

การศึกษาคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ปริญญานิพนธ์

ของ

มยุรี เจริญทรัพย์

26 ส.ค. 2534

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

กันยายน 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

11985

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

 /สวณย์ วัฒน ประธาน
(ผศ. คร.เสาวนีย์ เลวลย์)
 ดร. วัฒน กรรมการ
(นายอนุวัฒน์ ตั้งสมบูรณ์)

คณะกรรมการสอบ

 /สวณย์ วัฒน ประธาน
(ผศ. คร.เสาวนีย์ เลวลย์)
 ดร. วัฒน กรรมการ
(นายอนุวัฒน์ ตั้งสมบูรณ์)
 ดร. สวัสดิ์ วัฒนวงศ์ คณะกรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ. สวัสดิ์ วัฒนวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

 ดร. สมพร บัวทอง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศ. ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ 19 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2533

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยความเรียบร้อยโดยได้รับความกรุณาช่วยเหลืออย่างค้ำจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย ประธาน นายอนุวัฒน์ หังสมบูรณ์ กรรมการ ที่ได้ให้คำแนะนำตรวจแก้ไขมาโดยตลอด และรองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ซึ่งรับเป็นกรรมการ ที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณทั้งสามท่านไว้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วีระ บำรุงรักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ผดุง อารยะวิญญู นายวีระ อำพันสุข นายสำรวย เพ็งหนู นายไพฑูรย์ เกตุสุข ดร.เจริญชัย ชนไพโรจน์ ดร.เพ็ญแข ประจวบจั่น และนายสิทธิพงษ์ สิงห์เงิน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการทำ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออก โรงเรียนจังหวัดนครนายก จังหวัดปทุมธานี จังหวัดน่าน จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดแพร่ จังหวัดลำปาง จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัด ฉะเชิงเทรา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัด สงขลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดชุมพร ที่ได้กรอกแบบสอบถามและอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากเพื่อน ๆ ทุกคน จึงขอขอบคุณ ไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าอันหิ่งมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่บิดาผู้ล่วงลับ ไปแล้ว

มยุรี เจริญทรัพย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
/ ภูมิหลัง	1
/ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
/ ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
/ ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
/ นิยามศัพท์เฉพาะ	7
/ สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
/ ความสำคัญของค่านิยม	9
/ ความหมายของค่านิยม	10
/ การเกิดค่านิยม	12
/ ลักษณะของค่านิยม	13
/ หน้าที่ของค่านิยม	14
/ แนวคิดและทฤษฎีค่านิยม	15
/ เกณฑ์สำหรับพิจารณาค่านิยม	17
/ ความจำเป็นในการสำรวจค่านิยม	18
/ ประเภทของค่านิยม	19
/ พัฒนาการของค่านิยม	21
/ ค่านิยมพื้นฐานและแนวทางปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน	21
/ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27

3	วิธีดำเนินการวิจัย	30
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
	/วิธีสร้างแบบสอบถาม	33
	/การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
	/เกณฑ์ในการให้คะแนน	34
	/การวิเคราะห์ข้อมูล	35
	/สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
4	การวิเคราะห์ข้อมูล	39
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	41
	ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	54
/5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	55
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
	ตัวแปรที่ศึกษา	56
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
	การวิเคราะห์ข้อมูล	57

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	71
ประวัติย่อผู้วิจัย	108

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มเจ้าหน้าที่	31
2	ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
3	ผลการวิเคราะห์คะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดย ส่วนรวมและในแต่ละด้าน	41
4	เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่ง	42
5	เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ	43
6	วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานด้านการพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ จำแนก ตามอายุ	45
7	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของค่านิยมด้านการพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ	46
8	วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานด้านการประหยัดและออม จำแนกตามอายุ	47
9	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของค่านิยมด้านการประหยัดและออม จำแนก ตามอายุ	48
10	วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานด้านการมีระเบียบวินัยและการกฎหมาย จำแนกตามอายุ	49
11	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของค่านิยมด้านการมีระเบียบวินัยและการ กฎหมาย จำแนกตามอายุ	50

ตาราง	หน้า
12 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ งานด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา จำแนกตามอายุ	51
13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของค่านิยมด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทาง ศาสนา จำแนกตามอายุ	52
14 เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	53
15 ลำดับความสำคัญของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	54

บทนำ

ภูมิหลัง

สภาพสังคมไทยปัจจุบันมีกระแสวัฒนธรรมของตะวันตกได้หลั่งไหลเข้ามาเผยแพร่ในรูปของ วัตถุและเทคโนโลยี ทำให้ประชาชนคนไทยเกิดความสับสนอาจไม่สามารถถ่วงถ่วงสิ่งที่เหมาะสม และพึงปรารถนาสำหรับการดำเนินชีวิต สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดค่านิยมและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และเป็นผลเสียต่อสังคมไทย เช่น การฟุ้งเฟ้อ การแสวงหาอำนาจ และผลประโยชน์ส่วนตน โดยไม่คำนึงถึงการเสียประโยชน์ของประเทศชาติ และความเดือดร้อนของผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ปรากฏอยู่ในกลุ่มชนทุกหมู่เหล่า (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2526 : 92) ในขณะที่ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ชีวิตจิตใจและความอ่อนโยนของมนุษย์ลดน้อยถอยลงไป เพราะมนุษย์มีความปรารถนาแต่ทางด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความเห็นแก่ตัว ขาดความเอื้อเฟื้อ ขาดความเมตตากรุณา ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาทางด้านจิตใจที่มนุษย์มักไม่คำนึงถึง (โมหัมหมัด อับดุลกาเดร์. 2529 : 1)

จากการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการเกี่ยวกับปัญหาด้านจิตใจของคนในชาตินั้น ถึงแม้ว่าจะพบว่าจิตใจของคนไทยส่วนใหญ่ยังมีความดีมากกว่าความชั่วร้ายก็ตาม แต่ก็ยังมีคุณภาพบางประการที่จะต้องปรับปรุงให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้น คุณภาพทางด้านจิตใจดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับค่านิยม (วีระ บำรุงรักษ์. 2527 : 12) ในสังคมมนุษย์เรามีความเชื่อว่าการค่านิยมมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอันมาก เพราะค่านิยมจะเป็นเครื่องตัดสินใจ กำหนดหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโน้มน้าวไปยังไปทางใดทางหนึ่ง ค่านิยมจึงเป็นพลังซ่อนเร้นอยู่ภายใต้พฤติกรรมของสังคมส่วนใหญ่ของมนุษย์ ค่านิยมจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมใหม่ในแง่ของความเจริญก้าวหน้า และการประกอบกิจการทุกแห่งทุกมุมไม่ว่าจะเป็นการศึกษา อาชีพ ชีวิตครอบครัว ศาสนา การปกครอง และการเมือง หรือการตั้งเป้าหมายความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นถ้าสามารถปลูกฝัง

ค่านิยมที่ทีมงานเหมาะสมกับความต้องการของสังคมได้ พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในสังคมก็จะเป็นไปตามที่สังคมปรารถนา (อนันต์ พงศ์เสาวภาคย์. 2529 : 1) สอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2527 : 62) ซึ่งได้กล่าวว่าค่านิยมเป็นส่วนสำคัญที่บ่งชี้ว่าบุคคลจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรทั้งต่อตนเองและสังคม การเลือกกระทำของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับค่านิยมที่เขายึดถืออยู่เป็นสาระสำคัญ หากบุคคลยึดถือค่านิยมที่เหมาะสมและเป็นค่านิยมที่ยอมรับของสังคมก็แน่ใจว่าการกระทำของเขาจะเป็นไปในทางที่ถูกที่ควรที่พึงปรารถนา

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเป็นสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนแก่ประชาชนโดยตรง และส่งเสริมประสานงานให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานอื่นทั้งของรัฐและเอกชนที่ให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของท้องถิ่นภายในพื้นที่ที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น ๆ รับผิดชอบ (ปฐม นิคมานนท์. 2528 : 190) และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ประกอบด้วยบุคลากรที่เป็นข้าราชการครูในปีงบประมาณ พ.ศ. 2532 มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 2,417 คน โดยแยกเป็นสายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และสายปฏิบัติการ ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายเผยแพร่และโครงการ ฝ่ายติดตามและประเมินผล ฝ่ายการศึกษานอกโรงเรียน ฝ่ายทะเบียนและวัดผลการศึกษา ฝ่ายการศึกษาอาชีพ ฝ่ายการศึกษาพื้นฐาน ฝ่ายบริการข่าวสารข้อมูล ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และฝ่ายการศึกษาทางสื่อมวลชน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2532 : 2)

การบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีผู้อำนวยการศูนย์ในฐานะเป็นหัวหน้าสถานศึกษาคำรงตำแหน่งสูงสุดในการบริหารงานและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แต่การบริหารงานนั้น ย่อมจะพบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ เพราะตามสภาพที่เป็นจริง และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป หน่วยงานต่าง ๆ ส่วนมากมักจะมีปัญหาทางด้านการบริหารและการดำเนินงานอยู่เสมอ สาเหตุเนื่องมาจากทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีค่านิยมและไม่ปฏิบัติ ตามค่านิยมที่ถูกต้องและพึงปรารถนาของสังคม ซึ่งค่านิยมที่ถูกต้องและพึงประสงค์ของสังคมตาม

ประกาศของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่องค่านิยมพื้นฐาน เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2525 ได้แก่ 1) การพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การประหยัดและออม 3) การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา 5) มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ (เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์. 2527 : 13 - 14) และค่านิยมที่มีปัญหา ได้แก่ สภาพความอ่อนแอในการทำงาน สภาพความฟุ้งเฟ้อ รักความสะดวกสบาย มีความแตกแยกของความคิด ขาดความเอาใจใส่ใน เรื่องคุณธรรมทางศาสนา และ ไม่รู้จักรช่วยตนเอง (วีระ บำรุงรักษ. 2527 : 62) ในทำนองเดียวกันบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนจากความหมายของค่านิยมที่ถูกต้องและปฏิบัติงานตามค่านิยมที่ถูกต้องไม่ได้ กระทำอย่างค่อเนื่องด้วยแล้ว/ปัญหาการบริหารและการประสานงานจึงเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ตามที่ ณรงค์ศักดิ์ กุลจินต์ (2525 : 88) ได้ทำการวิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษาของศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด พบว่าปัญหาการบริหารงานของบุคลากร ได้แก่ บุคลากรขาด อดุมการณ์ ไม่เสียสละ ไม่มีความจริงใจต่องาน ขาดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน ขาดความสามัคคี ไม่ใคร่ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และขาดความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการวิจัยเรื่องนี้จะเห็นว่าบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดยังยึดถือค่านิยมที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติภาระหน้าที่การงาน จึงทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ทั้งยังส่งผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ว่าค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีค่านิยมอะไร บ้างที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกศึกษาเฉพาะค่านิยมพื้นฐานของรัฐบาลเพียง 4 ประการ ได้แก่ 1) การพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การประหยัดและออม 3) การมีระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา / ทั้งนี้ เพราะค่านิยมดังกล่าวจะช่วย ให้บุคคลได้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพต่องานและสังคม ทั้งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่จะได้ทราบข้อมูล

และนำมาเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดให้เหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ
บุคลากรศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 4 ด้าน คือ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม
แห่งชาติ. 2530 : 269)

1.1 การพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ

1.2 การประหยัดและออม

1.3 การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย

1.4 การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา

2. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ
บุคลากรศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาค้นคว้านี้ทำให้ทราบถึงค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติงานของบุคลากร
ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อที่จะนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ต่อไป

2. การศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงของกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ทราบ
ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมที่สำคัญในการที่จะนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาการดำเนินงานของศูนย์
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้เหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยแบ่งเนื้อหาที่จะศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพึง ตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การประหยัดและออม 3) การมีระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ในพื้นที่ศึกษาเฉพาะข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติ ราชการประจำอยู่ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 72 ศูนย์ รวมจำนวนบุคลากรของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2532 มีจำนวน 2,417 คน

3. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้ได้จากวิธีการสุ่มแบบมีชั้นตอน (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามสภาพภูมิศาสตร์ออกเป็น 5 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มาร้อยละ 25 ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในแต่ละภาค จะได้ศูนย์การ ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำนวน 18 ศูนย์ มีบุคลากรจำนวน 380 คน และได้จำนวนบุคลากรของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

3.1 กลุ่มผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

3.1.1 ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดศูนย์ละ 1 คน
รวมจำนวน 18 คน

3.1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์ละ
3 คน รวมจำนวน 54 คน

รวมกลุ่มผู้บริหาร 2 กลุ่ม มีจำนวน 72 คน

3
4.2 จากศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดเดียวกันนั้น ใช้วิธีสุ่มอย่างมีระบบจากรายชื่อของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์มาร้อยละ 50 ได้จำนวนเจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 154 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 226 คน แยกเป็นกลุ่มผู้บริหาร 72 คน และกลุ่มเจ้าหน้าที่ 154 คน

4. ตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของบุคลากรในศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด แบ่งออกเป็น

4.1.1 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) เจ้าหน้าที่

4.1.2 อายุ

- 1) ระหว่าง 20-30 ปี
- 2) ระหว่าง 31-40 ปี
- 3) 41 ปีขึ้นไป

4.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 4 ด้าน คือ

- 4.2.1 การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
- 4.2.2 การประหยัดและออม
- 4.2.3 การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
- 4.2.4 การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หมายถึง ข้าราชการประจำสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในพื้นที่แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่

1.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.2 เจ้าหน้าที่ หมายถึง ข้าราชการประจำสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2. ค่านิยม หมายถึง ความเชื่ออย่างมีเหตุผลในหลักความดี ความงาม ความถูกต้องในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่สังคมใดสังคมหนึ่งกำหนดขึ้นและยอมรับนำไปปฏิบัติ หรือประพฤติตามที่แสดงออกให้เห็นทางความคิดทางพฤติกรรมของบุคคล

3. ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ค่านิยมที่ข้าราชการยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการตามที่รัฐบาลของ ฯพณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรีได้ประกาศค่านิยมพื้นฐาน เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2525 ได้แก่ 1) การพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การประหยัดและออม 3) การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา ซึ่งให้ความหมายดังนี้

3.1 การพึ่งตนเอง หมายถึง การเชื่อมั่นในความสามารถที่จะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง และไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระแก่ผู้อื่นหรือหมู่คณะ ในพื้นที่ศึกษาเฉพาะการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3.2 ความชยันหมั่นเพียร หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบากบั่น มานะอดทน ตรงต่อเวลาและมีความตั้งใจจริงต่อการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ศึกษาเฉพาะการตรงต่อเวลา

3.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพด้วยความกระตือรือร้น มานะ และอดทน ในพื้นที่ศึกษาเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.4 การประหยัดและออม หมายถึง การรู้จักใช้และรักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน ในที่นี้ศึกษาเฉพาะการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างประหยัด

2.5 การมีระเบียบวินัย หมายถึง การรู้จักควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตาม ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในที่นี้ศึกษาเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบของราชการ

2.6 การเคารพกฎหมาย หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อ บังคับของทางราชการ แม้ว่าจะไม่มีผู้รู้เห็นเหตุการณ์ก็ตาม ในที่นี้ศึกษาเฉพาะการปฏิบัติงาน ตามกฎระเบียบของทางราชการ

2.7 การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา หมายถึง ความศรัทธาและยึดถือปฏิบัติ แต่สิ่งที่ตั้งตามคำสอนของศาสนาที่ตนเองนับถือ ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต และความสามัคคี ในที่นี้ศึกษาเฉพาะคุณธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
2. บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
3. บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ผู้วิจัยได้นำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความสำคัญของค่านิยม
2. ความหมายของค่านิยม
3. การเกิดค่านิยม
4. ลักษณะของค่านิยม
5. หน้าที่ของค่านิยม
6. แนวคิดและทฤษฎีค่านิยม
7. เกณฑ์สำหรับการพิจารณาค่านิยม
8. ความจำเป็นในการสำรวจค่านิยม
9. ประเภทค่านิยม
10. พัฒนาการค่านิยม
11. ค่านิยมพื้นฐานและแนวทางปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน
12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสำคัญของค่านิยม

ในสังคมมนุษย์มีความเชื่อว่าค่านิยมมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลและสังคม ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมที่ควรยึดถือ และนำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ (เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์. 2527 : 1) และพนัส หันนาสินทร์ (2520 : 15) ได้ให้ทัศนะถึงความสำคัญของค่านิยมว่า ค่านิยมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะบ่งชี้ว่าจะประพฤติ

ปฏิบัติอย่างไร ทั้งต่อตนเองและสังคม การเลือกกระทำของแต่ละคนนั้นขึ้นอยู่กับค่านิยมที่ยึดถือเป็นสำคัญ เพราะค่านิยมเป็นหลักการรับรู้ การตัดสินใจและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคล ส่วน วีระ บำรุงรักษ์ ได้ให้ทัศนะว่าค่านิยมมีความสำคัญในวิถีการดำเนินชีวิต เพราะค่านิยมเป็นหลักเบื้องต้นในการตัดสินใจและการเลือกทางเดิน ถ้ามนุษย์จะทำอะไรเขาจะต้องเลือกเสียก่อน และเมื่อเลือกแล้วจึงแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม (วีระ บำรุงรักษ์. ม.ป.ป. : 18) สำหรับ วีระ บุญยะกาญจน ได้ให้ความเห็นว่าค่านิยมเป็นเรื่องสำคัญมากในด้านการทำนุบำรุงวัฒนธรรมทางจิตใจของประชาชนในแต่ละสังคม ค่านิยมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคเวลาที่มีการพัฒนา สังคมหลายคนมักจะเข้าใจว่าเมื่อสังคมได้รับการพัฒนาทางด้านวัตถุมากเท่าไรจะมีผลทำให้ค่านิยมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่พึงปรารถนามากขึ้นเท่านั้น (วีระ บุญยะกาญจน. 2521 : 1)

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของค่านิยม จะเห็นได้ว่าค่านิยมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในวิถีปฏิบัติเบื้องต้นอันเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยได้รับการอบรมปลูกฝัง ถ่ายทอดสืบต่อกันมา และแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคคลและสังคมนั้น ๆ

ความหมายของค่านิยม

ปราโมทย์ นาครทรรพ (2514 : 74) กล่าวว่าค่านิยมตามทัศนะของวิลเลียม นักสังคมวิทยาผู้มีชื่อเสียง ซึ่งได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับค่านิยมไว้ว่า ค่านิยมอาจหมายถึงความสนใจ ความยินดี ความชอบ หน้าที่ พันธกรณีทางศีลธรรม ความปรารถนา ความอยาก ความต้องการ ความเหน็ดเหนื่อย หรือความรู้สึกละเอียดอื่น ๆ ที่มนุษย์เชื่อและยึดถือเอาเป็นทางสำหรับเลือก

พทยา สายหู (2515 : 51) ได้กล่าวว่าค่านิยมหมายถึงสิ่งที่ยึดถือประจำไว้ช่วยในการตัดสินใจการเลือก ตราบใดที่มนุษย์ยังมีความจำเป็นที่จะต้องเลือกในการกระทำอยู่ มนุษย์จะต้องอาศัยคุณค่าหรือค่านิยมประจำตัวเป็นเครื่องกำหนด แม้แต่สิ่งที่เคยกระทำจนเป็นนิสัย

ก๊อ สวัศศิพาณิษฐ์ (2518 : 46) กล่าวว่าค่านิยมหมายถึงความคิด พฤติกรรมและสิ่งอื่น ๆ ที่คนในสังคมหนึ่งเห็นว่ามีคุณค่าจึงยอมรับมาปฏิบัติตาม และห่วงแหนไว้ และค่านิยมมักจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัย

สมาน ซาลีเกรือ (2523 : 8) กล่าวว่าค่านิยมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคมและวิถีชีวิตของบุคคลในสังคม ทั้งนี้เพราะว่าค่านิยมนั้นเป็นสิ่งที่คนถือว่าเป็นสิ่งบังคับต้องทำ ต้องปฏิบัติ เป็นสิ่งที่คนยกย่องบูชา ค่านิยมมิใช่เป็นเพียงเรื่องของการถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี แท้จริงเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องนำพฤติกรรมในชีวิตของคนเรามากด้วย

สงบ ลักษณะ (2524 : 29) กล่าวว่าค่านิยมเป็นคุณลักษณะภายในจิต อันจะคอยชักจูงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความโน้มเอียงที่จะประพฤติปฏิบัติ (ทำพฤติกรรมภายนอก) ไปในทางที่ดีงาม

สาโรช บัวศรี (2526 : 13) กล่าวว่าค่านิยมเป็นสภาพหรือการกระทำบางประการซึ่งเราเชื่อถือค่านิยมว่าควรยึดถือหรือยึดมั่นหรือว่าเราควรกระทำหรือปฏิบัติเพื่อจะให้บรรลุถึงความมุ่งหมายของสังคมหรือตัวเอง

คิลแพทริก (Kilpatrick. 1954 : 15) ได้กล่าวว่าค่านิยมหมายถึงความต้องการที่จะรับการประเมินอย่างรอบคอบแล้ว และปรากฏว่ามีค่าควรแก่การเลือกไว้เป็นคุณสมบัติของคนที่คล้ายกับแนวคิดของ คลักซอห์น (Kluckhohn. 1962 : 147) ได้ให้ความหมายค่านิยมเป็นทั้งสิ่งที่ภายในและภายนอกที่บุคคลหรือกลุ่มได้แยกออกแล้ว และมีความต้องการที่จะเลือกประพฤติปฏิบัติหรือเลือกกระทำ

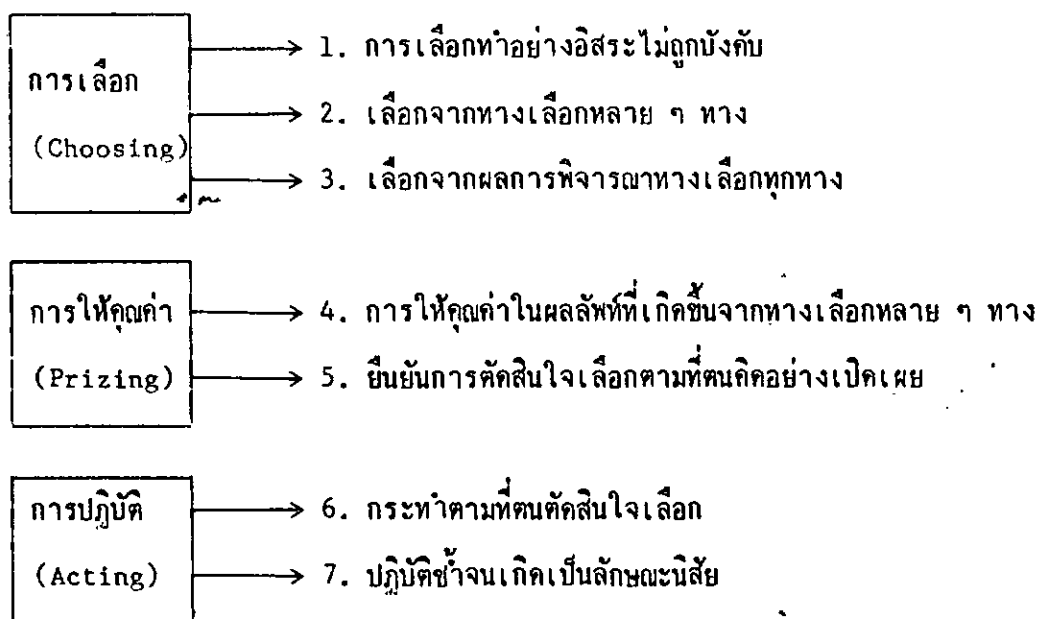
ฟีเชอร์ (Feather. 1976 : 4 - 5) ได้ให้ความหมายค่านิยมไว้ว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อซึ่งมีลักษณะที่ยั่งยืนถาวรเป็นแนวทางในการประพฤติ หรือเป็นเป้าหมายในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นดีและเห็นชอบ สมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิถีปฏิบัติ หรือเป้าหมายชีวิตอย่างอื่น

× จากความหมายของค่านิยมที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าค่านิยมมีความแตกต่างกันไป พอสรุปได้ว่าค่านิยมหมายถึงแนวความคิด ความรู้สึก ความเชื่ออย่างมีเหตุผลในหลักของความดีงาม

ความต้องการความถูกต้องในสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่สังคมได้กำหนดขึ้นและยอมรับนำไปปฏิบัติและปฏิบัติตาม ด้วยการแสดงออกให้เห็นทางความคิด ทางพฤติกรรม ทั้งของบุคคลและสังคม

การเกิดค่านิยม

แรธส์ ฮาร์มิน และไซมอน (Raths, Harmin and Simon. 1966 : 30) ได้เสนอว่าการเกิดค่านิยมมี 3 ขั้นตอนใหญ่



พัส หันนาคินท์ (2520 : 18) ได้กล่าวถึงการเกิดค่านิยมในแต่ละบุคคลไว้ว่า

1. ประสบการณ์ที่ได้รับการตรวจสอบแล้วของเขา และเนื่องจากประสบการณ์ที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล จึงทำให้ค่านิยมของแต่ละบุคคลผิดแผกแตกต่างกันออกไป ถึงแม้ว่าเขาจะอยู่ในวัฒนธรรมหรือสังคมเดียวกันก็ตาม เมื่อประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีเพิ่มมากขึ้นก็จะมีผลกระทบทำให้เขาเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงค่านิยมเดิมของเขาขึ้น
2. การคิดรอบคอบ การวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนถึงผลที่จะตามมาในชีวิต

เจือ เกตุขเรีัยร (2520 : 79) กล่าวว่าค่านิยมอาจเกิดขึ้นได้หลายทาง เช่น เกิดจากความนึกคิดของตนเอง ชักชวน การอบรม การศึกษาเล่าเรียน การบังคับ ด้วยกฎหมาย และข้อบังคับ การเห็นตามกัน การปลูกฝัง ความหวง อุดมการณ์ ความนิยมตามยุคตามสมัย และความเปลี่ยนแปลงของสังคม

พรณี ชูหัย (2522 : 197) กล่าวว่าค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้ มีลักษณะดังนี้

1. คนที่ได้รับการศึกษาอบรมมาตั้งแต่เด็ก เช่น การที่เด็กทำสิ่งอันดีงามจะได้รับคำชมเชยหรือความชื่นชมจากผู้ใหญ่ หรือการที่เด็กทำผิดจะถูกลงโทษหรือว่ากล่าวตักเตือน
2. คนรับค่านิยมจากสังคมมาเป็นของตนเพื่อให้เกิดความสนใจว่าสังคมจะยอมรับ ดังนั้นการเกิดค่านิยมจึงเกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และได้มาจากการเรียนรู้ในครอบครัว วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม หลักศาสนา หัตถ์คดี สังคม สถาบัน โดยผ่านกระบวนการวินิจฉัยเลือกสรรแล้วว่าค่านิยมนั้น ๆ มีความเหมาะสมและมีคุณค่าต่อการที่จะดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ค่านิยมในแต่ละสังคมและไม่เหมือนกัน ค่านิยมจะไม่มีคิหรือเลว ถูกหรือผิด เป็นสิ่งที่คนในสังคมยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ และส่งผลให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาภายนอก

ลักษณะของค่านิยม

สมบัติ มหารศ (2520 : 2) กล่าวถึงลักษณะของค่านิยมว่ามีลักษณะ 3 ประการคือ

1. สิ่งที่ทำให้ใคร ๆ มีความต้องการและชอบพอ
2. สิ่งที่ทำให้เรามองเห็นว่าความสำเร็จเป็นสิ่งจำเป็น
3. สิ่งส่งเสริมคุณธรรมทางใจ เช่น ให้ความมยินคิ

เสฐียรพงษ์ วรรณปก (2524 : 1) กล่าวว่าไว้ว่าลักษณะของค่านิยมควรมีลักษณะ

7 ประการดังนี้

1. เป็นค่านิยมที่บุคคลนั้นเลือกอย่างอิสระเสรี ไม่มีใครบังคับให้เลือก
2. เป็นค่านิยมที่บุคคลนั้นเลือกจากตัวเลือกหลายตัว มิใช่ยอมรับจากสิ่งที่มีอยู่เพียง

สิ่งเดียว

3. เป็นค่านิยมที่บุคคลนั้นเลือกหลังจากได้พิจารณาถึงผลที่จะตามมาภายหลัง
4. เป็นค่านิยมที่บุคคลนั้นถนอมและเทิดทูน มีความภูมิใจในสิ่งที่ตนเลือกนั้น
5. เป็นค่านิยมที่บุคคลนั้นยอมรับอย่างเปิดเผย ยินดีที่จะยอมรับและบอกกล่าวสนับสนุน

สิ่งนั้น

6. เป็นค่านิยมที่บุคคลนั้นยึดถือปฏิบัติ มิใช่เพียงแต่คำพูดหรือยอมรับแต่อย่างเดียว
7. เป็นค่านิยมที่บุคคลนั้นปฏิบัติซ้ำบ่อย ๆ มิใช่ปฏิบัติเพียงครั้งเดียว

ลักษณะของค่านิยมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่าค่านิยมมีลักษณะที่มั่นคงถาวรที่อยู่

✓ ในระยะเวลานานพอสมควร ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยหรือตามความคิดเห็นของคนในสังคม นอกจากนั้นยังสามารถยึดถือปฏิบัติได้และปฏิบัติได้บ่อยครั้ง ทั้งสามารถถูกเลือกได้อย่างอิสระเสรีโดยไม่มีการบังคับ

หน้าที่ของค่านิยม

สุนทรী โคมิน และสนธิ สมักรการ (2522 : 22) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของค่านิยม ดังนี้ :

1. ค่านิยมจูง (Lead) ให้เราแสดงจุดยืนของเราในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับสังคมออกมาชัดเจน
2. ค่านิยมเป็นตัวช่วยกำหนด (Predispose) ให้เราเลือกค่านิยมอุดมการณ์ทางการเมืองบางอุดมการณ์มากกว่าอุดมการณ์อื่น
3. ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานที่ช่วยนำ (Guide) การกระทำให้เราประพฤติและแสดงตัวต่อผู้อื่นตามที่ประพฤติเป็นปกติอยู่ทุกวันนี้

4. ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานที่ใช้ในการประเมิน (Evaluate) ตัดสินการขึ้นชม ยกย่อง ทำหน้าที่เตือนตัวเอง และการกระทำของผู้อื่น
5. ค่านิยมเป็นจุดกลางของการศึกษากระบวนการเปรียบเทียบกับผู้อื่น
6. ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานที่ใช้ช่วยในการชักชวน (Persuade) การสร้างประสิทธิผล ต่อผู้อื่น
7. ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานที่ถูกใช้เป็นฐาน (Base) สำหรับกระบวนการให้เหตุผลต่อ ความนึกคิดและการกระทำของตน

แนวคิดและทฤษฎีค่านิยม

สุนทรี โคมิน และสนธิ สมัตรการ (2522 : 11 - 19) ได้สรุปแนวคิดของ โรคิช (Rokeach) เกี่ยวกับค่านิยมไว้ว่า ค่านิยมเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่มีลักษณะยืนยงถาวร ซึ่งเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติหรือเป้าหมายในการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่ตนเองและสังคม เห็นดีเห็นชอบ สมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายอย่างอื่น และโรคิชได้สร้าง กรอบทฤษฎีจากฐานคติทฤษฎีค่านิยม โดยเขาเสนอแนะแนวคิดที่ว่าค่านิยมของมนุษย์ตั้งอยู่บนฐานคติ เกี่ยวกับธรรมชาติแห่งค่านิยมของมนุษย์ 5 ประการดังนี้

1. จำนวนของ "ค่านิยม" ที่แต่ละคนมีนั้นจะอยู่ไม่มากนัก และอยู่ในข่ายที่จะนับและ ศึกษาได้
2. ความแตกต่างของค่านิยมจะแสดงออกทางระดับ (Degree)
3. ค่านิยมต่าง ๆ สามารถจะนำมาจัดรวมกันเข้าเป็นระบบค่านิยมได้ (Value Systems)
4. ค่านิยมของมนุษย์สามารถสืบสาวไปถึงวัฒนธรรม สังคม และสถาบันสังคมต่าง ๆ ไปจนถึงบุคลิกภาพได้ สิ่งเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นบ่อเกิดของค่านิยม
5. ผลที่ตามมาถือว่าค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกมาทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ ในเกือบทุกรูปแบบที่นักสังคมศาสตร์สนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์

ค่านิยมตามทฤษฎีของโรคิช (Rokeach) แบ่งออกเป็น 2 ประการคือ

1. ค่านิยมวิถีปฏิบัติ แบ่งเป็น

1.1 ค่านิยมที่เป็นส่วนจริยธรรม หมายถึง ค่านิยมที่มีจุกรวมอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หากค่านิยมเหล่านี้ถูกละเมิด บุคคลนั้นจะรู้สึกสำนึกผิด และไม่สบายใจด้วยเสียงมโนธรรมภายในใจว่าได้ทำผิด ตัวอย่างค่านิยมเหล่านี้เช่น การประพฤติอย่างซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ฯลฯ

1.2 ค่านิยมที่เป็นส่วนความสามารถ หมายถึง ค่านิยมที่มีจุกรวมอยู่ในตัวเอง และจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับควมมีหรือควมไม่มีจริยธรรม หากละเมิดค่านิยมประเภทนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกอับอายที่ตนขาดความสามารถส่วนตัว ตัวอย่างค่านิยมเหล่านี้เช่น ความประพฤติอย่างมีเหตุผล ความกล้าในการแสดงข้อคิดเห็นด้วยเหตุด้วยผล ฯลฯ

2. ค่านิยมจุดหมายปลายทาง แบ่งเป็น

2.1 ค่านิยมที่เป็นบุคคล เป็นค่านิยมที่มีจุกรวมในตัวบุคคล เช่น ความสงบสุขทางใจ ความต้องการกินคืออยู่ที่ มีชื่อเสียง ฯลฯ

2.2 ค่านิยมที่เป็นส่วนสังคม (Social Value) เป็นค่านิยมที่มีจุกรวมอยู่ที่มีจุกรวมอยู่ระหว่างบุคคล เช่น สันติสุขในโลก การช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ฯลฯ

จากแนวคิดของโรคิช (Rokeach) แสดงให้เห็นว่าค่านิยมของบุคคลเป็นสิ่งที่เป็นไปได้และสามารถวัดค่านิยมออกมาให้เห็นระดับและความแตกต่างของค่านิยมของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม และยังสามารถทำนายถึงวัฒนธรรมประเพณีของกลุ่มสังคม บุคลิกภาพหรือทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2523 : 48) ได้กล่าวถึงทฤษฎีค่านิยมของสปรองเกอร์ (Spranger) ซึ่งจำแนกค่านิยมของมนุษย์แบ่งออกเป็น 6 ประเภทคือ

1. ค่านิยมเชิงทฤษฎี ได้แก่ ความต้องการค้นพบสัจจะความเป็นจริง ซึ่งอาจจะทำได้โดยการสังเกตทดลองเชิงวิทยาศาสตร์ หรือโดยการใช้เหตุผลเชิงตรรกศาสตร์ ความต้องการจัดรวบรวมความรู้ต่าง ๆ เข้าเป็นระบบหรือสังคม

2. ค่านิยมเชิงเศรษฐกิจ คือความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ทรัพย์สิน เงินทอง และการแข่งขันในเรื่องเหล่านี้

3. ค่านิยมเชิงสุนทรีย์ เกี่ยวข้องกับการแสดงออกและความชื่นชมในความงาม และความสัมพันธ์กลมกลืนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ธรรมชาติ คนตรี ศิลปะ วรรณคดี เป็นต้น

4. ค่านิยมเชิงสังคม ได้แก่ ความรักเพื่อนมนุษย์ ความเอาใจใส่ผูกพันกับความสุข และสวัสดิภาพของเพื่อนมนุษย์และสังคมส่วนรวม

5. ค่านิยมเชิงการเมือง คือความต้องการแสวงหาอำนาจ อิทธิพล และชื่อเสียง

6. ค่านิยมเชิงศาสนา ได้แก่ ความเชื่อและยึดถือว่าชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของจักรวาล ซึ่งมีสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ศาสนา หรือจุดมุ่งหมายอันสูงสุด ครอบคลุมอยู่ในการตั้งปรัชญาตามแนวคิดนี้

จากแนวคิดที่สปริงเกอร์ (Spranger) ได้อธิบายนี้อาจจะยังไม่สามารถครอบคลุมรายละเอียดของค่านิยมของมนุษย์ได้ทั้งหมด แต่ก็นับว่าค่านิยมทั้ง 6 ประเภทนี้ได้รวมลักษณะสำคัญในการมองและประเมินค่าชีวิตและสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ไว้ได้มาก เพราะการที่จะเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคลนั้น จะต้องรู้จักค่านิยมที่เขายึดถืออยู่

เกณฑ์สำหรับพิจารณาค่านิยม

พินัส หันนาคินท์ (2520 : 18 - 21) ได้กล่าวว่าในการที่จะพิจารณาว่าคุณลักษณะใดเป็นค่านิยมหรือไม่นั้น ควรได้พิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ

1. ค่านิยมนั้นเกิดจากการเลือกอย่างเสรีของบุคคลผู้นั้นหรือไม่ หากมีการบังคับให้จำเป็นต้องเลือกค่านิยมหนึ่งแล้ว จะเรียกว่าเป็นค่านิยมที่แท้จริงไม่ได้ เพราะสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่บอกจากภายนอกไม่ได้เกิดขึ้นจากความยินยอมพร้อมใจเห็นคุณค่าของสิ่งนั้นอย่างแท้จริง และสิ่งที่มีลักษณะนอกจากข้างนอกเช่นนี้ ในระยะเวลาไม่นานนักก็จะสูญหายไป ไม่ได้คงอยู่เป็นลักษณะประจำตัว

2. มีทางเลือกค่านิยมอื่นอีกหรือไม่ ถ้ามีค่านิยมให้ได้พิจารณาเพียงอย่างเดียว ก็หมายความว่าไม่มีทางเลือกหรือโอกาสที่จะเลือกคุณค่าด้วยการเปรียบเทียบ หรือไม่มีทางเลือก

การที่จะพิจารณาข้อดีข้อเสียหรือความเหมาะสมก็จะหมดไป ดังนั้นค่านิยมที่คนยึดถือนั้นจะต้องได้มาจากการเลือกจากค่านิยมหลายอย่างที่มีอยู่ เพื่อจะได้มีโอกาสเปรียบเทียบคุณสมบัติในแง่มุมต่าง ๆ ได้

3. การเลือกค่านิยมนั้นกระทำหลังจากได้พิจารณาข้อดีข้อเสีย และผลที่จะตามมาจากการนับถือค่านิยมต่าง ๆ ที่ไม่ให้เลือกหรือไม่ การถูกบังคับให้เลือกหรือเลือกโดยไม่คิดให้รอบคอบ และต้องแท้แล้วนั้นจะถือว่าเป็นค่านิยมยังไม่ได้ การเลือกค่านิยมนั้นจะต้องไม่กระทำไปด้วยอารมณ์ แต่จะต้องเป็นไปด้วยการใช้สติปัญญาไตร่ตรองโดยละเอียด

4. เหตุผลและรักษาค่านิยมที่เราเลือกไว้แล้วนั้นอย่างมั่นคงหรือไม่ ถึงแม้ว่าในตอนแรกอาจจะไม่สบายใจนักที่จะทำ แต่ก็พยายามจะทำความสำนึกในคุณค่าและมีความภาคภูมิใจที่ได้กระทำ

5. ยืนหยัดในค่านิยมที่ได้เลือกไว้แล้วอย่างเด็ดเดี่ยวและเหนียวแน่น ถ้ายังไม่แน่ใจในค่านิยมที่ยึดถือ ก็อาจจะละอายต่อการแสดงว่ายอมรับนับถือในค่านิยมนั้น และไม่กล้าที่จะยืนยันถึงคุณค่าในค่านิยมนั้นต่อบุคคลอื่น

6. สามารถแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อชี้ให้เห็นว่ายอมรับนับถือในค่านิยมนั้นหรือไม่ เช่น ยินดีจะเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ หรือเวลา เพื่อจะปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามค่านิยมที่ยกย่องนับถือ

7. มีการกระทำซ้ำในสิ่งที่ยึดถือเป็นค่านิยมหรือไม่ อาจมีการกระทำซ้ำ ๆ จนเป็นกิจประจำวันก็ได้ ค่านิยมเหล่านี้จะแสดงตัวออกในการกระทำต่าง ๆ ภายใต้อารมณ์และเวลาที่แตกต่างกันออกไป สิ่งปรากฏขึ้นเพียงครั้งเดียวแล้วหายไปนั้นเรียกว่าค่านิยมไม่ได้

ความจำเป็นในการสำรวจค่านิยม

วัชร ฐวธรรม (2525 : 2 - 5) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการสำรวจค่านิยมในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

ทุกวันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มนุษย์มีสิ่งที่จะต้องกระทำและโอกาสที่จะเลือกมากในชีวิตประจำวันไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ ต้องพบปัญหาและข้อขัดแย้งให้ตัดสินใจอยู่ทุกขณะ ทำอย่างไรการตัดสินใจเหล่านั้นจะทำได้รวดเร็ว ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องมีมาตรการส่วนตัวที่เป็นมาตรฐานพอควร ซึ่งได้จากการสำรวจค่านิยมของตน "ค่านิยม" เป็นหลักยึดที่สำคัญในการประพฤติปฏิบัติ ฉะนั้นการตัดสินใจทุกชนิดต้องมี "ค่านิยม" ของตนเป็นเกณฑ์ จะทำการตัดสินใจได้รวดเร็ว ถูกต้องตามความต้องการและเหตุผลของตน ทำให้ชีวิตดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความหมายมากขึ้น จึงจำเป็นต้องรู้แจ้งชัดว่าตนเองมีอะไรเป็นค่านิยม

มนุษย์นั้นมิได้มีค่านิยมติดตัวมาแต่กำเนิด เมื่อเกิดมาเข้าสู่สังคมและวัฒนธรรมที่พร่ำสอนปรับปรุง และเสริมแต่งให้ทำตามค่านิยมของวัฒนธรรมและสังคมนั้น ๆ กระบวนการแสวงหาความเข้าใจในค่านิยมจึงติดตามตัวมาตั้งแต่เริ่มรู้ความ แต่ค่านิยมที่มนุษย์มีอยู่นั้นไม่คงที่ ยังคงเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตลอดชีวิต ทั้งนี้เพราะมนุษย์และโลกแวดล้อมก็เจริญขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน เนื่องจากเหตุที่ค่านิยมต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปรวดเร็วมาก มนุษย์จึงเกิดความรู้สึกสับสนไม่แน่ใจกับค่านิยมที่ตนยึดถืออยู่ ไม่แน่ใจว่าค่านิยมใดเป็นค่านิยมจริงแท้สำหรับตนขณะนั้น ๆ กันแน่ เพราะค่านิยมที่ตนยึดถือและดำเนินชีวิตมาด้วยก็เมื่อ 2 ปีผ่านมา พอเมื่อถึงปัจจุบันค่านิยมเดียวกันนี้อาจจะไม่ส่งผลดีเสียแล้ว ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกปัจจุบันและการต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็วในวิถีการดำเนินชีวิตแต่ละวัน ก่อให้เกิดความกังวล และเป็นสภาพที่ถูกบังคับในจิตใจ มนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการตัดสินใจ วิธีวางแผนชีวิต และสร้างอุดมการณ์เพื่อดำเนินชีวิตให้มีความหมายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้มีความเข้าใจในการพิจารณาชีวิตอย่างมีเหตุผล และรู้จักเลือกการกระทำหรือตัดสินใจเลือกตามหน้าที่และบทบาท ตลอดจนผลตอบแทนที่ได้รับจากการกระทำนั้น ๆ ด้วยการพิจารณาอย่างอิสระเสรีด้วยตัวของตัวเอง อันจะทำให้ทราบว่าค่านิยมอะไรบ้างที่ควรส่งเสริมสร้างและยึดถือไว้เป็นหลักในการดำเนินชีวิต

ประเภทของค่านิยม

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2515 : 54) ได้แบ่งค่านิยมไว้ 3 ประเภทคือ

1. ค่านิยมรวม เป็นสิ่งที่ทุกคนยึดถือตรงกันเป็นสากล ใครทำผิดถือว่าฝ่าเหล้า ถูกเพ่งเล็ง
2. ค่านิยมจำเพาะ เป็นสิ่งที่คนกลุ่มน้อยบางกลุ่มในสังคมใหญ่ยอมรับแบบอย่างความเชื่อถือในเฉพาะกลุ่มย่อย
3. ค่านิยมที่เป็นทางเลือก เป็นค่านิยมที่เป็นทางออกหรือทางเลือกซึ่งสัมพันธ์กับค่านิยมที่เป็นสากล

สาโรช บัวศรี (2526 : 6) แบ่งค่านิยมไว้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ประเภทพื้นฐาน (Basic Value) ประกอบด้วยค่านิยมต่อไปนี้คือ ศีลธรรม คุณธรรม ธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรม กฎหมาย
2. ประเภทวิชาชีพ (Professional Value) ประกอบด้วยค่านิยมต่อไปนี้คือ จรรยาบรรณในอาชีพของคน เช่น จรรยาบรรณของสมาคม พาย เคิลตา แกลปา ก็คือ Service Research และ Leadership วินัยของวิชาชีพของคน มารยาทของวิชาชีพของคน พระราชบัญญัติเกี่ยวกับอาชีพของคนโดยตรง

นอกจากนี้ จากการประชุมครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2523 ณ ห้องประชุมรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการนำเอาความรู้จากวิทยาการและประสบการณ์ของคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติมาอภิปรายเพื่อแสวงหาแนวทางในการกำหนดค่านิยม มติที่ประชุมได้กำหนดประเภทของค่านิยมไว้ 6 ประเภทคือ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2523 : 44)

1. ค่านิยมเกี่ยวกับตนเอง
2. ค่านิยมเกี่ยวกับหมู่คณะ
3. ค่านิยมเกี่ยวกับสังคม
4. ค่านิยมเกี่ยวกับชาติ
5. ค่านิยมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
6. ค่านิยมเกี่ยวกับมนุษยชาติ

การแบ่งประเภทค่านิยมที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าเนื้อหาเหมือนกัน แต่วิธีการแบ่งนั้นแตกต่างกันตามจุดประสงค์ของผู้แบ่ง

พัฒนาการของค่านิยม

ในกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ มนุษย์ได้รับการอบรมปลูกฝังมาตั้งแต่เด็กเกี่ยวกับค่านิยมต่าง ๆ จากสถาบันครอบครัว โรงเรียน วัด และสถาบันอื่น ๆ ดังนั้นค่านิยมของบุคคลจึงเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เพราะการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กันคนอื่น ทำให้บุคคลนั้นสร้างสมค่านิยมของตนเองขึ้น ซึ่งค่านิยมเหล่านี้ขึ้นอยู่กับ การเลี้ยงดู การมีความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว ประสบการณ์ใด ๆ ที่ได้รับ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ความต้องการ การเรียนรู้ และภูมิหลังที่แตกต่างกัน จึงทำให้ค่านิยมของแต่ละคนแตกต่างกันไปด้วย/ นอกจากนี้ค่านิยมส่วนบุคคลก็จะพัฒนาไปตามประสบการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยเช่นกัน ความเห็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของแรธส์ ฮาร์มันและไซมอน (Raths, Harmin and Simon. 1966 : 167) ที่ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาค่านิยมว่า โดยส่วนรวมแล้วค่านิยมจะเกิดจากประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อมภายในบ้านของบุคคล เด็กจะได้รับการถ่ายทอดและพัฒนาค่านิยมที่ได้รับจากพ่อและแม่ตามคุณลักษณะต่าง ๆ ส่วนเด็กที่มีโอกาสอยู่กับพ่อแม่ย่อมจะได้รับค่านิยมจากผู้ใกล้ชิด เช่น กลุ่มเพื่อน ครู อาจารย์ หรือผู้ปกครองที่เด็กอาศัยรวมทั้งสถาบันอื่น ๆ เช่น วัด โรงเรียน สโมสร สมาคม ดังนั้นค่านิยมจึงมีรากฐานมาจากครอบครัวและพัฒนาไปตามประสบการณ์การเรียนรู้ทางสังคม จึงเห็นได้ว่าค่านิยมของบุคคลสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของบุคคลแต่ละบุคคล

ค่านิยมพื้นฐานและแนวทางปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน

ค่านิยมพื้นฐาน

ค่านิยมพื้นฐานเป็นค่านิยมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้จัดทำโครงการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ค่านิยมที่พึงประสงค์ของเยาวชนและประชาชน โดยรวบรวมเอกสารค่านิยม

จากแหล่งต่าง ๆ ตลอดจนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมเพื่อพิจารณาหลายครั้ง และสามารถดำเนิน
 คำนิยมเพื่อชีวิตและสังคมไทยได้ 20 ประการ มาจัดทำแบบทดสอบวัดคำนิยมจับคู่ขึ้น 4 คู่ ให้
 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนและเยาวชนใน 10 จังหวัดทำแบบทดสอบวัดคำนิยม แล้วนำผลการ
 วิจัยมาพิจารณาคัดเลือกจัดอันดับคำนิยมที่มีความสำคัญต่อสังคมไว้ 9 ประการ (เชื้อ สาริมาน,
 2525 : 26 - 29) ดังนี้

1. การประหยัด
2. ความขยันหมั่นเพียร
3. ความมีสติปัญญา
4. การพึ่งตนเอง
5. ความรับผิดชอบ
6. ความสามัคคี
7. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
8. ความมีวินัย
9. ความรักชาติ

ขั้นต่อมาได้นำคำนิยมทั้ง 9 ประการมาพิจารณากำหนดเป็นคำนิยมพื้นฐานให้ทุกคนร่วม
 การเสริมสร้าง ปลุกฝัง และปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่องคำนิยม
 พื้นฐาน เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2525 (เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์, 2527 : 13 - 14) ดังนี้

1. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
2. การประหยัดและออม
3. การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
4. การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา
5. ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

คำนิยมพื้นฐานสามารถกล่าวได้ว่าเป็นความจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต หากเข้าใจและ
 ยอมรับและปฏิบัติตามแล้วย่อมพอใจและเกิดความสุข ถือว่าเป็นคำนิยมที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บุคคล
 ได้พัฒนาและเจริญขึ้นได้ (วัชร ฐวธรรม, 2526 : 7) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2515 : 17 - 18) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีคุณภาพนั้นจะประกอบด้วย คุณสมบัติดังนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง การพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ล่วงไปค่ายคือ มีประสิทธิภาพ พยายามปรับปรุงงานและวิธีปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ความสม่ำเสมอ หมายถึง การมีความรู้ ได้รับการฝึกอบรมจนมีความรู้ความชำนาญ
3. ความมั่นคงในตนเอง สามารถประกอบการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เต็มที่มีความรู้ความสามารถและตามระเบียบแบบแผน
4. การพึ่งตนเอง คือรู้จักตนเอง พิจารณาตนเองแล้วใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเสียก่อน แล้วจึงค่อยขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ไม่เป็นคนคอยพึ่งคนอื่นอยู่ร่ำไป
5. ความซื่อสัตย์ เที่ยงตรง ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนตามหลักวิชาการ ไม่อคติ ทำให้เป็นที่เชื่อถือของคนทั่วไป

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกศึกษาเฉพาะค่านิยมพื้นฐานของรัฐบาลเพียง 4 ประการคือ 1) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การประหยัดและออม 3) การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา ทั้งนี้เพราะค่านิยมดังกล่าวจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง บรรลุผลตามเป้าหมาย อันจะทำให้ประเทศชาติเกิดการพัฒนาและมีความมั่นคงต่อไป

แนวทางปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน

สำหรับแนวทางการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการนั้น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้มีประกาศ ณ วันที่ 22 มีนาคม 2525 เรื่อง "แนวทางการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน" เห็นสมควรวางแนวทางการปฏิบัติไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2530 : 270)

ผู้อื่น

1. การพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
 - 1.1 ศึกษาหาความรู้อยู่เป็นเนืองนิจ
 - 1.2 ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ
 - 1.3 ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เต็มที่ ก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจาก
 - 1.4 มีความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาทั้งปวง
 - 1.5 ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
 - 1.6 คิดชอบ ทำชอบ และแก้ปัญหาได้
 - 1.7 ขวนขวายประกอบอาชีพสุจริตไม่เลื่องงาน
 - 1.8 รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อส่วนรวม ต่อหน้าที่และการกระทำ
 - 1.9 ปฏิบัติงานให้สำเร็จเรียบร้อย
2. การประหยัดและออม
 - 2.1 ความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย
 - 2.2 มีความพอดีในการบริโภคและ วนการผ่อนส่งที่เกินความสามารถ
 - 2.3 ใช้ทรัพยากรและเวลาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด
 - 2.4 คำนึงถึงฐานะและเศรษฐกิจ คิดก่อนจ่าย ใช้เท่าที่จำเป็น
 - 2.5 ไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือย หรือตระหนี่ถี่เหนียวเกินไป
 - 2.6 จัดงานและพิธีต่าง ๆ โดยใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น
 - 2.7 เพิ่มพูนทรัพย์ด้วยการเก็บและนำไปทำให้เกิดประโยชน์
 - 2.8 รู้จักใช้ ดูแลรักษา และบูรณทรัพย์ทั้งของตนและของส่วนรวม
 - 2.9 วางแผนการใช้จ่ายให้รอบคอบมีสัดส่วนและออมไว้บ้างตามสมควร
3. การมีระเบียบวินัยและการกฎหมาย
 - 3.1 รักษาความสะอาดของบ้านเมือง ที่อยู่อาศัย และสาธารณสถาน
 - 3.2 ช่วยกันรักษาและไม่ทำลายสาธารณสมบัติและสิ่งแวดลอม
 - 3.3 รู้จักสิทธิและหน้าที่ และละเว้นการใช้สิทธิ

- 3.4 รับบริการและให้บริการตามลำดับก่อนหลัง
- 3.5 สนับสนุนและส่งเสริมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย
- 3.6 ไม่แก้ปัญหาโดยวิธีรุนแรงหรือไม่ชอบด้วยระเบียบวินัยและกฎหมาย
- 3.7 มีมารยาทในการขับชี่ยนพาหนะปฏิบัติตามกฎจราจรและช่วยดูแลรักษาทาง

สัญจรไปมา

- 3.8 ทำหน้าที่พลเมืองดีโดยแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ เมื่อรู้เห็นการกระทำผิดระเบียบวินัย

และกฎหมาย

- 3.9 รับผิดชอบและปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมายในฐานะเจ้าหน้าที่

4. การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา

- 4.1 ไม่เบียดเบียนประทุษร้ายต่อกันและสัตว์
- 4.2 มีเมตตากรุณา
- 4.3 ไม่เห็นแก่ได้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่า

ประโยชน์ส่วนตัว

- 4.4 ไม่พูดปด ไม่ยุยงให้แตกร้าง ไม่พูดกำเียน ไม่พูดเหลวไหล
- 4.5 มีความประพฤติดีในความสัมพันธ์ทางครอบครัวและทางเพศ
- 4.6 เว้นสิ่งเสพติด มีสติสัมปชัญญะ
- 4.7 มีความละเอียดและความเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว
- 4.8 มีความอดทน อคถล้น
- 4.9 มีความกตัญญูททเวท
- 4.10 มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง
- 4.11 ละชั่ว ประพฤติดี ทำจิตใจให้ผ่องใส
- 4.12 เชื้อกฏแห่งกรรม เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

5. ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

5.1 สถาบันชาติ

- 5.1.1 ศึกษาให้เข้าใจประวัติและการดำรงอยู่ของชาติ

5.1.2 สอดส่องป้องกันภัย และแก้ไขความเสียหายที่จะกระทบกระเทือนความมั่นคงของสถาบันชาติ

5.1.3 ป้องกันและรักษาผลประโยชน์ของชาติ

5.1.4 ส่งเสริมและรักษาเกียรติของชาติ ภาควุมิใจในความเป็นไทยและนิยมไทย

5.1.5 สร้างเสริมความสามัคคีของคนในชาติ

5.1.6 เสียสละประโยชน์สุขส่วนตนและแม้ชีวิตเพื่อประเทศชาติ

5.1.7 ปฏิบัติหน้าที่ของพลเมืองดี โดยการรับราชการทหาร ประกอบอาชีพสุจริต และเสียภาษีอากรเพื่อพัฒนาประเทศ

5.1.8 ยกย่องให้เกียรติผู้ที่ทำหน้าที่ป้องกันและเสียสละเพื่อประเทศชาติ

5.1.9 ปฏิบัติตามคติพจน์ที่ว่า "การรักษาวินธรรมคือการรักษาชาติ"

5.2 สถาบันศาสนา

5.2.1 ศึกษาศาสนาให้มีความรู้ความเข้าใจอันถูกต้อง

5.2.2 ปลุกความเชื่อความเลื่อมใสในศาสนาด้วยปัญญา

5.2.3 ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนาในชีวิตประจำวัน

5.2.4 สอดส่องป้องกันภัยและแก้ไขความเสียหายที่กระทบกระเทือนความมั่นคงของสถาบันศาสนา

5.2.5 ช่วยส่งเสริมทุนบำรุงศาสนา

5.2.6 ไม่ทำลายปูชนียสถาน ปูชนียวัตถุ และศิลปกรรมทางศาสนา

5.2.7 เผยแพร่ความรู้ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา

5.2.8 เคารพเทิดทูนศาสนา และไม่กระทำการใด ๆ ในทางคู่หมิ่น

5.2.9 สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นับถือศาสนาต่าง ๆ

5.3 สถาบันพระมหากษัตริย์

5.3.1 ศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับพระมหากษัตริย์

5.3.2 รักษาและส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

5.3.3 สอดส่องป้องกันภัย และแก้ไขความเสียหายที่กระทบกระเทือนความมั่นคงของสถาบันพระมหากษัตริย์

5.3.4 แสดงความจงรักภักดี เทิดทูนพระเกียรติและเผยแพร่พระราชกรณียกิจ

5.3.5 ร่วมกันประกอบความดีเพื่อถวายเป็นพระราชกุศล โดยเฉพาะในวันสำคัญที่เกี่ยวกับพระมหากษัตริย์

จากแนวทางการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ จำนวน 62 ข้อ ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาตินี้ ผู้วิจัยได้นำไปเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามวัดค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การประหยัดและออม 3) การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดเคยศึกษาไว้ แต่มีผลงานวิจัยที่ใกล้เคียงดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (2525 : 248) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาสังกัดสถานศึกษากรมการฝึกหัดครู ตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษาในวิทยาลัยครู 18 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 10,954 คน พบว่าอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเกี่ยวกับอายุพบว่าอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบและความมีระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านความเสียสละไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน สำหรับในกลุ่มนักศึกษาพบว่านักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยและความเสียสละ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เกี่ยวกับประสบการณ์ พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

มีพฤติกรรมด้านการรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยและความเสียสละแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชูชัย สมितिไกล (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อตนเองของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง พบว่าเพศหญิงมีความรู้ความเข้าใจในจริยธรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อตนเองมากกว่าเพศชายอยู่จำนวนแปดพฤติกรรม ในขณะที่เพศชายมีความรู้ความเข้าใจมากกว่าเพศหญิงเพียงสองพฤติกรรมเท่านั้น และศึกษาพบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษาตอนปลายลงไป มักมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมไปในทิศทางบวกน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

เฉลิมชัย รัตนทวี (2527 : 58 - 59) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารและครู ในเขตการศึกษา 12 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐานของรัฐบาลตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และตามทัศนะของครูอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐานของรัฐบาล ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐานของรัฐบาลตามทัศนะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารกับกลุ่มครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประณมรัตน์ แพรคำ (2527 : 51) ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการของรัฐบาล พบว่าตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติสูงทุกด้าน นอกจากด้านการประหยัดและออมที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และเมื่อรวมค่านิยมทุกด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์สูง แต่ตามทัศนะของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ไวท์ (White. 1969 : 610) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมและทัศนคติของบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ กันคือ ครู นักศึกษการบริหารธุรกิจ และพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษการบริหารธุรกิจและพนักงานมีค่านิยมทางวิชาการ สุนทรียภาพ และศาสนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มครูมีค่านิยมทางการเงินและทางสังคมสูงกว่ากลุ่มพนักงาน และยังมีค่านิยมทางการเงินและทางศาสนาสูงกว่ากลุ่มนักศึกษการบริหารธุรกิจ

สกีล (Skeel. 1977 : 63 - 64) ได้ศึกษาค่านิยมของนักเรียนระดับ 6 จำนวน 312 คน โดยใช้ "Rokeach's Value Survey" กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนในแอพพาลาเซียอเมริกา เป็นนักเรียนในชนบท ในเมือง และชานเมืองในรัฐเคนตักกี นักเรียนในชนบทรัฐวิสคอนซินและรัฐเพนซิลวาเนีย และอเมริกันอินเดียในเขตคุ้มครองแห่งหนึ่งของรัฐนอร์ทดาโกต้า รวมทั้งหมด 13 กลุ่ม การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาค่านิยมของครูในรัฐเคนตักกี และครูทางฝั่งทะเลตะวันออก เป็นการเปรียบเทียบอีกด้วย ผลการศึกษาพบว่านักเรียนในแอพพาลาเซียและนักเรียนในแถบชานเมืองไม่ให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านเสรีภาพเหมือนนักเรียนในเมือง นักเรียนในชนบทบอกว่าชีวิตที่ตื่นเต้นมีความสำคัญต่อตัวเขามาก แต่นักเรียนในเมืองและครูให้ความสำคัญอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มครูให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านความสงบทางใจในระดับสูง นักเรียนที่อยู่ในเมืองและในชนบทบอกว่าสันติสุขของโลกมีความสำคัญมาก แต่ครู นักเรียนอเมริกาและนักเรียนแถบชานเมืองให้ความสำคัญอยู่ในระดับต่ำ

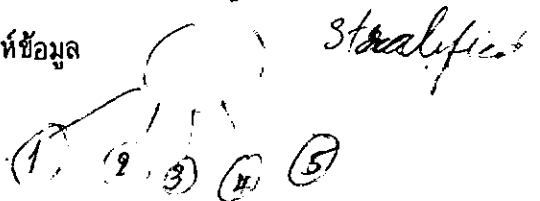
วอทโต (Votto. 1984 : 375-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบค่านิยมกับลักษณะของสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนและผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกแล้วในรัฐนิวเจอร์ซีย์พบว่า

1. ค่านิยมทางด้านสังคมและการเมือง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ผู้บริหารมีค่านิยมด้านการเมืองอยู่ในระดับสูง และสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนมีค่านิยมทางด้านทฤษฎีอยู่ในระดับสูง
3. ค่านิยมทางด้านศาสนา ทั้งผู้บริหารและสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ
4. สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียน และค่านิยมด้านการเมืองและสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีสร้างแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์ในการให้คะแนน การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง



ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำนวน 72 ศูนย์ (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ในปีงบประมาณ 2532 มีบุคลากรรวมจำนวนทั้งสิ้น 2,417 คน การวิจัยครั้งนี้ได้จำแนกบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. กลุ่มผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดศูนย์ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น

72 คน

1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดศูนย์ละ 3 คน รวม

ทั้งสิ้น 216 คน

2. กลุ่มเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในที่นี้คัดเฉพาะข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติราชการอยู่ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีจำนวนทั้งสิ้น 2,129 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มแบบมีชั้นตอน (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามสภาพภูมิศาสตร์คือแบ่งออกเป็น 5 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง

ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ จากนั้นใช้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มาร้อยละ 25
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในแต่ละภาค ได้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำนวน
18 ศูนย์ แล้วใช้บุคลากรในศูนย์ทั้ง 18 ศูนย์ ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดจำนวน 18 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฝ่ายบริหาร ฝ่าย
วิชาการ และฝ่ายปฏิบัติการ ศูนย์ละ 3 คน จำนวน 54 คน รวมจำนวนผู้บริหารทั้งสิ้น 72 คน
และใช้กลุ่มเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดศูนย์เดียวกัน โดยสุ่มอย่างมีระบบจาก
รายชื่อของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติการอยู่ในศูนย์มาร้อยละ 50 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 226 คน แยกเป็นผู้บริหาร 72 คน และเจ้าหน้าที่ 154 คน
ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มเจ้าหน้าที่

ภาค / จังหวัด		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่	
<u>ภาคเหนือ</u>	1. จังหวัดน่าน	4	12	16
	2. จังหวัดพิษณุโลก	4	10	14
	3. จังหวัดแพร่	4	7	11
	4. จังหวัดลำปาง	4	7	11
<u>ภาคกลาง</u>	5. จังหวัดกาญจนบุรี	4	6	10
	6. จังหวัดสระบุรี	4	8	12
	7. จังหวัดราชบุรี	4	12	16
	8. จังหวัดสมุทรสาคร	4	6	10

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาค / จังหวัด		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่	
<u>ภาคตะวันออก</u>	9. จังหวัดปราจีนบุรี	4	7	11
	10. จังหวัดฉะเชิงเทรา	4	9	13
<u>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</u>	11. จังหวัดชัยภูมิ	4	12	16
	12. จังหวัดนครราชสีมา	4	7	11
	13. จังหวัดอุบลราชธานี	4	8	12
	14. จังหวัดกาฬสินธุ์	4	8	12
<u>ภาคใต้</u>	15. จังหวัดสงขลา	4	8	12
	16. จังหวัดปัตตานี	4	10	14
	17. จังหวัดนครศรีธรรมราช	4	12	16
	18. จังหวัดชุมพร	4	5	9
รวม		72	154	226

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นการเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็น

ด้วยอย่างยิ่ง และให้บุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกาเครื่องหมายถูกลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของผู้ตอบ เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นลักษณะของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ได้แก่

- 1) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
- 2) การประหยัดและออม
- 3) การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
- 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา รวมจำนวน 32 ข้อ

วิธีสร้างแบบสอบถาม

ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้คือ

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับค่านิยมพื้นฐาน ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2525 ซึ่งกล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ไว้ทั้งหมด 62 ข้อ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการกล่าวถึงเนื้อหาและสร้างเป็นข้อความที่แสดงถึงลักษณะของผู้มีค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. นำความรู้และข้อมูลจากการศึกษาดังกล่าวมาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมปริญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ ตลอดจนข้อความแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนครนายก และศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
6. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ 0.89 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด โดยทางไปรษณีย์ พร้อมกับส่งซองปิดแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัย ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืน และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วกลับคืนให้ผู้วิจัย โดยกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการส่งแบบสอบถามไป-กลับ ประมาณ 1 เดือน โดยเริ่มจากวันที่ 11 เมษายน 2533 ถึงวันที่ 11 พฤษภาคม 2533 ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 224 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.12

2. ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ ปรากฏว่าแบบสอบถามทั้ง 224 ฉบับนั้นเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ทั้งหมด

เกณฑ์ในการให้คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคิดเป็นร้อยละเพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับการทำเครื่องหมายไว้ในแต่ละข้อ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน (นิเสธ ให้ 1 คะแนน)

เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน (นิเสธ ให้ 2 คะแนน)

ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน (นิเสธ ให้ 3 คะแนน)

ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน (นิเสธ ให้ 4 คะแนน)

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน (นิเสธ ให้ 5 คะแนน)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อความเชิงนิเสธ ได้แก่ข้อ 3, 4, 6, 9, 12, 13,

14, 20, 22, 23, 24, 28, 29 และ 39

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจและวิเคราะห์ข้อมูล
2. หาค่าร้อยละสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1
3. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. คำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นรายชื่อ และคำนวณค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละด้านเพื่อประเมินระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยใช้เกณฑ์ประเมินความคิดเห็นตามหลักการของเบสต์ (Best. 1977 : 174)

- 1.00 - 2.33 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
- 2.34 - 3.67 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.68 - 5.00 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

5. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามตัวแปรเป็นรายด้าน โดยใช้ t-test และ F-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าร้อยละสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1

1.2 หาค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 :

59)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 64)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ใช้สูตร เทคนิคร้อยละ 25

ของเอ็ดเวิร์ด (Edward. 1958 : 152)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละข้อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

$\bar{X}_H, \bar{X}_L$ แทน คะแนนเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มสูงและในกลุ่มต่ำ

S_H^2, S_L^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มสูงและในกลุ่มต่ำ

n_H, n_L แทน จำนวนคนที่เลือกมาจากรวมคะแนนสูงและจากกลุ่มต่ำ

2.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t-test ตามสูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 85 - 86)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าแจกแจงแบบ t-distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2, S_2^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4. ใช้ ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2525 : 152)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่พิจารณาใน F -distribution

MS_B แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ถ้าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดสอบความแตกต่างคู่ โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe') สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ (ชูศรี วงศ์รัชนี. 2527 : 264)

$$DVS. = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS)_{within}^{(2/N)}}$$

เมื่อ K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

F^* แทน ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)

MS_{within} แทน ค่า Mean Square Within Groups ที่คำนวณได้ใน
การวิเคราะห์ความแปรปรวน

N แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน จำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
s^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญของคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
- ผู้บริหาร	71	31.70
- เจ้าหน้าที่	153	68.30
2. อายุ		
- ระหว่าง 20-30 ปี	35	15.60
- ระหว่าง 31-40 ปี	66	29.50
- 41 ปีขึ้นไป	123	54.90
3. วุฒิกการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	12.90
- ปริญญาตรีขึ้นไป	195	87.10

จากตาราง 2 แสดงว่าจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 224 คน มีผู้ที่มีตำแหน่งผู้บริหารร้อยละ 31.70 เป็นเจ้าหน้าที่ร้อยละ 68.30 ส่วนอายุพบว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีร้อยละ 15.60 อายุ 31-40 ปี มีร้อยละ 29.50 และผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 54.90 สำหรับวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าผู้ที่มีวุฒิกศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 12.90 และผู้ที่มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีร้อยละ 87.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์คะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมและในแต่ละด้าน

ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.
1. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ	4.10	0.34
2. การประหยัดและออม	3.77	0.39
3. การมีระเบียบวินัยและการกฎหมาย	3.90	0.42
4. การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา	3.97	0.37
รวม	3.94	0.52

จากตาราง 3 แสดงว่าคะแนนความคิดเห็นของบุคลากรต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์สูงคือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.94 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในเกณฑ์สูงเช่นเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่ละด้าน
จำแนกตาม ตำแหน่ง

ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งของบุคลากร				t
	ผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ	4.28	0.25	4.01	0.35	6.54***
2. การประหยัดและออม	4.09	0.31	3.63	0.33	9.97***
3. การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย	4.13	0.34	3.80	0.42	6.28***
4. การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา	4.19	0.30	3.87	0.35	6.67***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 4 แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหารมีคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน

ตาราง 5 เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	อายุของบุคลากร					
	20-30 ปี		31-40 ปี		41 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ	4.10	0.30	3.90	0.38	4.18	0.30
2. การประหยัดและออม	3.64	0.31	3.66	0.33	3.87	0.41
3. การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย	3.86	0.37	3.74	0.41	4.00	0.41
4. การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา	3.90	0.38	3.84	0.34	4.06	0.36
รวม	3.88	0.22	3.79	0.28	4.03	0.28

จากตาราง 5 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน 3 ด้านคือ ด้านการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ด้านการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย และด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา อยู่ในเกณฑ์สูงสุด ($\bar{X} = 4.10, 3.86, 3.90$) ส่วนค่านิยมการประหยัดและออม อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$) สำหรับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน 3 ด้านคือ ด้านการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ด้านการมีระเบียบ

วินัยและเคารพกฎหมาย และด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา อยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.90, 3.74, 3.84$) ส่วนค่านิยมด้านการประหยัดและออม อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการพึ่งตนเอง ชยันตมันเพียร และมีความรับผิดชอบ อยู่ในเกณฑ์สูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนด้านการประหยัดและออม อยู่ในเกณฑ์สูงอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 6 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นต่อคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.5658	1.2829	12.04***
ภายในกลุ่ม	221	23.5496	.1066	
รวม	223	26.1154		

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 6 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของคำนิยามเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของค่านิยมด้านการพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และ
มีความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ		31-40 ปี	20-30 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.94	4.10	4.18
31-40 ปี	3.94	-	0.16	0.24***
20-30 ปี	4.10	-	-	0.08
41 ปีขึ้นไป	4.18	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 7 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยของค่านิยมด้านการ
พึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับผลรายคู่อื่นมีความแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการประหยัดและออม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.5005	1.2502	9.02***
ภายในกลุ่ม	221	30.6379	.1386	
รวม	223	33.1384		

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 8 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการประหยัดและออม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของค่านิยมเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของค่านิยมด้านการประหยัดและออม จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.64	3.66	3.87
20-30 ปี	3.64	-	0.02	0.23**
31-40 ปี	3.66	-	-	0.21**
41 ปีขึ้นไป	3.87	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 แสดงว่าบุคลาการที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยของค่านิยมด้านการประหยัดและออมสูงกว่าบุคลาการที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และบุคลาการที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบุคลาการที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และอายุระหว่าง 20-30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของค่านิยมด้านการประหยัดและออมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการมีระเบียบวินัยและการกฎหมาย จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.0582	1.5291	9.33***
ภายในกลุ่ม	221	36.2186	.1639	
รวม	223	39.2768		

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 10 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการมีระเบียบวินัยและการกฎหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของค่านิยมเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของค่านิยมด้านการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.86	3.74	4.00
20-30 ปี	3.86	-	0.12	0.14
31-40 ปี	3.74	-	-	0.26***
41 ปีขึ้นไป	4.00	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 11 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยของค่านิยมด้านการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และ 31-40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของค่านิยมดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.1951	1.0975	8.60***
ภายในกลุ่ม	221	28.2100	.1275	
รวม	223	30.4051		

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 12 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของค่านิยมเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายกลุ่มของค่านิยมด้านการปฏิบัติคุณธรรมทางศาสนา
จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.90	3.84	4.06
20-30 ปี	3.90	-	0.06	0.16
31-40 ปี	3.84	-	-	0.22***
41 ปีขึ้นไป	4.06	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 13 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยของค่านิยมด้านการปฏิบัติคุณธรรมทางศาสนา สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อ 3 บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ	4.00	0.43	4.11	0.33	-1.34
2. การประหยัดและออม	3.65	0.27	3.79	0.40	-2.48 *
3. การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย	3.88	0.43	3.91	0.42	-0.37
4. การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา	3.97	0.35	3.97	0.37	-0.09

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการประหยัดและออมสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ไม่ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ตาราง 15 ลำดับความสำคัญของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ	4.10	0.34	สูง
2	การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา	3.97	0.37	สูง
3	การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย	3.90	0.42	สูง
4	การประหยัดและออม	3.77	0.39	สูง

จากตาราง 15 แสดงว่าค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรเห็นว่ามีค่าสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ค่านิยมด้านการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา ได้แก่ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา ($\bar{X} = 3.97$) อันดับที่สาม ได้แก่ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอันดับสุดท้าย ได้แก่ค่านิยมด้านการประหยัดและออม ($\bar{X} = 3.77$)

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

กรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษานอกโรงเรียน โดยมีหน่วยปฏิบัติการคือศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนในทุก รูปแบบให้แก่ประชาชนทุกพื้นที่ในแต่ละจังหวัด การบริหารงานนั้นประกอบด้วยผู้อำนวยการศูนย์มีฐานะเป็นหัวหน้าสถานศึกษาคำรณรงค์แห่งสูงสุดในการบริหารงานและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่าย เพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน / แต่การดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและบรรลุผลตามเป้าหมายได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จะต้องมีค่านิยมที่ถูกต้องและสอดคล้องกับการปฏิบัติภาระหน้าที่การงาน ดังนั้นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้งานเกิดความสำเร็จ ผล การให้ทราบว่าค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดย่อมเป็นข้อมูลที่สำคัญในการที่จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้เหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 4 ด้าน คือ
 - 1.1 การพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
 - 1.2 การประหยัดและออม

1.3 การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย

1.4 การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา

2. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรคือบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศ ของปี พ.ศ. 2532 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,417 คน โดยแยกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นข้าราชการทั้งหมดและไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารข้างต้น

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้จากการสุ่มแบบมีขั้นตอน โดยขั้นแรกแบ่งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดออกตามสภาพภูมิศาสตร์ คือ แบ่งออกเป็น 5 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่ายมา ร้อยละ 25 ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในแต่ละภาค ได้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดจำนวน 18 ศูนย์ แล้วใช้บุคลากรในศูนย์ทั้ง 18 ศูนย์ ได้จำนวนผู้บริหาร 72 คน และ เจ้าหน้าที่ 154 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 226 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรอิสระที่ศึกษาได้แก่สถานภาพของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แบ่งออกเป็นตำแหน่ง อายุ และวุฒิการศึกษา ตัวแปรตามได้แก่ความถี่เห็น

เกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การประหยัดและออม 3) การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดแบบประเมินค่า 5 ช่องคะแนน มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 32 ข้อ และได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วให้ทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนครนายก และศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดปทุมธานี ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 226 ฉบับ ให้กับบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามคืนมา 224 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.12

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามวิธีทางสถิติดังนี้

1. ข้อมูลส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใช้การทดสอบค่าที (t-distribution) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way

Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างนำไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สรุปดังนี้

1. บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในเกณฑ์สูง

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามตัวแปร ตำแหน่ง อายุ และวุฒิการศึกษา ปรากฏว่า

2.1 บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 ความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านของบุคลากรเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

2.2.1 ความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 ไม่ปรากฏความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.2 ความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการประหยัดและออม เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 สูงกว่า

บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.66 และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.64 และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.3 ความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ไม่ปรากฏความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.4 ความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ไม่ปรากฏความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่ละด้านของบุคลากร เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการประหยัดและออม ($\bar{X} = 3.79$) สูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.65$) และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ไม่ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ของบุคลากรเห็นว่า มีลำดับความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งได้แก่ ค่านิยมด้านการพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาได้แก่ ค่านิยมด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา ($\bar{X} = 3.97$) และค่านิยมด้านการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนค่านิยมด้านการประหยัดและออมนั้นมีความสำคัญน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.77$)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดโดยรวม พบว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$) ด้านการประหยัดและออม ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย ($\bar{X} = 3.90$) และด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา ($\bar{X} = 3.97$) อยู่ในเกณฑ์สูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรเห็นว่าการปฏิบัติงานบริการการศึกษาออกโรงเรียนให้แก่ประชาชน ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง บุคลากรจะต้องยึดถือค่านิยมที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของสังคมเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติ เมื่อรัฐบาลได้กำหนดค่านิยมพื้นฐานพร้อมทั้งรณรงค์ปลูกฝังค่านิยมและคุณธรรมในหมู่ข้าราชการให้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องถูกต้องตรงกัน จึงอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์สูง

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารและบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเป็นผู้บริหารที่จะบริหารงานในหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การริเริ่ม การประนีประนอมและการประสานงาน มีสมรรถภาพในการตัดสินใจอย่างถูกต้องและยุติธรรม มีความสามารถโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างดีที่สุด

สามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี มีสัมพันธภาพในการทำงานเป็นอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้มีความรับผิดชอบ สามารถขบคิดแก้ปัญหาแต่ละเรื่องอย่างเยือกเย็น รอบคอบและสำรวมคน ไม่ลำเอียงในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งจะรับฟังปัญหาข้อขัดแย้งของผู้ร่วมงาน และหาทางแก้ไขและสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของกฎระเบียบทางราชการ/ตลอดจนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ตรงเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้รัฐบาลได้กำหนดค่านิยมพื้นฐานให้ข้าราชการยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนต่อการทำงานทั้งส่วนคนและหน่วยงาน ดังนั้นบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารจึงมีค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ เฉลิมชัย รัตนกร (2527 : 58 - 99) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐานของรัฐบาลตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารและครู พบว่าผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐานของรัฐบาลอยู่ในระดับสูง

สำหรับบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ให้ความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และพบว่าค่านิยมด้านการประหยัดและออม ได้แก่ ข้อที่ 12 "การใช้รถยนต์ของหน่วยงานเดินทางไปราชการย่อมสะดวกและรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน แม้จะหมดเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงมาก" ($\bar{X} = 2.58$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่างานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงานที่ให้บริการการศึกษาแก่ชุมชน ซึ่งต้องสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สนับสนุนงานการศึกษาเป็นจำนวนมาก เพื่อที่จะให้ผู้มารับบริการการศึกษานอกโรงเรียนได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง

3. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันคือ บุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และอายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปเป็นวัยที่อยู่ในช่วงผู้ใหญ่วัยกลางคน ส่วนใหญ่จะมีฐานะหลักฐานมั่นคงเป็นปึกแผ่น ประสบความสำเร็จในหน้าที่

การงาน ทั้งได้รับชื่อเสียงและเกียรติยศ ผู้ใหญ่ในวัยนี้มักเป็นผู้ที่มีภาวะพัฒนาสุกซิด มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ของการทำงานทั้งส่วนตัวและสังคมมาก ดังที่ พนัส หันนาคินท์ (2520 : 18) ได้กล่าวว่าค่านิยมแต่ละคนเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับการตรวจสอบของเขา และเนื่องจากประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล จึงทำให้ค่านิยมของแต่ละบุคคลผิดแผกแตกต่างออกไป ถึงแม้ว่าเขาจะอยู่ในวัฒนธรรมหรือสังคมเดียวกัน เมื่ออายุและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีเพิ่มมากขึ้นก็จะมีผลทำให้เขาเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงค่านิยมเดิมของเขา เพื่อให้ได้ค่านิยมที่พึงประสงค์และถูกต้อง ก่อให้เกิดประสบผลสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (2525 : 248 - 258) ได้ทำการวิจัยเรื่องจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา สังกัดสถานศึกษา กรมการฝึกหัดครู พบว่าอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบและความมีระเบียบวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเกี่ยวกับประสบการณ์พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยและความเสียสละแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการประหยัดและออม สูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับค่านิยมอีก 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย 3) การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปที่มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการประหยัดและออม สูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีนั้น จะเห็นว่าการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการยึดถือค่านิยมของบุคลากรเป็นอย่างมาก ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะเป็นผู้ที่มีความคิดเห็นพิจารณาไตร่ตรองในการทำงานด้วยเหตุและผล จากการที่ได้รับการศึกษาการปลูกฝังให้มีความรับผิดชอบมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้รู้จักพิจารณาใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ของทางราชการอย่างประหยัด และให้เกิดผลคุ้มค่าในการดำเนินงานให้มากที่สุด คำนึงถึงผลได้ผลเสียตลอดจนรู้จักการเก็บและบำรุง

รักษาสกุลบุตร เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้อยู่ในสภาพปกติและพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ได้โดยสะดวกรวดเร็ว เมื่อถึงคราวจำเป็นที่จะต้องใช้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชัย สมิทธิไกร (2525 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมตนเองของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง พบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ประถมศึกษาตอนปลายลงไป มักจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมไปในทางบวกน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวรัญญา เวโรจน์ (2525 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปฏิกริยาจริยธรรมของนักเรียน ครูและผู้ปกครองต่อพฤติกรรมของตนเองของผู้อื่น พบว่านักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีปฏิกริยาต่อจริยธรรมทางด้านบวกน้อยกว่านักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

5. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญดังนี้

5.1 การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$)

5.2 การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา ($\bar{X} = 3.97$)

5.3 การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย ($\bar{X} = 3.90$)

5.4 การประหยัดและออม ($\bar{X} = 3.77$)

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเห็นว่าในการรับราชการนั้นต่างก็มีความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการและปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการช่วยส่งเสริมของความสำเร็จก็คือ ความขยันหมั่นเพียร มีความมานะอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ทั้งพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการที่จะนำความรู้ที่ได้มาใช้เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ เพื่อให้งานได้บรรลุผลตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน นอกจากนี้ในการทำงานซึ่งจะต้องทำงานอยู่ร่วมกับผู้ร่วมงานเป็นจำนวนมาก และการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และมีความสมัครสมานสามัคคี ไม่เกิดความขัดแย้งแตกแยกกันภายในหน่วยงาน บุคลากรจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ เพราะทุกศาสนาสอนให้คนเป็นคนดีมีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์สุจริต และรู้จักความ

สามัคคี ย่อมจะทำให้เกิดความสุขในหมู่ผู้ร่วมงาน และส่งผลทำให้งานที่ปฏิบัติได้ดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ สำหรับค่านิยมด้านการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายที่บุคลากรให้ลำดับความสำคัญเป็นอันดับสาม อาจจะเป็นเพราะว่าในการทำงานสิ่งใด ๆ ก็ตามอาจจะประสบความยุ่งยากหรือปัญหา ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันและลดปัญหาจึงต้องมีระเบียบวินัยและกฎหมายเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม ส่วนค่านิยมที่บุคลากรให้ลำดับความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายหรือให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือค่านิยมด้านการประหยัดและออม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานการให้บริการ การศึกษานอกโรงเรียนให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และในการจัดด้านการบริการการศึกษาจะต้องคำนึงกันอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อมุ่งหวังที่จะให้ประชาชนทั้งในเมืองและชนบทได้อ่านออกเขียนหนังสือได้ มีทักษะวิชาชีพเพื่อที่จะนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน ในอันที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เพื่อใช้เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานด้านการบริการการศึกษานอกโรงเรียนให้เพียงพอแก่ประชาชน จึงทำให้ดูเหมือนว่าบุคลากรมีการประหยัดน้อยกว่าค่านิยมด้านอื่น ๆ

จากการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสามที่ศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ และวุฒิการศึกษา มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคลากร ต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหารจะมีค่านิยมทุก ๆ ด้านสูงกว่าเจ้าหน้าที่ และบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่านิยมทุก ๆ ด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีค่านิยมด้านการประหยัดและออมสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาคต่ำกว่าปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่าค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเจ้าหน้าที่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีอายุและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีค่านิยม

ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน และมีความรู้ ความสามารถ และทักษะความชำนาญยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นผู้ที่มีเหตุผลและผล ในอันที่จะก่อให้เกิดค่านิยมที่ถูกต้องมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรทุกฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในการส่งเสริมค่านิยมตามที่รัฐบาลได้กำหนดค่านิยมให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความรู้ความเข้าใจและได้ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตรงกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย

2.1 ควรศึกษาค่านิยมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น นักเรียนผู้ใหญ่สายสามัญ สายอาชีพ

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในการส่งเสริมค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

การฝึกหัดครู กรม, หน่วยงานพิเศษ. รายงานการวิจัยเรื่องจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา

สังกัดสถานศึกษากรมฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ : หน่วยงานพิเศษ กรมฝึกหัดครู, 2525.

อัคราเนนา.

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. บทบาทและโครงสร้างการบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน .

จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. อุบลราชธานี : ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2532. อัคราเนนา.

เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์. "การสร้างค่านิยมที่ดีในสังคมไทย," วัฒนธรรม. 23 : 62-76;

มีนาคม 2527.

_____. "ค่านิยม," ใน ความหมายค่านิยม. เล่ม 11. ม.ป.ป., อัคราเนนา.

ก่อ สวัสดิพานิชย์. "วัยรุ่นกับค่านิยมและระบบศีลธรรม," ใน เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับการศึกษา.

กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา, 2528.

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือค่านิยม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ✓

กราฟิควารต, 2526.

_____. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่องค่านิยมไทย. 2523. อัคราเนนา.

_____. วิทยากรกับการปลูกฝังและสร้างเสริมค่านิยม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา

ลาดพร้าว, 2530.

เจือ เกตุขเรียร. "ค่านิยมกับความมั่นคงของชาติ," รัฐาภิรักษ์. 19(3) : 1-86;

กรกฎาคม, 2520.

เฉลิมชัย รัตนกรี. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในการส่งเสริมการปฏิบัติตน

ตามค่านิยมพื้นฐานของรัฐบาลตามทัศนะของผู้บริหารและครูในเขตการศึกษา 12.

ปริญญาพันธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527.

อัคราเนนา.

เชื้อ สาริมาณ. "ค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ," สรุปรายงานการประชุมสัมมนาคณะกรรมการ

จังหวัด. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2525. อัคราเนนา.

- ชูชัย สมิทธิไกร. ความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อตนเองของนักเรียน
ครู และผู้ปกครอง. วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
อัครสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
เจริญผล, 2527.
- ณรงค์ศักดิ์ กุลจินต์. งานบริหารการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์
ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัครสำเนา.
- ปฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : พิมพ์อักษรการพิมพ์, 2528.
- ประถมรัตน์ แพรดำ. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในการส่งเสริมการปฏิบัติตาม
ตามค่านิยมพื้นฐานของรัฐบาล ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารและครู
ในเขตการศึกษา 6. ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน, 2527. อัครสำเนา.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. รายงานการวิจัยเรื่องค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชน
ไทย. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- ปราโมทย์ นาคทรรพ. "ค่านิยมของผู้นำกับการพัฒนา," ชุมนุมบทความทางวิชาการรัฐศาสตร์.
หน้า 71-93. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2514.
- พนัส หันนาภินทร์. การสอนค่านิยม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2520.
- พัทธยา สายหู. โลกสมมุติ. กรุงเทพฯ : ศึกษิตสยาม, 2526.
- พรรณี ชูไทย. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : วรุฒิการพิมพ์, 2522.
- ไม้มัมมิก อัครกุลกาเคร์. รายงานการวิจัย เรื่อง บทบาทของสถาบันครอบครัว การศึกษา และ
ศาสนาต่อการปลูกฝังจริยธรรมแก่เยาวชน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
วัฒนธรรมแห่งชาติ, 2523. อัครสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร
การพิมพ์, 2528.

วีระ บุณยะภาณุจน. "ค่านิยม," ใน ค่านิยมที่ควรคงไว้ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2521. อักสำเนา.

X วีระ บำรุงรักษ์. "ค่านิยม," เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา ค่านิยมไทย. กรุงเทพฯ :

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2527. อักสำเนา.

_____. "ค่านิยม," ใน ความหมายค่านิยม. เล่ม 9. ม.ป.ป., อักสำเนา.

วัชร ฐธรรม. ยุทธวิธีในการส่งเสริมค่านิยม. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2526.

สงบ ลักษณะ. "การศึกษาและพัฒนาจริยธรรมไทย," การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2524.

สมาน ชาลีเครือ. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเชิงสังคมกับความซื่อสัตย์. ปรินญาพันธ์

กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อักสำเนา.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. "การปลูกฝังค่านิยม," วารสารสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :

วิทยาลัยครูเพชรบุรี, 2524.

สุนทร โคมิน และสนิท สัมกรการ. ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย

สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์, 2522.

สมบัติ มหารศ. การสอนค่านิยม. มหาสารคาม : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2520.

สาโรช บัวศรี. สรุปคำบรรยายเรื่องค่านิยม. ม.ป.ท., 2524. อักสำเนา.

✓ _____. จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2526.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาคุณภาพของประชากรไทย. กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา, 2515.

อนันต์ พงศ์เสาวภาคย์. คุณลักษณะค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น

ในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

2529. อักสำเนา.

อานนท์ อาภาภิรม. มนุษย์ สังคม และวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บำรุงนุกุลกิจ,

2515.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. "ความเห็นและหลักบางประการในการสอนค่านิยมในโรงเรียน," ใน

ปารายสาร. 3(2) : 54; เมษายน-มิถุนายน 2525.

- Best, John W. Research in Education. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall, 1977.
- Edward, Allen L. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5th ed. Tokyo : McGraw-Hill Book Company, 1981.
- ✓ Feather, Norman T. Values in Education and Society. New York : Collier Macmillan, 1975.
- Kluckhohn, Clyde. Culture and Behavior. New York : The Macmillan, 1962.
- Kilpatrick, W.H. Philosophy of Educational. New York : The Macmillan Company, 1954.
- Raths, Louis E., Merrill, Harmin and Sidney B. Simon. Values and Teaching. Columbus, Ohio : Charles E. Merrill Book, 1966.
- Skeel, Dorothy J. "What Values are Most Importance?" in Today's Education. 1 : 63-64; January-February, 1977.
- Votto, Frank T. "A Comparison of Values and Selected Characteristics of School Board Member and Superintendents in the State of New Jersey," Dissertation Abstracts International. 45(14) : 375-A; August, 1984.
- White, Thomas Robert. "A Study of Values and Attitudes of Distributive Education Teacher Co-ordinators as Compared to Two Groups of Potential teacher Co-ordinators," Dissertation Abstracts. 3 : 610; August, 1969.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

(สำเนา)

ที่ ทม 1000/0822

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

มีนาคม 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่านางสาวมยุรี เจริญทรัพย์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นิสิตผู้มีความประสงค์จะ มาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาทันคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคำนิยมที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทั้งนี้อยู่ในความควบคุม ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย ประธาน นายอนุวัฒน์ ตั้งสมบูรณ์ กรรมการ สิ่งทีมนิสิตไคร้ขอความอนุเคราะห์คือ ขอให้ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ฯ หัวหน้าฝ่าย อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ คอบแบบสอบถามแล้วส่งคืนภายในเดือนเมษายน 2533

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ สมพร บัวทอง

(นายสมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์ที่จะศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพึ่งตนเอง ชยันตนั้นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การประหยัดและออม 3) การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา

2. ผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

3. ขอได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ในแต่ละข้อขอให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น

4. แบบสอบถามนี้มีอยู่ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง []

1. ตำแหน่ง

[] ผู้อำนวยการ

[] ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

[] เจ้าหน้าที่

2. อายุ

[] ระหว่าง 20-30 ปี

[] ระหว่าง 31-40 ปี

[] 41 ปีขึ้นไป

3. วุฒิกการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] ปริญญาตรีขึ้นไป

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด
ต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดจำนวน 4 ด้าน โปรดกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงใน
ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

ลำดับที่	ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	ค่านิยม : การพึ่งตนเอง ซื่อสัตย์สุจริต และ มีความรับผิดชอบ					
1	การจะทำงานทุกอย่างให้สำเร็จโดยเรียบร้อย นั้น ควรใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ก่อนที่จะขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
2	การทำงานควรจะมีการฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญ					
3	ก่อนตัดสินใจทำงานทุกครั้ง ควรจะขอความ เห็นจากเพื่อนร่วมงานเสมอไป					
4	บางครั้งบางเวลาข้าราชการต้องเสียเวลา ราชการไปทำธุรกิจส่วนตัวบ้างตามความจำเป็น					
5	ผู้ที่ตั้งใจทำงานเต็มเวลาย่อมจะได้ผลงานที่ดี และมีประสิทธิภาพเสมอ					

ลำดับ ที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความถี่เห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
6	การมาถึงที่ทำงานก่อนผู้อื่นไม่จำเป็นต้องรีบทำงานควรรอให้ถึงเวลาทำงานเสียก่อน					
7	ข้าราชการไม่ควรละทิ้งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็น					
8	ผู้ที่ตั้งใจทำงานด้วยดีย่อมจะพบกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน คำนิยาม : การประหยัดและออม					
9	การจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์สิ่งของเครื่องมือต่าง ๆ ของทางราชการอย่างประหยัดเกินไป					
10	การซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานให้มีสภาพที่อยู่เสมอเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง					
11	การสะสมให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมากมายพอเพียงแก่หน่วยงานต่าง ๆ แม้จะยังไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งของหน่วยงาน					
12	การใช้รถยนต์ของหน่วยงานเดินทางไปราชการย่อมสะดวกและรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน แม้จะหมดเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงมาก					

ลำดับ ที่	ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
13	การมีรถประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่ง แม้แต่หัวหน้างานก็ควรจะมี จะช่วยให้การปฏิบัติราชการคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น					
14	การเก็บรักษาวัสดุเครื่องมือของหน่วยงานอย่างมีระบบนั้น ไม่จำเป็นเพราะไม่สะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
15	การใช้วัสดุอุปกรณ์ควรจะใช้อย่างระมัดระวัง และประหยัดให้มากที่สุด					
16	เมื่อเลิกจากการทำงานแล้ว ข้าราชการทุกคนควรปิดไฟฟ้าและเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้หมด ค่านิยม : การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย					
17	การจัดทำแผนกำหนดแนวทางการทำงานเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการทุกคน					
18	ข้าราชการควรทำงานตามปฏิทินงานโดยเคร่งครัด					
19	การทำงานตามปฏิทินกำหนดงานจะทำให้งานสำเร็จด้วยดี และเสร็จตามกำหนดเวลา					

ลำดับที่	ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความึกเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
20	ข้าราชการไม่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือทำตามคำสั่งของทางราชการเสมอไป					
21	การปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนย่อมจะก่อให้เกิดความสำเร็จและถูกต้อง					
22	การมาทำงานสายเพียงเล็กน้อยไม่ใช่เป็นสิ่งที่เสียหาย					
23	การจัดการสอนกลุ่มสนใจ แม้จะยังไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดก็ย่อมจะสอนก่อนได้					
24	การยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเกินไปจะทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพ					
25	ค่านิยม : การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา การทำงานด้วยความมานะ อุตสาหะ สักวันหนึ่งเราคงจะได้ดีในหน้าที่ราชการ					
26	การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่โดยสม่ำเสมอเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับหัวหน้าโดยไม่คิดว่าคุณอื่นจะทำตามท่านหรือไม่					
27	ท่านยึดมั่นอย่างยิ่งในคติที่ว่า "ผู้ปฏิบัติงานคือย่อมจะได้รับการยกย่องบูชา"					

ลำดับที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
28	การปฏิบัติงานที่จะทำให้บรรลุผลได้เป็นอย่างดีนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของทุกคน ไม่จำเป็นต้องขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน					
29	ท่านมีความเห็นว่าหากจะให้การทำงานสำเร็จด้วยดี ไม่ควรทำงานร่วมกันกับคนที่เราไม่ชอบ					
30	การทำงานทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหา ควรพยายามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยใจเป็นธรรม					
31	ข้าราชการควรมีใจโอบอ้อมอารีเพื่อช่วยงาน					
32	ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า "คนที่หมกมุ่นกับศาสนาเกินไปมักเป็นคนคร่ำครึ"					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ก

- การหาค่าจำแนกของข้อสอบเป็นรายข้อ
- การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ข้อที่	กลุ่มสูง ($\bar{X}$)	กลุ่มต่ำ ($\bar{X}$)	t	ข้อที่	กลุ่มสูง ($\bar{X}$)	กลุ่มต่ำ ($\bar{X}$)	t
1	4.88	3.88	2.18	17	4.88	4.00	3.86
2	5.00	4.38	2.38	18	4.63	3.50	3.00
3	3.50	2.63	1.76	19	4.63	3.75	2.82
4	3.75	2.25	3.11	20	4.25	1.75	4.83
5	4.25	2.75	2.90	21	4.63	4.00	1.93
6	2.13	1.50	2.12	22	3.50	2.63	1.90
7	4.75	2.13	3.21	23	3.13	1.63	2.59
8	4.75	3.25	6.48	24	4.00	2.50	3.55
9	4.38	2.88	3.42	25	4.38	3.38	2.69
10	5.00	2.88	4.82	26	4.88	3.88	3.86
11	3.75	2.25	2.72	27	4.00	2.50	3.55
12	4.75	3.25	5.02	28	3.50	2.13	3.92
13	3.38	2.00	2.43	29	4.00	2.00	4.73
14	3.63	1.75	3.37	30	4.75	3.88	2.59
15	4.63	2.63	4.37	31	4.75	4.00	4.58
16	4.88	4.38	2.26	32	3.00	2.13	2.20

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ใช้สูตร (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าใช้สูตร } \alpha &= \frac{32}{32 - 1} \left[1 - \frac{32.2597}{242.7816} \right] \\ &= 0.8951 \end{aligned}$$

ภาคผนวก ง

- คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแต่ละข้อ จำแนกตามตำแหน่ง
- คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแต่ละข้อ จำแนกตามอายุ
- คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแต่ละข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
- คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแต่ละข้อ ของบุคลากร

คะแนนเฉลี่ยความถี่เห็นต่อคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่ละข้อ จำนวนตามลำดับ

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งของบุคลากร				
		ผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ
	คำนิยาม : การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ					
1	การทำงานทุกอย่างให้สำเร็จโดยเรียบร้อยนั้นควรรู้ความสามารถของตนเองก่อนที่จะขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.58	สูง	4.42	0.86 สูง
2	การทำงานควรมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ	4.69	0.50	สูง	4.66	0.51 สูง
3	ก่อนตัดสินใจทำงานทุกครั้ง ควรจะขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเสมอไป	3.90	0.59	สูง	3.37	1.00 ปานกลาง
4	บางครั้งบางเวลาข้าราชการต้องเจียดเวลาราชการไปทำธุรกิจส่วนตัวบ้างตามความจำเป็น	4.01	0.60	สูง	3.74	0.94 สูง
5	ผู้ที่ตั้งใจทำงานเต็มเวลาย่อมจะได้ผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ	4.01	0.60	สูง	3.74	0.94 สูง
6	การมาถึงที่ทำงานก่อนผู้อื่นไม่จำเป็นต้องรีบทำงานควรรอให้ถึงเวลาทำงานเสียก่อน	4.27	0.61	สูง	4.20	0.69 สูง
7	ข้าราชการไม่ควรละทิ้งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็น	4.66	0.48	สูง	4.54	0.63 สูง
8	ผู้ที่ตั้งใจทำงานด้วยดีย่อมจะพบกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.30	0.78	สูง	4.05	0.81 สูง
9	คำนิยาม : การประหยัดและออม					
	การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์สิ่งของเครื่องมือน้อยต่าง ๆ	3.13	1.15	ปานกลาง	2.59	0.97 ปานกลาง
	ของทางราชการอย่างประหยัดเกินไป					

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งของบุคลากร					
		ผู้บริหาร			เจ้าหน้าที่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10	การซ่อมบำรุงรักษาวस्तุอุปกรณ์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพที่อยู่เสมอเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง	4.59	0.52	สูง	4.60	0.53	สูง
11	การสะสมให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ใช้อย่างมากมายพอเพียงแก่หน่วยงานต่าง ๆ แม้จะยังไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง	3.79	0.84	สูง	2.58	1.10	ปานกลาง
12	การใช้รถยนต์ของหน่วยงานเดินทางไปราชการย่อมสะดวกและรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน แม้จะหมดเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงมาก	3.90	0.90	สูง	2.58	1.10	ปานกลาง
13	การมีรถประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่ง แม้แต่หัวหน้างานก็ควรมี จะช่วยให้การปฏิบัติราชการคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น	4.25	0.67	สูง	3.40	1.15	ปานกลาง
14	การเก็บรักษาวस्तุเครื่องมือของหน่วยงานอย่างมีระบบนั้นไม่จำเป็น เพราะไม่สะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.92	0.98	สูง	4.19	0.74	สูง
15	การใช้วัสดุอุปกรณ์ควรจะใช้ใช้อย่างระมัดระวังและประหยัดให้มากที่สุด	4.52	0.50	สูง	4.34	0.66	สูง
16	เมื่อเลิกจากการทำงานแล้ว ข้าราชการทุกคนควรปิดไฟฟ้าและเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้อยู่	4.59	0.52	สูง	4.50	0.68	สูง

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งของบุคลากร					
		ผู้บริหาร			เจ้าหน้าที่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	คำนิยาม : การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย						
17	การจัดทำแผนกำหนดแนวทางการทำงานเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการทุกคน	4.46	0.53	สูง	4.41	0.68	สูง
18	ข้าราชการทำงานตามปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด	4.11	0.64	สูง	3.89	0.86	สูง
19	การทำงานตามปฏิทินกำหนดงานจะทำให้งานสำเร็จด้วยดีและเสร็จตามกำหนดเวลา	4.18	0.46	สูง	4.15	0.67	สูง
20	ข้าราชการไม่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือทำตามคำสั่งของทางราชการเสมอไป	3.97	0.81	สูง	3.85	0.96	สูง
21	การปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนย่อมจะก่อให้เกิดความสำเร็จและถูกต้อง	4.23	0.48	สูง	4.12	0.68	สูง
22	การทำงานสายเพียงเล็กน้อยไม่ใช่เป็นสิ่งที่เสียหายอะไรเลย	4.13	0.70	สูง	3.35	0.92	ปานกลาง
23	การจัดการสอนกลุ่มสนใจ แม้จะยังไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดก็ย่อมจะสอนก่อนได้ เพราะขออนุมัติย้อนหลังได้	4.24	0.84	สูง	3.92	0.99	สูง
24	การยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเกินไปจะทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพ	3.67	0.98	ปานกลาง	2.70	0.97	ปานกลาง

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งของบุคลากร					
		ผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่			
		X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ
	คำนิยาม : การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา						
25	การทำงานด้วยความมานะ อุตสาหะ สักวันหนึ่งเราจะได้ดีในหน้าที่ราชการ	4.04	0.74	สูง	3.80	0.87	สูง
26	การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่โดยสม่ำเสมอเป็นเรื่องจำเป็น	4.37	0.64	สูง	4.34	0.70	สูง
27	สำหรับตัวท่านโดยไม่คิดถึงว่าคนอื่นจะทำตามท่านหรือไม่	4.07	0.72	สูง	3.84	0.81	สูง
28	ท่านยึดมั่นอย่างยิ่งในคัตวาทว่า "ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อมได้รับการยกย่องบูชา"	3.96	0.71	สูง	3.63	0.83	ปานกลาง
29	การปฏิบัติงานที่ทำให้บรรลุผลได้เป็นอย่างดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของคน โดยไม่จำเป็นต้องขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	4.01	0.71	สูง	3.05	1.10	ปานกลาง
30	ท่านมีความเห็นว่าหากจะให้การทำงานสำเร็จด้วยดีไม่ควรทำงานร่วมกับคนที่เรา ไม่ชอบ	4.61	0.49	สูง	4.42	0.56	สูง
31	การทำงานทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหา ควรพยายามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยใจเป็นธรรม	4.48	0.53	สูง	4.39	0.58	สูง
32	ข้าราชการควรมีใจโอบอ้อมอารีเพื่อช่วยงาน	4.00	0.70	สูง	3.48	0.93	ปานกลาง
	ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า "คนที่หมกมุ่นกับศาสนาเกินไปมักเป็นคนคร่ำครึ"						

แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ตำแหน่งเป็นผู้บริหารเห็นว่ามีค่าสำคัญมาก เป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 2 "การทำงานควรจะมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 7 "ข้าราชการไม่ควรละทิ้งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็น ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.48) สำหรับค่านิยมที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 9 "การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ส่งของเครื่องมือต่าง ๆ ของทางราชการอย่างประหยัด" ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.15)

และความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่เห็นว่ามีค่าสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 2 "การทำงานควรจะมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.51) รองลงมาได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 7 "ข้าราชการไม่ควรละทิ้งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็น ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.63) สำหรับค่านิยมที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 12 การใช้รถยนต์ของหน่วยงานเดินทางไปราชการย่อมสะดวกและรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน แม้จะหมดเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงมาก ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 1.10)

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่ละข้อ จำนวนตามอายุ

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	อายุของบุคลากร							
		ระหว่าง 20-30 ปี				ระหว่าง 31-40 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	41 ปีขึ้นไป
1	คำนิยาม : การพึ่งตนเองชั้หนึ่บเพียร และมีความรับผิดชอบ การจะทำงานทุกอย่างให้สำเร็จโดยเรียนร้ย่ยนบควรรู้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองก่อนที่จะขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.91	สูง	4.27	0.90	สูง	4.57	สูง
2	การทำงานควรมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและ ความชำนาญ	4.71	0.46	สูง	4.61	0.58	สูง	4.70	สูง
3	ก่อนตัดสินใจทำงานทุกครั้ง ควรจะขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วม งานเสมอไป	3.54	0.98	ปานกลาง	3.24	1.02	ปานกลาง	3.69	สูง
4	บางครั้งบางเวลาข้าราชการต้องเจียเวลาราชการไปทำธุรกิจ ส่วนตัวบ้างตามความจำเป็น	3.20	1.21	ปานกลาง	3.17	1.14	ปานกลาง	3.52	ปานกลาง
5	ผู้ที่ตั้งใจทำงานเต็มเวลาย่อมจะได้ผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ	3.80	0.69	สูง	4.24	0.56	สูง	3.88	สูง
6	การมาถึงที่ทำงานก่อนผู้อื่นไม่จำเป็นต้องรีบทำงานควรรอให้ถึง เวลาทำงานเสียก่อน	4.29	0.67	สูง	4.24	0.56	สูง	4.19	สูง

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	อายุของบุคลากร								
		ระหว่าง 20-30 ปี		ระหว่าง 31-40 ปี		41 ปีขึ้นไป		ระดับ	ระดับ	
		X̄	S.D.	ระดับ	X̄	S.D.	ระดับ			
								X̄	S.D.	
7	ข้าราชการไม่ควรละทิ้งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็น	4.66	0.48	สูง	4.38	0.74	สูง	4.67	0.49	สูง
8	ผู้ตั้งใจทำงานด้วยดีย่อมจะพบกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.23	0.81	สูง	3.85	0.83	สูง	4.24	0.77	สูง
9	คำนิยาม : การประหยัดและออม									
9	การจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องใช่วิสดุอุปกรณ์สิ่งของเครื่องมื่อต่าง ๆ ของทางราชการอย่างประหยัดเกินไป	2.46	0.89	ปานกลาง	2.68	1.01	ปานกลาง	2.89	1.11	ปานกลาง
10	การซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพดีอยู่เสมอเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง	4.49	0.56	สูง	4.48	0.56	สูง	4.69	0.48	สูง
11	การสะสมให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ใช้อย่างมากมายพอเพียงแก่หน่วยงานต่าง ๆ แม้จะยังไม่จำเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง	2.71	1.07	ปานกลาง	3.11	1.17	ปานกลาง	3.24	1.03	ปานกลาง
12	การใช้รถยนต์ของหน่วยงานเดินทางไปราชการย่อมสะดวกและรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน แม้จะหมดเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงมาก	2.63	1.14	ปานกลาง	2.58	1.12	ปานกลาง	3.33	1.18	ปานกลาง
13	การมีรถประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่ง แม้แต่หัวหน้างานก็ควรมี จะช่วยให้การปฏิบัติราชการคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น	3.51	1.17	ปานกลาง	3.48	1.07	ปานกลาง	3.81	1.07	สูง

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	อายุของบุคลากร							
		ระหว่าง 20-30 ปี		ระหว่าง 31-40 ปี		41 ปีขึ้นไป		ระดับ	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
14	การเก็บรักษาวัสดุเครื่องมือของหน่วยงานอย่างมีระบบและไม่จำเป็น								
	เพราะไม่สะดวกและกลองตัวในการปฏิบัติงาน	4.00	0.50	สูง	4.21	0.60	สูง	3.96	0.98
15	การใช้วัสดุอุปกรณ์ควรจะใช้อย่างระมัดระวังและประหยัดให้มากที่สุด	4.37	0.49	สูง	4.27	0.65	สูง	4.47	0.63
16	เมื่อเลิกจากการทำงานแล้ว ชำรษาการทุกจนควรปิดไฟฟ้าและ เครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้หมด	4.34	0.70	สูง	4.48	0.61	สูง	4.54	0.63
17	คำนิยาม : การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย การจัดทำแผนกำหนดแนวทางการทำงานเป็นหน้าที่สำคัญของ ข้าราชการทุกคน	4.34	0.80	สูง	4.39	0.68	สูง	4.47	0.56
18	ข้าราชการทำงานตามปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด	3.77	0.88	สูง	3.82	0.80	สูง	4.09	0.77
19	การทำงานตามปฏิทินกำหนดงานจะทำให้งานสำเร็จด้วยดีและเสร็จ ตามกำหนดเวลา	4.11	0.68	สูง	4.11	0.59	สูง	4.20	0.60
20	ข้าราชการไม่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ หรือทำตามคำสั่ง ของทางราชการเสมอไป	3.89	0.96	สูง	3.89	0.84	สูง	3.89	0.94

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	อายุของบุคลากร								
		ระหว่าง 20-30 ปี		ระหว่าง 31-40 ปี		41 ปีขึ้นไป		ระดับ	ระดับ	
		X̄	S.D.	ระดับ	X̄	S.D.	ระดับ			
21	การปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนย่อมจะก่อให้เกิดความสำเร็จและถูกต้อง									
22	การทำงานสายเพียงเล็กน้อยไม่ใช่เป็นสิ่งที่เสียหายอะไรเลย	4.06	0.87	สูง	4.09	0.60	สูง	4.22	0.55	สูง
23	การจัดการสอนกลุ่มสนใจ แม้จะยังไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดก็ย่อมจะสอนก่อนได้ เพราะขออนุมัติย้อนหลังได้	3.54	0.89	ปานกลาง	3.26	0.86	ปานกลาง	3.79	0.93	สูง
24	การยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเกินไปจะทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพ	4.26	0.66	สูง	3.77	0.96	สูง	4.08	1.00	สูง
25	คำนิยาม : การปฏิบัติคุณธรรมทางศาสนา การทำงานด้วยความมานะ อุตสาหะ สักวันหนึ่งเราจะได้ดีในหน้าที่ราชการ	2.94	0.97	ปานกลาง	2.56	0.88	ปานกลาง	3.27	1.12	ปานกลาง
26	การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่โดยสม่ำเสมอเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับหัวหน้าโดยไม่ต้องการคนอื่นจะทำตามท่านหรือไม่	3.83	0.98	สูง	3.70	0.82	สูง	3.99	0.79	สูง
27	ท่านยึดมั่นอย่างยิ่งในคติที่ว่า "ผู้ปฏิบัติงานย่อมได้รับการยกย่องบูชา"	4.31	0.80	สูง	4.26	0.56	สูง	4.41	0.70	สูง
		3.89	0.72	สูง	3.76	0.84	สูง	4.00	0.78	สูง

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	อายุของบุคลากร							
		ระหว่าง 20-30 ปี		ระหว่าง 31-40 ปี		41 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.
28	การปฏิบัติงานที่ทำให้บรรลุผลได้เป็นอย่างดีจนยอมรับขึ้นอยู่กับความสามารถของตนโดยไม่จำเป็นต้องขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	3.63	0.84	สูง	3.65	0.81	สูง	3.81	0.79
29	ท่านมีความเห็นว่าหากจะให้การทำงานสำเร็จด้วยดีไม่ควรทำงานร่วมกับคนที่เราไม่ชอบ	3.14	1.12	ปานกลาง	3.20	1.11	ปานกลาง	3.50	1.06
30	การทำงานทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหา ควรพยายามแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยใจเป็นธรรม	4.43	0.50	สูง	4.41	0.55	สูง	4.53	0.55
31	ข้าราชการควรมีใจโอบอ้อมอารีเพื่อช่วยงาน	4.43	0.50	สูง	4.36	0.57	สูง	4.45	0.58
32	ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า "คนที่หมกมุ่นกับศาสนาเกินไปมักเป็นคนคร่ำครึ"	3.57	0.85	ปานกลาง	3.41	0.91	ปานกลาง	3.79	0.88

แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี เห็นว่าความสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 2 "การทำงานควรจะมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.46) รองลงมาได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 7 "ข้าราชการไม่ควรละทิ้งหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็น ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.48) และค่านิยมที่ให้ค่านิยมน้อยที่สุด ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 9 "การจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์สิ่งของเครื่องมือต่าง ๆ ของทางราชการอย่างประหยัดเกินไป" ($\bar{X} = 2.46$, S.D. = 0.89)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เห็นว่าความสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 2 "การทำงานควรจะมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. 0.58) รองลงมาได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 16 "เมื่อเลิกจากการทำงานแล้วข้าราชการทุกคนควรปิดไฟฟ้าและเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้หมด" ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.61) และค่านิยมที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 24 "การยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเกินไปจะทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพ" ($\bar{X} = 2.56$, S.D. = 0.88)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เห็นว่ามีความสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 2 "การทำงานควรจะมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ" ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.48) รองลงมาได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 10 "การซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพคืออยู่เสมอ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง" ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.48) และค่านิยมที่สำคัญน้อยที่สุดได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 9 "การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์สิ่งของเครื่องมือต่าง ๆ ของทางราชการอย่างประหยัด" ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 1.11)

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษาของบุคลากร				
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ
	คำนิยาม : การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ					
1	การจะทำงานทุกอย่างให้สำเร็จโดยเรียบร้อยนั้นควรรู้ความสามารถของตนเองก่อนที่จะขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.86	สูง	4.46	0.77 สูง
2	การทำงานควรจะมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ	4.55	0.63	สูง	4.69	0.48 สูง
3	ก่อนตัดสินใจทำงานทุกครั้ง ควรจะขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเสมอไป	3.48	0.99	ปานกลาง	3.54	0.91 สูง
4	บางครั้งบางเวลาข้าราชการต้องเจียดเวลาราชการไปทำธุรกิจส่วนตัวบ้างตามความจำเป็น	2.93	1.22	ปานกลาง	3.43	1.09 ปานกลาง
5	ผู้ตั้งใจทำงานเต็มเวลาย่อมจะได้ผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ	3.79	1.08	สูง	3.83	0.82 สูง
6	การมาถึงที่ทำงานก่อนผู้อื่นไม่จำเป็นต้องรีบทำงานควรรอให้ถึงเวลาทำงานเสียก่อน	4.21	0.73	สูง	4.22	0.66 สูง
7	ข้าราชการไม่ควรละทิ้งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็น	4.38	0.82	สูง	4.61	0.54 สูง
8	ผู้ตั้งใจทำงานควรมีความซื่อสัตย์กับความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.28	0.75	สูง	4.10	0.82 สูง

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษาของบุคลากร				
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ
9	คำนิยาม : การประหยัดและออม การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์สิ่งของ เครื่องมือต่าง ๆ ของทางราชการอย่างประหยัดเกินไป	2.62	0.90	ปานกลาง	2.78	1.07 ปานกลาง
10	การซ่อมบำรุงรักษาวัดอุปกรณ์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพที่อยู่เสมอ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง	4.52	0.51	สูง	4.61	0.53 สูง
11	การสะสมให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมากมายพอเพียงแก่หน่วยงานต่าง ๆ แม้จะยังไม่ม่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง	2.72	0.99	ปานกลาง	3.17	1.09 ปานกลาง
12	การใช้รถยนต์ของหน่วยงานเดินทางไปราชการย่อมสะดวกและรวดเร็ว ต่อการปฏิบัติงาน แม้จะหมดเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงมาก	2.83	1.04	ปานกลาง	3.03	1.23 ปานกลาง
13	การมีรถประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่ง แม้แต่หัวหน้างานก็ควรมี จะช่วยให้การบริหารราชการคล่องตัวและ รวดเร็วขึ้น	3.52	0.95	ปานกลาง	3.69	1.12 สูง
14	การเก็บรักษาวัดดูแลเครื่องมือของหน่วยงานอย่างมีระบบเป็นไม่จำเป็น เพราะไม่สะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.17	0.66	สูง	4.09	0.86 สูง

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี					
		ค่ากว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
15	การใช้วัสดุอุปกรณ์จะใช้อย่างระมัดระวังและประหยัดให้มากที่สุด	4.28	0.45	สูง	4.42	0.57	สูง
16	เมื่อเลิกจากการทำงานแล้ว ชีวภาพการทุกคนควรปิดไฟฟ้าและเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้หมด	4.52	0.57	สูง	4.53	0.64	สูง
17	คำนิยาม การมีระเบียบวินัยและการกฎหมาย	4.24	0.99	สูง	4.46	0.57	สูง
18	การจัดทำแผนกำหนดแนวทางการทำงานเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการทุกคน	4.00	0.85	สูง	3.95	0.80	สูง
19	ข้าราชการทำงานตามปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด	4.17	0.76	สูง	4.16	0.58	สูง
20	การทำงานตามปฏิบัติหน้าที่จนครบถ้วนสำเร็จด้วยดีและเสีจ	3.69	0.93	สูง	3.92	0.91	สูง
21	ตามกำหนดเวลา	4.28	0.92	สูง	4.14	0.57	สูง
22	ข้าราชการไม่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือทำตามคำสั่งของ	3.38	0.86	ปานกลาง	3.63	0.94	ปานกลาง
23	ทางราชการเสนอไป	4.03	1.12	สูง	4.02	0.93	สูง
24	การปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนย่อมจะก่อให้เกิดความสำเร็จและถูกต้อง						
25	การมาทำงานสายเพียงเล็กน้อยไม่ใช่เป็นสิ่งที่เสียหายอะไรเลย						
26	การจัดการสอบสวนกลุ่มสนใจ แม้จะยังไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด						
27	ที่ย่อมจะสอนก่อนได้ เพราะขออนุมัติย้อนหลังได้						

ข้อที่	คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	วิธีการศึกษาของบุคลากร				
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ
24	การยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเกินไปจะทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพ	3.20	1.01	ปานกลาง	2.97	1.08 ปานกลาง
25	คำนิยาม : การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา	3.93	1.07	สูง	3.87	0.81 สูง
26	การทำงานด้วยความมานะ อุตสาหะ สักวันหนึ่งเราจะได้ดีในหน้าที่ราชการ	4.48	0.63	สูง	4.33	0.68 สูง
27	การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่โดยสม่ำเสมอเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับตัวท่านโดยไม่ต้องการคนอื่นจะทำตามท่านหรือไม่	3.93	0.75	สูง	3.91	0.80 สูง
28	ท่านยึดมั่นอย่างยิ่งในคติที่ว่า "ผู้ปฏิบัติงานดีย่อมได้รับการยกย่องบูชา"	3.69	0.81	สูง	3.74	0.81 สูง
29	การปฏิบัติงานที่ทำให้บรรลุผลได้เป็นอย่างดีนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของคนโดยไม่จำเป็นต้องขอความร่วมมือจากผู้อื่นร่วมงาน	3.31	1.00	ปานกลาง	3.36	1.11 ปานกลาง
30	ท่านมีความเห็นว่าหากจะให้การทำงานสำเร็จด้วยดีไม่ควรทำงานร่วมกับคนที่เราไม่ชอบ	4.34	0.55	สูง	4.50	0.54 สูง
31	การทำงานทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหา ควรพยายามแก้ไขปัญหานั้นให้เกิดขึ้นด้วยใจเป็นธรรม	4.38	0.62	สูง	4.43	0.55 สูง
32	ข้าราชการควรมีใจโอบอ้อมอารีเพื่อช่วยงานท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า "คนที่พหุหมกมุ่นกับศาสนาเกินไปมักเป็นคนคร่ำครึ"	3.66	0.77	ปานกลาง	3.64	0.92 ปานกลาง

แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเห็นว่ามีค่าสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 2 "การทำงานควรจะมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ" ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 3.63) รองลงมาได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 16 "เมื่อเลิกจากการทำงานแล้ว ชีวราชการทุกคนควรปิดไฟฟ้าและเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้หมด" ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.57) และค่านิยมที่สำคัญน้อยที่สุดได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 9 "การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์สิ่งของเครื่องมือต่าง ๆ ของทางราชการอย่างประหยัด" ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 0.90)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษاپริญญาตรีขึ้นไป เห็นว่ามีค่าสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 2 "การจะทำงานควรจะมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ" ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.48) รองลงมาได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 7 "ชีวราชการไม่ควรละทิ้งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็น" ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54) และค่านิยมที่สำคัญน้อยที่สุดได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 9 "การจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์สิ่งของเครื่องมือต่าง ๆ ของทางราชการอย่างประหยัด" ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 1.07)

ค่าเฉลี่ยของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่ละข้อ ของบุคลากร

ข้อที่	ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การจะทำงานทุกอย่างให้สำเร็จโดยรีบร้อนนั้นควรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองก่อนที่จะขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.78	สูง
2	การทำงานควรจะมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ	4.67	0.51	สูง
3	ก่อนตัดสินใจทำงานทุกครั้ง ควรจะขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเสมอไป	2.46	0.92	ปานกลาง
4	บางครั้งบางเวลาข้าราชการต้องเจียดเวลาราชการไปทำธุรกิจส่วนตัวบ้างตามความจำเป็น	2.63	1.12	ปานกลาง
5	ผู้ที่ตั้งใจทำงานเต็ม เวลาย่อมจะได้ผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ	3.83	0.86	สูง
6	การมาถึงที่ทำงานก่อนผู้อื่นไม่จำเป็นต้องรีบทำงานควรรอให้ถึงเวลาทำงานเสียก่อน	1.78	0.66	ต่ำ
7	ข้าราชการไม่ควรละทิ้งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็น	4.58	0.59	สูง
8	ผู้ที่ตั้งใจทำงานด้วยดีย่อมจะพบกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.13	0.81	สูง
9	การจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์สิ่งของเครื่องมือต่าง ๆ ของทางราชการอย่างประหยัดเกินไป	3.24	1.06	ปานกลาง
10	การซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพดีอยู่เสมอเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง	4.60	0.53	สูง
11	การสะสมให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมากมายพอเพียงแก่หน่วยงานต่าง ๆ แม้จะยังไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง	3.12	1.09	ปานกลาง
12	การใช้รถยนต์ของหน่วยงานเดินทางไปราชการย่อมสะดวกและรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน แม้จะหมกเปื้อนน้ำมันเชื้อเพลิงมาก	3.00	1.21	ปานกลาง

ข้อที่	ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13	การมีรถประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่ง แม้แต่หัวหน้างานก็ควรมี จะช่วยให้การปฏิบัติราชการคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น	2.33	1.10	ต่ำ
14	การเก็บรักษาวัสดุ เครื่องมือของหน่วยงานอย่างมีระบบนั้นไม่จำเป็น เพราะไม่สะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	1.90	0.83	ต่ำ
15	การใช้วัสดุอุปกรณ์ควรจะใช้อย่างระมัดระวังและประหยัดให้มากที่สุด	4.40	0.63	สูง
16	เมื่อเลิกจากการทำงานแล้ว ข้าราชการทุกคนควรปิดไฟฟ้าและเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้หมด	4.53	0.64	สูง
17	การจัดทำแผนกำหนดแนวทางการทำงาน เป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการทุกคน	4.43	0.64	สูง
18	ข้าราชการทำงานตามปฏิทินงานโดยเคร่งครัด	3.96	0.81	สูง
19	การทำงานตามปฏิทินกำหนดงานจะทำให้งานสำเร็จด้วยดีและเสร็จตามกำหนดเวลา	4.16	0.61	สูง
20	ข้าราชการไม่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ หรือทำตามคำสั่งของทางราชการเสมอไป	2.11	0.91	ต่ำ
21	การปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนย่อมจะก่อให้เกิดความสำเร็จและถูกต้อง	4.16	0.63	สูง
22	การมาทำงานสายเพียงเล็กน้อยไม่ใช่เป็นสิ่งที่เสียหายอะไรเลย	2.41	0.93	ต่ำ
23	การจัดการสอนกลุ่มสนใจ แม้จะยังไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดก็ย่อมจะสอนก่อนได้ เพราะขออนุมัติย้อนหลังได้	1.98	0.96	ต่ำ
24	การยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเกินไปจะทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพ	2.99	1.08	ปานกลาง

ข้อที่	ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
25	การทำงานด้วยความมานะ อุตสาหะ สักวันหนึ่งเราจะได้ดีในหน้าที่ราชการ	3.88	0.84	สูง
26	การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่โดยสม่ำเสมอ เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับตัวท่านโดยไม่ต้องคิดว่าคนอื่นจะทำตามท่านหรือไม่	4.35	0.68	สูง
27	ท่านยึดมั่นอย่างยิ่งในคติที่ว่า "ผู้ปฏิบัติงานคือมรดกที่ได้รับการยกย่องบูชา"	3.92	0.80	สูง
28	การปฏิบัติงานที่ทำให้บรรลุผลได้เป็นอย่างดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของคนที่ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	2.26	0.81	ต่ำ
29	ท่านมีความเห็นว่าจะให้การทำงานสำเร็จด้วยดีไม่ควรทำงานร่วมกันกับคนที่เราไม่ชอบ	2.65	1.09	ปานกลาง
30	การทำงานทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหา ควรพยายามแก้ไขปัญหานั้นที่เกิดขึ้น ด้วยใจเป็นธรรม	4.48	0.54	สูง
31	ข้าราชการควรมีใจโอบอ้อมอารีเพื่อช่วยงาน	4.42	0.56	สูง
32	ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า "คนที่หมกมุ่นกับศาสนาเกินไปมักเป็นคนคร่ำครึ"	2.36	0.90	ต่ำ

แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเห็นว่ามีลำดับความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ข้อที่ 2 พบว่า "การทำงานควรจะมีการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ" ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.51) ถัดมาได้แก่ค่านิยมข้อที่ 10 พบว่า "การซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานให้มีสภาพคืออยู่เสม เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง" ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.53) และค่านิยมข้อที่ 7 พบว่า "ข้าราชการไม่ควรละทิ้งหน้าที่การงาน

ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็น" ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.59) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเห็นว่ามีลำดับความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ค่านิยมข้อที่ 6 "การจะมาถึงที่ทำงานก่อนผู้อื่นไม่จำเป็นต้องรีบทำงาน ควรรอให้ถึงเวลาทำงานเสียก่อน" ($\bar{X} = 1.78$, S.D. = 0.66)

ภาคผนวก จ

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
- ประวัติผู้วิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. คร.วีระ บำรุงรักษ์ | ผู้เชี่ยวชาญสำนักนโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ |
| 2. คร.เจริญชัย ชนไพโรจน์ | อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มศว มหาสารคาม |
| 3. รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| 4. นายสำรวย เพ็งหนู | ผู้ตรวจราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน |
| 5. นายไพฑูรย์ เกิกสุข | ผู้ตรวจราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน |
| 6. นายวีระ อำพันสุข | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ มยุรี เจริญทรัพย์
- ที่อยู่ปัจจุบัน 208/75 ซอยนาทอง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
- ตำแหน่งหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
- ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2517 ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษา (ป.กศ.)
จาก วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2520 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.สูง)
จาก วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2523 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ.) สุขศึกษา
จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพลศึกษา
กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2533 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การศึกษาผู้ใหญ่
จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
กรุงเทพมหานคร
- ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2513 เสมียนจัดทํางานธุรการ สำนักงานเลขาธิการ กรมพลศึกษา
- พ.ศ. 2515 เจ้าหน้าที่ธุรการ กองการลูกเสือ กรมพลศึกษา
- พ.ศ. 2525-ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรม 5 กองส่งเสริมและเผยแพร่
วัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

การศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

บทคัดย่อ
ของ
มยุรี เจริญทรัพย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
กันยายน 2533

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดใน 4 ด้านคือ 1) การพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การประหยัดและออม 3) การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา และศึกษาลำดับความสำคัญของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำนวน 72 คน และเจ้าหน้าที่จำนวน 154 คน รวม 226 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบมีชั้นตอน (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์สูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าค่านิยมทั้ง 4 ด้านอยู่ในเกณฑ์สูงเช่นเดียวกัน

2. เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด คือ ค่านิยมด้านการพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ส่วนค่านิยมที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ ค่านิยมด้านการประหยัดและออม

A STUDY ON THE VALUES RELATING TO THE WORK PERFORMANCE
OF THE PERSONNEL IN THE PROVINCIAL NONFORMAL
EDUCATION CENTERS

AN ABSTRACT

BY

MAYUREE CHARUENSUP

Presented in partial fulfillment of the requirements of the Master
of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

September 1990

The purposes of this study were to investigate and compare the values relating to the work performance of the administrators as well as the staff in the provincial nonformal education centers in Thailand. The values were divided into 4 areas; 1) self-reliance, hard working and responsibility 2) thrift and saving-up ability 3) self-discipline and law compliance 4) religious ethics. These values were also ranked in corresponding orders.

The sample consisted of 72 Directors of provincial nonformal education centers, and 154 staff members, totalling 226. The Stratified random sampling technique was employed in sample selection. Likert Type rating scale was utilized in data collection. The statistics used in data analyses included mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

It was found that;

1. The opinions of the administrators and the staff members of provincial nonformal education centers toward the values were found to be at the high level. When each area was considered, it was also found that their values were at the high level in all 4 areas.

2. When the values of administrators and staff members were compared in accordance with their position, age and education qualification, it was found that.

- 2.1 The values of the administrators and the staff members were significantly different, in each area of values, at the .001 level.

2.2 The values of the administrators and the staff members with different age were significantly different, in each area of the values, at the .001 level.

2.3 The values of the administrators and the staff members with different education qualifications were significantly different, in each area of the values, at the .05 level.

3. The values relating to the work performance of the administrators and the staff members were ranked in according with the paramount importance as follow; self-reliance, hard-working, responsibility. The value with the least importance among those selected were the thriff and saving-up ability.