว
2. เลข 3 จำนวนต่อไปนี้ จำนวนไหนที่ไม่เป็นพวกเดียวกับจำนวนอื่นๆ
 ก. 7 ข. 9 ค. 13
3. "สุนัข" ทำให้นึกถึง "กระดูก" แล้ว "วัว" ทำให้นึกถึงอะไร
 ก. น้านม ข. หญ้า ค. เกล็ด
4. "สูญหาย" ตรงกันข้ามกับ "เปิดเผย" มากกว่า "ซุกซ่อน" หรือไม่
 ก. ใช่ ข. ไม่แน่ใจ ค. ไม่ใช่
5. "ดำ" คู่กับ "เทา" เช่นเดียวกับ "ความเจ็บปวด" คู่กับ
 ก. เคล็ด ข. ปวด ค. คัน
6. "เมษายน" ไปกับ "มีนาคม" เช่นเดียวกับ "วันอังคาร" ไปกับ
 ก. วันพุธ ข. วันศุกร์ ค. วันจันทร์
7. คำต่อไปนี้ คำไหนไม่เข้าพวกกับคำอื่นๆ
 ก. ฉลาด ข. น่ารัก ค. เมตตา
8. "รูปปั้น" คู่กับ "รูปร่าง" เช่นเดียวกับเพลงคู่กับ
 ก. ความงาม ข. โน้ตเพลง ค. ทำนองเพลง
9. คำต่อไปนี้ คำไหนไม่เข้าพวกกับคำอื่นๆ
 ก. ฮัมเพลงในคอ ข. พุด ค. ผีวปาก
10. "การผสม" ก็คือ "การคละ" เช่นเดียวกับ "ทิม" ก็คือ
 ก. ผูกชน ข. กองทัพ ค. เกม
11. "นาฬิกา" คู่กับ "เวลา" "ช่างตัดเสื้อ" คู่กับ
 ก. สายวัด ข. กรรไกร ค. ผ้า

12. "ความยุติธรรม" คู่กับ "กฎหมาย" เช่นเดียวกับ "ความคิด" คู่กับ

ก. ถ้อยคำ" ข. ความรู้สึก ค. ทฤษฎี

13. คำต่อไปนี้คำไหนที่ไม่ขึ้นอยู่กับคำอื่น :

ก. ครั้งที่สอง ข. ครั้งเดียว ค. โดดเดี่ยว

แบบวัดประสบการณ์ทางสังคม

คำอธิบาย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

1. ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องไปท่องเที่ยวในที่ต่างๆ บ้างตามโอกาสอันควร

_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าคิดว่าเด็กควรจะใช้เวลาศึกษาแต่หนังสือเรียนที่โรงเรียนกำหนดเท่านั้น

_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. พ่อแม่ของข้าพเจ้าชอบเล่าประสบการณ์ชีวิตของตนเองและของบุคคลที่พ่อแม่รู้จักให้ข้าพเจ้าฟังบ่อยๆ

_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องช่วยให้ลูกได้พบเห็นการดำเนินชีวิตของบุคคลในครอบครัวที่มีความเป็นอยู่แตกต่างกันออกไป

_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ถ้าข้าพเจ้าทราบว่ามียารักษาโรคหรือรายการวิทยุที่จัดสำหรับเด็กโดยเฉพาะข้าพเจ้าจะสนับสนุนให้ลูกของข้าพเจ้าได้ชมหรือฟังรายการนั้นๆ เสมอ

_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. พ่อแม่ของข้าพเจ้ามักหาเวลานั่งชมโทรทัศน์กับข้าพเจ้า และเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ซักถามหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการที่น่าสนใจต่าง ๆ

_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. พ่อแม่ของข้าพเจ้าชอบชักชวนให้ข้าพเจ้าชมภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ภาคข่าวและสารคดี เพราะจะทำให้หูตากว้าง

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าคิดว่าชีวิตในชนบทเป็นชีวิตที่เรียบง่าย ไม่น่าสนใจ และจะไม่ได้ความรู้อะไรถ้าไปเที่ยวชนบท

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. พ่อแม่ของข้าพเจ้าไม่ชอบให้ฉันไปคบหาสมาคมกับลูกเพื่อนบ้างใกล้เคียง

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. การที่พ่อแม่พาข้าพเจ้าไปเที่ยวชมสถานที่ต่าง ๆ และชมสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่หาโอกาสทำได้ยาก สำหรับครอบครัวของเรา

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. บ่อยครั้งที่พ่อแม่ของข้าพเจ้าชักชวนให้ข้าพเจ้าแบ่งปันของให้คนอื่น ๆ

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. พ่อแม่ของข้าพเจ้าจะชมเชยข้าพเจ้าทุกครั้งเมื่อเห็นฉันทำความดี

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. พ่อแม่ของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ข้าพเจ้าเล่นร่วมกับเด็กคนอื่น เพื่อช่วยให้ข้าพเจ้าไม่เอาแต่ใจตนเอง

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. พ่อแม่ของข้าพเจ้าปล่อยให้ข้าพเจ้าเผชิญกับความยากลำบาก เพื่อให้ข้าพเจ้าเข้าใจความทุกข์ยากของผู้อื่นได้ดีขึ้น

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. การสอนให้เด็กในวัย 10 – 12 ปี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นเรื่องที่ไม่น่าจะเป็นไปได้

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

16. เมื่อเห็นข้าพเจ้าทะเลาะวิวาทกับเด็กอื่น พ่อแม่ของข้าพเจ้าจะฟังความจากข้าพเจ้าเท่านั้น

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

17. พ่อแม่ของข้าพเจ้าจะคุยกับข้าพเจ้าเกี่ยวกับเรื่องราวในหนังสือพิมพ์รายวันเสมอ

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

18. พ่อแม่ของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ข้าพเจ้าเข้าร่วมทำกิจกรรมนอกเวลาเรียนกับเด็กอื่นๆ เช่น การเล่นกีฬาเป็นทีม หรือเล่นละคร เป็นต้น

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

19. พ่อแม่ของข้าพเจ้าสอนให้ข้าพเจ้ารู้จักฟังเหตุผล หรือความต้องการของผู้อื่นก่อนตัดสินใจกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดต่อผู้อื่นเสมอ

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

20. เด็กจะเรียนรู้ได้เองโดยพ่อแม่ไม่ต้องสอนว่าผู้อื่นก็มีความรู้สึก ดีใจ เสียใจ ชอบ ไม่ชอบ เช่นเดียวกับตัวเรา

จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ _____

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

- | | | | |
|-----|-------------------|-----|-----------|
| 2.1 | ประถมศึกษา | 2.5 | อนุปริญญา |
| 2.2 | มัธยมศึกษาตอนต้น | 2.6 | ปริญญาตรี |
| 2.3 | มัธยมศึกษาตอนปลาย | 2.7 | ปริญญาโท |
| 2.4 | ปวช./ปวส. | 2.8 | ปริญญาเอก |

3. อายุ

- | | | | |
|-----|---------------|-----|-------------|
| 3.1 | ต่ำกว่า 18 ปี | 3.4 | 31 – 40 ปี |
| 3.2 | 18 – 22 ปี | 3.5 | 40 ปีขึ้นไป |
| 3.3 | 23 – 30 ปี | | |

4. อายุงาน

- | | | | |
|-----|---------------|-----|-------------|
| 4.1 | น้อยกว่า 1 ปี | 4.4 | 9 – 15 ปี |
| 4.2 | 1 – 3 ปี | 4.5 | 15 ปีขึ้นไป |
| 4.3 | 4 – 8 ปี | | |

5. รายได้ต่อเดือน

- | | | | |
|-----|--------------------------|-----|---------------------------|
| 5.1 | น้อยกว่า 4,000 บาท/เดือน | 5.4 | 10,000 – 20,000 บาท/เดือน |
| 5.2 | 4,000 – 6,500 บาท/เดือน | 5.5 | 20,000 – 50,000 บาท/เดือน |
| 5.3 | 6,500 – 10,000 บาท/เดือน | 5.6 | 50,000 บาทขึ้นไป |

แบบประเมินประสิทธิภาพผลงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ท่านประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสังกัดในหน่วยงานเดียวกัน และอยู่ภายใต้การดูแลของท่านขอความกรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อและตอบ โดยอาศัยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ และเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานขึ้นเรื่อยๆ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า ขยันขันแข็งในการทำงานเป็นอย่างมาก

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามาทำงานแต่เช้าก่อนเวลาเข้าทำงานเป็นประจำ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะนำรายงานการทำงานในแต่ละวันมาเสนออยู่เสมอๆ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากล้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะเสนอตัวเข้าช่วยงานที่จะสามารถช่วยได้ทุกงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. เมื่อทางบริษัทมีงานด่วน หรืองานพิเศษต่างๆ ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มักจะรับอาสาที่จะช่วยงานเสมอ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า แบ่งเวลาเป็น คือ เวลาทำงานทำอย่างตั้งใจและจริงจังส่วนเวลาพักก็จะสนุกสนานเฮฮา พักผ่อนเต็มที่

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า เป็นผู้ที่มนุษยสัมพันธ์ดี และเป็นที่ชอบพอรักใคร่ของผู้อื่น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า สามารถที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้ไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า สามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ข้าพเจ้ารู้สึกไว้วางใจในตัวผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้ามอบหมายสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ทำก็ตาม

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบประเมินประสิทธิภาพของงาน จากการประเมินตนเอง

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผลงานของตนเอง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อ และตอบโดยใช้ประสบการณ์จริงของท่านเป็นหลัก แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 15 ข้อ

1. การทำงานในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ ในระยะแรกที่เข้าทำงาน ข้าพเจ้ายังค่อยเข้าใจในหน้าที่ มากนัก แต่ค่อยเข้าใจมากขึ้นในเวลาต่อมา

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่าง ราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างดี และมีผลงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา ดังนั้นข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดัง กล่าวกับงานของข้าพเจ้าได้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้ามีความสุขและสนุกในการทำงานและพึงพอใจในผลงานของข้าพเจ้า

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าเห็นว่างานที่ข้าพเจ้าทำอยู่เป็นผลดีต่อหน่วยงานและมีส่วนสนับสนุนให้งานโดยส่วนรวมของ หน่วยงานเจริญมากขึ้น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ข้าพเจ้าก็ไม่ท้อถอย

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทาย และมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นตามลำดับ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำและช่วยเหลือปัญหาในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้านำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. ข้าพเจ้าได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ในเรื่องงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. หัวหน้างานข้าพเจ้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าและมักยกย่องชมเชยอยู่เสมอ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายประชุม ประทีปะเสน
วันเดือนปีเกิด	12 ธันวาคม 2519
สถานที่เกิด	ยานนาวา กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	7/174 หมู่บ้านร่มโพธิ์ 2 ถ.เทพารักษ์ ต.เทพารักษ์ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	Marketing Executive
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) 2156 ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	กศ.ม. จิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2540	ศศ.บ มนุษยศาสตร์ – ภาษาไทย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนปลาย ศิลป์ – ฝรั่งเศส โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย