

สังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตน
ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ปริญญานิพนธ์
ของ
อัญชลี จ้อยนุแสง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ตุลาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

155.25
๐๕๖๕๕
ร.๒

สังกัดแห่งคนและวินัยแห่งคน
ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
อัญชลี จ้อยนุแสง

12 ส.ค. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ตุลาคม 2546

h 236511 ร.๒

อัญชลี จ้อยนุแสง. (2546) *สังกัดแหล่งคนและวินัยแห่งคน ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต - วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล.

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสังกัดแหล่งคน, วินัยแห่งคน และศึกษาความสัมพันธ์ของสังกัดแหล่งคนกับวินัยแห่งคน ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่ง - ประเทศไทย จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 200 คน เป็นเพศชาย 100 คน และเพศหญิง 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามลักษณะบุคคลทั่วไป แบบทดสอบวัดสังกัดแหล่งคน และแบบทดสอบวัดวินัยแห่งคน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ t-test, F-test, วิธีการทดสอบพหุคูณ โดยวิธีเชฟเฟ่ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา สังกัดแหล่งคน และวินัยแห่งคน ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่ง - ประเทศไทย จำกัด แยกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงมีสังกัดแหล่งคน และวินัยแห่งคน สูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อศึกษาตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่าง สำหรับการศึกษความสัมพันธ์ของสังกัดแหล่งคนกับวินัยแห่งคน ปรากฏว่า สังกัดแหล่งคนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .770

SELF-CONCEPT AND SELF-DISCIPLINE
OF OFFICERS OF AERONAUTICAL RADIO OF THAILAND Ltd.

AN ABSTRACT
BY
ANCHALEE JOINTNUSANG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University
October 2003

Anchalee Jointnusang. (2003). *Self-Concept and Self-Discipline of Officers of Aeronautical Radio of Thailand Ltd.* Master thesis, M.Ed. (Developmental Psychology) Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assist. Prof. Wattana Srisatvacha., Assoc. Prof. Dr. Nuanla-or Supapol.

The purposes of this research were 1) to compare Self-Concept and Self-Discipline of officers of Aeronautical Radio of Thailand Ltd. in terms of sex, age, level of education, marital status and economic status, and 2) to study the relationships between Self-Concept and Self-Discipline of officers as a whole group and as classified into separate groups by sex, age, level of education, marital status and economic status.

The sample of 400 officers for this research consisted of 100 male officers and 200 female officers. The instruments for collecting the data were (a) a questionnaire on personal characteristics, (b) a Self-Concept test, and (c) a Self-Discipline test. The statistical procedures for analyzing the data were t-test, F-test, Pearson's Product moment correlation coefficient, and scheffe's method.

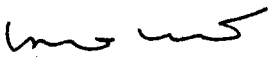
The results of the study were as follows: The officers of high economic status appeared to have higher Self-Concept and higher Self-Discipline than the officers of Low economic status at the .05 level, whereas Self-Concept and Self-Discipline of each separate group of officers as classified by sex difference, age difference, different levels of education, and different marital status were not found to be different. The findings also indicated that Self-Concept and Self-Discipline were positively and significantly correlated at the .001 level with a correlation coefficient of .770

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

สังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด

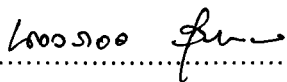
ของ
นางอัญชลี จ้อยนุแสง

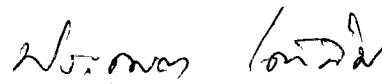
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

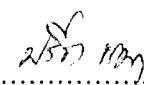

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)
วันที่ 24 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วณา ศรีสัตย์วาจา)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต แก้วนิม)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ธรรมา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต เค้าฉิม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา ธรรมา ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบ พร้อมทั้ง ให้คำแนะนำในการปรับปรุงปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาจิตวิทยาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำด้วยความรักและเอาใจใส่ รวมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา รวมถึงท่านที่เป็นเจ้าของวิชาความรู้ต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ใช้ศึกษาค้นคว้า และนำมาอ้างอิงในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทุกท่าน ที่เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา โดยมอบทุนการศึกษาตลอดหลักสูตรให้แก่ผู้วิจัย รวมทั้ง คุณนวนลง มังศรีธรรม ผู้จัดการงานบริหารทั่วไป ที่กรุณาเป็นผู้ดำเนินการรับทุนศึกษาให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนพนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อณรงค์ศักดิ์ และคุณแม่สายหยุด จ้อยหนูแสง บิดา-มารดาบุญธรรม ผู้ให้โอกาสในการศึกษาแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ท้ายที่สุด คุณความดีทั้งสิ้นของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ที่มีให้แก่ส่วนรวม ผู้วิจัยขอขอบแต่บุพการี ครู อาจารย์ ผู้มีอุปการะ นิตยสหาย ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านของผู้วิจัย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา-มารดา ผู้ให้กำเนิด ที่ให้การอบรมสั่งสอนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยขออุทิศคุณความดีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ให้แก่คุณพ่อเจริญ และคุณแม่ทองคำ แก้วสว่าง เพื่อสู่สุคติ

อัญชลี จ้อยหนูแสง

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าข้อตกลงเบื้องต้น.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	นิยามปฏิบัติการ.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	ความหมายของสังกัดแห่งตน.....	11
	คุณลักษณะของผู้มีสังกัดแห่งตน.....	14
	ทฤษฎีเกี่ยวกับสังกัดแห่งตน.....	16
	ความหมายของควมมีวินัยแห่งตน.....	19
	คุณลักษณะของผู้มีวินัยแห่งตน.....	22
	ทฤษฎีเกี่ยวกับวินัยแห่งตน.....	25
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังกัดแห่งตน.....	29
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวินัยแห่งตน.....	31
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตน.....	34
	กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	35
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	35
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	36
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
	การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	42
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	71
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	71
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	91
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	101

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวน และร้อยละของกลุ่มพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ.....	45
2	ระดับของสังกัดแห่งคนโดยรวม ของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง.....	47
3	ระดับของวินัยแห่งคนโดยรวม ของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง.....	48
4	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสังกัดแห่งคน โดยกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างเพศหญิง และเพศชาย	49
5	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนสังกัดแห่งคน โดยกลุ่มรวม และแยก เป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน	50
6	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสังกัดแห่งคน โดยกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการ ศึกษา ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	51
7	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสังกัดแห่งคน โดยกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน	52
8	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสังกัดแห่งคน โดยกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่างกัน	53
9	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของวินัยแห่งคน โดยกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างเพศหญิง และเพศชาย	54
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวินัยแห่งคน โดยกลุ่มรวม และแยก เป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีอายุต่างกัน	55
11	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของวินัยแห่งคน โดยกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการ ศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี	56
12	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของวินัยแห่งคน โดยกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน	57
13	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของวินัยแห่งคน โดยกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่างกัน	58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนในภาพรวม และแยกเป็นรายด้านของพนักงานกลุ่มรวม.....	59
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน เพศหญิง.....	60
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน เพศชาย.....	61
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี.....	62
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน ที่มีอายุต่ำกว่า 30-39 ปี.....	63
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน ที่มีอายุสูงกว่า 39 ปีขึ้นไป.....	64
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี.....	65
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี.....	66
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน ที่มีสถานภาพโสด.....	67
23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส.....	68
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง.....	69
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ.....	70

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของชาติ ทุกสังคมมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสำนึกทางสังคม และสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม การพัฒนาในยุคนี้จึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคุณภาพของบุคคลเป็นสำคัญ โดยเน้นทั้งในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และสุนทรียภาพทางจิตใจ สร้างสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาจิตใจ แต่เนื่องจากมนุษย์มีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องเพศ อายุ การศึกษา สถานะภาพทางเศรษฐกิจ ความรู้สึกรักใคร่ ฯลฯ ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพ และลักษณะพฤติกรรมของบุคคลให้มีความต่างกัน ดังนั้น หากสังคมใดต้องการมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสำนึกทางสังคม และเป็นไปอย่างที่ตั้งใจคาดหวัง สังคมนั้นจะต้องพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีจริยธรรม มีคุณธรรม มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และสามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองไปในทางที่ถูกต้องได้ หรือที่เรียกว่า “วินัยแห่งตน” (Self-Discipline) ถ้าหากการพัฒนาบุคคลในสังคมให้เป็นผลสำเร็จนั้น จะต้องเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลเสียก่อน โดยจะต้องพยายามศึกษาสภาพความคิดภายในของบุคคลหรือที่เรียกว่า “สัณฐานแห่งตน” (Self-Concept) ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพราะพฤติกรรมของคน เป็นผลสืบเนื่องมาจากความคิด และทัศนคติของเขาคือตัวเขาเอง (Rogers, 1951)

สัณฐานแห่งตน (Self-Concept) เป็นการรับรู้ที่บุคคลมีต่อตนเองเกี่ยวกับลักษณะความสามารถ การรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง ตลอดจนการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และจากการประเมินการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ดังที่ ทิสนา แชมมณี (ทิสนา แชมมณี, 2526 : 56) กล่าวว่า สัณฐานแห่งตน เป็นความรู้สึกละเอียดและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองอันเป็นผลมาจากการรับรู้ของคนที่มีต่อตนเอง เช่น การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองเป็นอย่างไร มีความสามารถ มีปัญหา หรืออุปสรรคอะไร ความรู้สึก ความเชื่อ หรือความคิดเห็นต่าง ๆ ที่รวมกันเข้านี้จะเป็เครื่องบ่งชี้ หรือกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น และราตรี พัฒนรังสรรค์ (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544 : 64) กล่าวว่า สัณฐานแห่งตน คือ คนในส่วนที่เป็นความคิดเห็นที่คนเรามีต่อตนเอง หรือมองตนเองว่าเป็นคนอย่างไร คนส่วนนี้มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความรู้สึกนึกคิดและการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์

สັงกับแห่งตน มีบทบาทอย่างมากในการชี้นำพฤติกรรมของมนุษย์ นักจิตวิทยาถือว่า สັงกับแห่งตน เป็นแกนหรือเป็นศูนย์กลางของบุคลิกภาพ ดังที่ ซิลลิเวน (Strang 1961 : 2541 อ้างอิงจาก Sullivan. 1953) กล่าวว่า สັงกับแห่งตนนับเป็นสิ่งที่กำหนดคุณภาพของพฤติกรรมที่บุคคล แสดงออกต่อผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม การที่บุคคลมีสັงกับแห่งตนต่างกัน ทำให้คนเรามีพฤติกรรมที่ แตกต่างกันด้วย โดยที่แต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมไปในทางที่สอดคล้องกับสັงกับแห่งตนของตน กล่าวคือ คนที่มีสັงกับแห่งตนในทางดีจะมีความรู้สึกนึกคิดต่อตนเอง เช่น คิดว่าตนเป็นคนฉลาด มีความรู้ ความสามารถ คนพวกนี้จะประเมินตนเองในทางบวก ทำให้เกิดความรู้สึกนับถือในตนเองสูง ก็จะมีความรู้สึกนึกคิดที่ดี สำหรับคนที่มีสັงกับแห่งตนในทางไม่ดีจะมีความรู้สึกนึกคิดไม่ดีต่อตนเอง เช่น คิดว่าตนเองมีปมด้อย ไร้ความสามารถ ไม่เป็นที่ต้องการของคนอื่น

เฮิร์ลล็อก (Hurlock. 1978 : 525) กล่าวว่า บุคคลที่มีสັงกับแห่งตนที่ดีจะมีพฤติกรรมที่พึง ประสงค์ เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวได้ดี รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีทัศนคติ ที่ดีต่อตนเอง เข้าใจและยอมรับตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนบุคคลที่มีสັงกับแห่งตนไม่ดีจะมีพฤติ กรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น มีความรู้สึกที่เป็นปมด้อย ไม่ยอมรับตนเองและมีปัญหาในการปรับตัว หากบุคคลมีความคิดความเชื่อหรือความรู้สึกต่อตนเองในเชิงลบบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติ กรรมที่ไม่สร้างสรรค์หรือเบียดเบียนตนเองและสังคมได้ ผลจากการคิดไม่ดี หรือไม่สอดคล้องกับ ความจริงทำให้เกิดผลเสียแก่บุคคลหลายประการ เช่น มีความวิตกกังวลเกินไป อาจทำให้เครียดได้ มี ปมด้อย ไม่กล้าแสดงออกหรือขาดการสำรวจตนเองตามความเป็นจริง ทำให้บุคคลขาดการพัฒนา ศักยภาพของตนตามความเหมาะสม อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรคจิต โรคประสาท หรือถึงขั้นทำร้าย ร่างกายตนเองได้ เพราะรู้สึกว่าคุณค่า ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีสັงกับแห่งตนในเชิงบวก บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมไปในทางที่ดีและสร้างสรรค์ เช่น ยอมรับตนเองตามความเป็นจริง ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รับผิดชอบการตัดสินใจของตนเอง สามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้เต็มที่ และสามารถปรับตัวในสังคมได้อย่างมีความสุข (เกียรติวรรณ อมาตยกุล. 2533 : 51-53)

สັงกับแห่งตน ไม่ใช่สิ่งที่ถาวรตายตัว มีพัฒนาการและเปลี่ยนแปลงไปได้ไม่หยุดยั้ง นอกจากจะเปลี่ยนแปลงไปตามการเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย และพัฒนาการด้านความสามารถแล้ว ยังจะเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับจากการดำเนินชีวิตประจำวัน มีปฏิสัมพันธ์ กับบุคคลในสังคมและสิ่งแวดล้อม วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ภาวะสุขภาพ วัฒนธรรม และบทบาททางสังคม ของบุคคลนั้นด้วย สັงกับแห่งตนจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น และจะมีพัฒนาการไปเรื่อยๆ ตามระดับวุฒิภาวะและสิ่งแวดล้อม ไม่มีการจำกัดเวลาและขอบเขต ซึ่งชัดเจน กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงสັงกับแห่งตนของแต่ละคนจะเกิดขึ้นในคอนโคของชีวิตก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงระยะ เวลาของการที่บุคคลเริ่มต้นมีการพัฒนาการในตน (Strang. 1961 : 78)

ดังนั้น การศึกษาสังกัดแห่งตน จึงมีความสำคัญอย่างมากโดยเฉพาะในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากสังกัดแห่งตนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการแสดงพฤติกรรม และมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกและความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนการปรับตัวของบุคคล

สำหรับวินัยแห่งตน (Self-Discipline) เป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีงาม และบรรลุตามที่ตนมุ่งหวังไว้ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความเจริญ วินัยแห่งตน หรือความสามารถในการควบคุมตนเองนี้ เป็นหัวใจของการแสดงออกซึ่งคุณธรรมทุกประเภท โดยคุณธรรมทั้งหลายที่บุคคลแสดงออกมานั้นเป็นด้านต่าง ๆ ของความสามารถในการควบคุมตนเองนั่นเอง ดังเช่น ออซูเบล (พรหมทิพย์ พื้นทอง. 2534 : 28-29; อ้างอิงจาก Ausubel. 1965) กล่าวว่า การปลูกฝังความมีวินัยแห่งตน เป็นวัฒนธรรมของสังคม มีความสำคัญดังนี้

1. เรียนรู้มาตรฐานการกระทำหรือความประพฤติที่สังคมยอมรับ
2. มีวุฒิภาวะทางจิตต่าง ๆ เพื่อให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีบุคลิกภาพดี เช่น เป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี มีความสามารถในการพึ่งตนเอง มีความสามารถในการควบคุมตนเอง เป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ และอดทนต่อความคับข้องใจได้

1. มีมโนธรรมที่ดี มีศีลธรรม
2. มีความปลอดภัยทางอารมณ์

วินัยแห่งตน มีความสำคัญต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล เป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์หรือพฤติกรรมของตนให้ไปตามที่มุ่งหวังแม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ มาขัดขวาง ความปรารถนาก็ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มุ่งหวัง นักจิตวิทยามีความเห็นว่ วินัยแห่งตนคือความสามารถในการควบคุมตนเองอย่างถูกต้อง คือหลักชัยของการพัฒนาทางจิตของบุคคล และเป็นลักษณะของผู้ที่บรรลุภาวะทางจิต วินัยแห่งตนจึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดระดับพัฒนาการทางจิตของบุคคลได้ด้วย ดวงเดือน พันธุมนาวัน กล่าวว่า วินัยแห่งตน เป็นหัวใจของการแสดงออกซึ่งคุณธรรม เนื่องจากสามารถควบคุมตนเองได้ สามารถทำความดีด้วยตนเอง และมีความกังวลเมื่อจะกระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยยับยั้งและป้องกันไม่ให้บุคคลกระทำความผิด (ดวงเดือน พันธุมนาวัน. 2523 : 3) อิงลิช และอิงลิช (English and English) กล่าวว่า ผู้ที่มีวินัยในตนเองจะสามารถนำตนเอง หรือควบคุมตนเองให้เป็นไปตามความตั้งใจ โดยอาศัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับอุดมคติ และรู้ถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น (English and English. 1958 : 487) วินัยแห่งตนจึงเป็นวินัยที่มั่นคง และไม่ต้องใช้อำนาจจากภายนอกมาบังคับ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวัน. 2529 : 6)

ในองค์กรต่าง ๆ การเตรียมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่จะทำโดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ แต่มองข้ามการพัฒนาบุคลากรให้มีวินัยแห่งตน มีความรับผิดชอบ รู้จักควบคุมตนเอง ซึ่งพระธรรมปิฎก (พระธรรมปิฎก 2540 : 8-9) กล่าวว่า ถ้าเราพัฒนาคนได้คนดี คนจะกลับมาชัก นำสังคมให้สังคมเป็นไปตามลักษณะนิสัย จิตใจ และปัญญา คนบางคนมีความสามารถ มีปัญญาสูง และมีความเป็นผู้นำ ก็อาจจะกลับมาชักนำสังคม คนก็จะมีอิทธิพลต่อสังคมมาก อาจจะเปลี่ยน กระแสของสังคม ข้อมนำมาซึ่งความสงบสุขแห่งตนและความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น การศึกษา วินัยแห่งตนจึงมีความสำคัญอย่างมากในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการอยู่ ร่วมกันในสังคม และยังเป็นคุณธรรมพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรมในสังคม การปลูกฝังหรือพัฒนา ความมีวินัยอย่างถูกต้องวิธี จะทำให้บุคคลยอมประพฤติปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมกำหนด

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สังเกตแห่งตน และวินัยแห่งตน จากปัจจัยทางชีวิตสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถาน ภาพทางเศรษฐกิจ รวมทั้ง ต้องการทราบว่าสังเกตแห่งตน ซึ่งเป็นปัจจัยในการชี้นำพฤติกรรมมนุษย์ และวินัยแห่งตน ซึ่งเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยผู้วิจัยเลือก ประชากรที่จะศึกษาจาก บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทั่วประเทศไทย เนื่องจากผู้วิจัย เห็นว่าบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีพนักงานเป็นจำนวนมาก และเป็นหน่วยงานระดับ ชาติ ที่มีภารกิจหลักในการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศและบริการด้านการบินที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง เน้นความปลอดภัยสูงสุด และการดำเนินงานจะต้องปฏิบัติตาม แนวปฏิบัติที่เป็นสากลอย่างเคร่งครัด มีการพัฒนาบุคลากรในทุกรูปแบบ ทุกระดับตำแหน่ง รวมทั้ง เป็นหน่วยงานที่ต้องสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ ความถนัด และจิตลักษณะที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล กองพัฒนา ทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ได้รับทุนการศึกษาและทุนการวิจัยในครั้งนี้จาก บริษัท วิทยุการบินแห่ง ทั่วประเทศไทยด้วย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับสังกัดกับแห่งตน และวินัยแห่งตน โดยกลุ่มรวม ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสังกัดกับแห่งตนของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความมีวินัยแห่งตนของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสังกัดกับแห่งตน และวินัยแห่งตน ของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบว่าพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีสังกัดกับแห่งตน และวินัยแห่งตน อยู่ในระดับใด
2. ทำให้ทราบว่าสังกัดกับแห่งตนของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว และสถานภาพทางเศรษฐกิจ แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และเพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาสังกัดกับแห่งตนสำหรับผู้สนใจทั่วไป ตลอดจน เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติและค่านิยมที่มีต่อตนเองของคนในชาติ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศต่อไป
3. ทำให้ทราบว่าวินัยแห่งตนของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาบุคลากรของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด รวมทั้ง เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวินัยแห่งตนสำหรับผู้สนใจทั่วไป ตลอดจน เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ ให้มีจิตลักษณะ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศต่อไป
4. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด รวมทั้ง พัฒนาคคนในชาติตามศักยภาพและความแตกต่างของแต่ละบุคคล

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 2,550 คน ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปี พ.ศ. 2546 มีอายุระหว่าง 20-60 ปี และมีตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการฝ่าย

2. กลุ่มตัวอย่าง

เป็นพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค ในปี พ.ศ. 2546 มีอายุระหว่าง 20-60 ปี และมีตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการฝ่าย ได้จากการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยสุ่มจากเลขประจำตัวพนักงานที่เป็นเลขที่ หลังจากนั้นนำมาคัดแยกเพศชายและหญิง แล้วนำมาจับสลากให้เหลือ เพศชาย 100 คน เพศหญิง 100 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 200 คน

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรอิสระ

- เพศ แบ่งเป็น

(1) เพศชาย

(2) เพศหญิง

- อายุ

(1) ต่ำกว่า 30 ปี

(2) อายุ 30-39 ปี

(3) อายุสูงกว่า 39 ปี

- ระดับการศึกษา

(1) ไม่สูงกว่าปริญญาตรี

(2) สูงกว่าปริญญาตรี

- สถานภาพสมรส

(1) โสด

(2) สมรส

- สถานภาพทางเศรษฐกิจ
 - (1) สถานภาพทางเศรษฐกิจสูง
 - (2) สถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ

ตัวแปรตาม

- ตั้งกับแห่งตน
 - (1) ด้านค่านิยมเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผล
 - (2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - (3) ด้านการปรับตัวทางอารมณ์
- วินัยแห่งตน
 - (1) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม
 - (2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
 - (3) ด้านความรับผิดชอบ
 - (4) ด้านความตั้งใจจริง
 - (5) ด้านความเป็นผู้นำ
 - (6) ด้านความอดทน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-60 ปี และมีระดับตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการฝ่าย
2. เพศ หมายถึง ลักษณะทางเพศของพนักงานที่ปรากฏทางร่างกายตามธรรมชาติ แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง
3. อายุ หมายถึง อายุตามปีปฏิทินของพนักงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ คือ
 - 3.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี
 - 3.2 อายุ 30-39 ปี
 - 3.3 อายุสูงกว่า 39 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

4.1 ไม่สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นปริญญาโท และปริญญาเอก

5. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของพนักงาน ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

5.1 โสด หมายถึง สถานภาพสมรสของพนักงานที่ยังไม่มีสามี หรือมีภรรยา

5.2 สมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของพนักงานที่มีสามี หรือมีภรรยาแล้ว และหมายรวมถึง การแยกกันอยู่ การหย่าร้าง หรือคู่สมรสเสียชีวิต

6. สถานภาพทางเศรษฐกิจ หมายถึง เกณฑ์ในการจัดระดับความแตกต่างของระดับ สถานภาพทางเศรษฐกิจตามการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับรายได้คงเหลือของครอบครัวในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

6.1 สถานภาพทางเศรษฐกิจสูง

หมายถึง พนักงานรายงานว่ามีเงินเหลือใช้ในแต่ละเดือน

6.2 สถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ

หมายถึง พนักงานรายงานว่ามีเงินพอใช้-ไม่พอใช้ในแต่ละเดือน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. สັงกับแห่งตน (Self-Concept) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ที่บุคคลมีต่อตนเองในด้านต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาตามแนวคิดของโรเจอร์ส โดยแบ่งสັงกับแห่งตนเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1 สັงกับแห่งตนด้านค่านิยมเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผล (Academic Value) คือ ความรู้สึกต่อตนเองในด้านสติปัญญา นิัยการเรียนรู้ แรงจูงใจ ทักษะในการเรียนรู้ แรงกดดันจากครอบครัว การแข่งขันเกี่ยวกับความสามารถ

1.2 สัมพันธภาพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) คือ ความรู้สึกต่อตนเองในด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการเข้าสังคม และการมีมนุษยสัมพันธ์

1.3 สัมพันธภาพด้านการปรับตัวทางอารมณ์ (Emotional Adjustment) คือ ความรู้สึกต่อตนเองทางด้านการกดดันทางอารมณ์ ความวิตกกังวล ความสุข ความเครียด ความเบื่อหน่าย ความขุ่นเคืองใจ

แบบทดสอบวัดสัมพันธภาพ เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดสัมพันธภาพของ นรินทร แจ่มจรัส (นรินทร แจ่มจรัส. 2527 : 135-142) ตามแนวความคิดของโรเจอร์ส (Lindzey and hall. 1965 : 429 ; Citig Rofers. N.d.) คะแนนรวมสัมพันธภาพ ในแต่ละองค์ประกอบ คือ ด้านค่านิยมเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปรับตัวทางอารมณ์ และคะแนนรวมของแบบทดสอบแสดงถึงสัมพันธภาพ สำหรับเกณฑ์การประเมินระดับของสัมพันธภาพ ใช้เกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 1.00 - 1.50 แสดงว่า มีสัมพันธภาพอยู่ในระดับต่ำมาก
- 1.51 - 2.50 แสดงว่า มีสัมพันธภาพอยู่ในระดับต่ำ
- 2.51 - 3.50 แสดงว่า มีสัมพันธภาพอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.51 - 4.50 แสดงว่า มีสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง
- 4.51 - 5.00 แสดงว่า มีสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูงมาก

2. วินัยแห่งตน (Self-Discipline) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมของตนให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวังไว้โดยเกิดความสำนึกว่าเป็นค่านิยมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความยุ่งยากเดือดร้อนต่อตนเองและบุคคลอื่นในอนาคต

2.1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เห็นด้วยกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมที่ตนอยู่อาศัย ตลอดจนมีความเต็มใจปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เหล่านั้น เนื่องจากรู้ว่าจะเป็นผลดีกับตนเอง และแนะนำให้ผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เหล่านั้นด้วย

2.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะของการตัดสินใจในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าถูกกล้าแสดงออกในการคิด การพูด การกระทำ การออกความเห็นในการทำงานใด ๆ ด้วยความมั่นใจ ไม่มีความลังเล หรือหวั่นวิตกในความสามารถของตน

23 ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะของการมีความสนใจตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบครอบ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงการงานนั้น มีความพากเพียรพยายาม ประารถนาที่จะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติงานของตนทั้งในด้านผลดีและผลเสีย ตลอดจนคิดตามผลงานที่ได้ทำไว้แล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลสำเร็จ

2.4 ความตั้งใจจริง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่น พยายามที่จะประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ด้วยตนเอง และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือทำ

2.5 ความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่น ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความเสียสละ ไม่ลำเอียง ไม่มุ่งทำร้ายผู้อื่น

2.6 ความอดทน หมายถึง ความสามารถของร่างกาย ความคิด และจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ โดยไม่หวาดหวั่นอุปสรรคใด ๆ หมั่นออกกำลังกายให้แข็งแรง มีจิตใจที่เข้มแข็ง บังคับตนเองได้เมื่อเกิดความเหนื่อยล้าและเกียจคร้าน

แบบทดสอบวัดความมีวินัยแห่งตน เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบทดสอบองค์ประกอบความมีวินัยในตนเอง ของฉัฏฐ์พร ศตภรณ์ (ฉัฏฐ์พร ศตภรณ์. 2540 : 46) คะแนนรวมวินัยแห่งตน ในแต่ละองค์ประกอบ คือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความตั้งใจจริง ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความอดทน ซึ่งคะแนนรวมของแบบทดสอบแสดงถึงวินัยแห่งตน สำหรับเกณฑ์การประเมินระดับของวินัยแห่งตน ใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.00 - 1.50	แสดงว่า	มีวินัยแห่งตนอยู่ในระดับต่ำมาก
1.51 - 2.50	แสดงว่า	มีวินัยแห่งตนอยู่ในระดับต่ำ
2.51 - 3.50	แสดงว่า	มีวินัยแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 - 4.50	แสดงว่า	มีวินัยแห่งตนอยู่ในระดับสูง
4.51 - 5.00	แสดงว่า	มีวินัยแห่งตนอยู่ในระดับสูงมาก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตน ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ผู้วิจัยได้เสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สังกัดแห่งตน (Self-Concept)
 - 1.1 ความหมายของสังกัดแห่งตน
 - 1.2 คุณลักษณะของผู้มีสังกัดแห่งตน
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับสังกัดแห่งตน
2. ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline)
 - 2.1 ความหมายของความมีวินัยแห่งตน
 - 2.2 คุณลักษณะของผู้มีวินัยแห่งตน
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับวินัยแห่งตน
3. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังกัดแห่งตน
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมีวินัยแห่งตน
5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตน
6. กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า
7. สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. สังกัดแห่งตน (Self-Concept)
 - 1.1 ความหมายของสังกัดแห่งตน

สังกัดแห่งตน ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Self-Concept” ซึ่งนักวิชาการและนักจิตวิทยาของไทยใช้คำภาษาไทยที่มีความหมายตรงกับคำว่า Self-Concept ได้แก่ มโนภาพแห่งตน อัตมโน-ทัศน์ อัตมโนภาพ ความคิดเกี่ยวกับตน สังกัดแห่งตน เป็นต้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า “สังกัดแห่งตน”

สังกัดแห่งตนนี้ เป็นส่วนหนึ่งของ “ตน” (Self) ซึ่ง “ตน” หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวของเรา คือ ร่างกาย บุคลิกภาพ สติปัญญา ความสามารถ นิสัยใจคอ ค่านิยมของตน ๆ นั้น สังกัดแห่งตน ยังเป็นโครงสร้างของการรับรู้ที่บุคคลมีต่อตนเอง เกี่ยวกับรูปร่าง ลักษณะความสามารถ คุณค่าของตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม (Roger, 1981 : 136)

นอกจากนี้ ไรมี (Raimy) ได้กล่าวถึงสังกัดแห่งตน ว่าเป็นการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ซึ่งถูกจัดให้เป็นระบบมากหรือน้อยก็เป็นผลมาจากการสังเกต “ตน” ทั้งในอดีตและปัจจุบัน เป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อถือเกี่ยวกับตัวของเขาเอง สังกัดแห่งตนเป็นแผนที่ที่แต่ละบุคคลใช้พิจารณาเพื่อเข้าใจตนเอง โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ตัดสินใจเลือก (Dimkmeyer. 1965 : 184) และสังกัดแห่งตน ยังเป็นผลรวมของความนึกคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ความศรัทธา ความพอใจ และการรับรู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับตนเอง รวมทั้งการประเมินผลตนเอง ในด้านความเป็นเอกลักษณ์ ความมีคุณค่า และความสามารถในด้านต่าง ๆ

นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า สังกัดแห่งตน ไว้ดังนี้

ไรมี (Dimkmeyer. 1965 ; citing Raimy. n.d.) เป็นคนแรกที่พูดถึงมโนภาพแห่งตนว่า เป็นการรับรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็นระบบมากหรือน้อยนั้นเป็นผลมาจาก การสังเกต “ตน” (Self) ทั้งในอดีตและปัจจุบัน เป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อถือเกี่ยวกับตนเอง บุคคลจะไข่มโนภาพแห่งตนสำหรับพิจารณาเพื่อเข้าใจตนเอง โดยเฉพาะในช่วงเวลาหรือวิกฤตการณ์ที่บุคคลนั้นต้องตัดสินใจเลือกหรือกระทำการใดสิ่งหนึ่งให้เหมาะสมกับตนเอง

โรเจอร์ส (Rogers. 1951 : 498) ได้กล่าวว่า สังกัดแห่งตน หมายถึง โครงสร้างของการรับรู้ที่บุคคลมีต่อตนเองเกี่ยวกับรูปร่าง ลักษณะ ความสามารถ การรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง ตลอดจนการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

เจอร์ซิลด์ (Jersild. 1963 : 7) ได้กล่าวว่า สังกัดแห่งตน เป็นโลกภายในของบุคคล เป็นผลรวมของความรู้สึก ความคิด ซึ่งทำให้บุคคลรับรู้ถึงความคงอยู่ของตนว่า ตนคือใคร มีอะไรอยู่ รวมทั้งความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะนิสัยและคุณสมบัติของตนเอง

ฟิตส์ (สมจิตต์ อุประสงค์ . 2534 : 9; อ้างอิงจาก Fitts. 1965) ได้กล่าวว่า สังกัดแห่งตน หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก และการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเอง โดยการพิจารณาได้จาก 2 มิติ คือ การพิจารณาโดยใช้ตนเองและผู้อื่นเป็นเกณฑ์

โคมบัส และ สนิก (Combs and Snygg. 1976 : 171) กล่าวว่า สังกัดแห่งตน เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์คิดและปฏิบัติซึ่งถูกกำหนดโดยสิ่งที่บุคคลนั้นยึดถือเกี่ยวกับตนเอง และความสามารถที่เขามีอยู่ ประการสำคัญอยู่ที่การรับรู้เกี่ยวกับตนเองในสถานการณ์ปัจจุบัน โคมบัสและสนิก เชื่อว่ามนุษย์ มีความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุถึงสังกัดแห่งตนที่ดีพอที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ และสังกัดแห่งตนจะมีการพัฒนาต่อเนื่องกันไปอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นตลอดชีวิต จนในที่สุดมนุษย์ก็จะค้นพบว่าตนเองเป็นใคร

เกด (Gale. 1974 : 495) ได้กล่าวว่า สังกัปแห่งตน เป็นลักษณะที่สำคัญที่สุดของบุคลิกภาพ เปรียบเสมือนหัวใจหรือแกนกลางของบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วยความคิดและความรู้สึกที่ทำให้บุคคลมีความตระหนักในความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตนเองก่อให้เกิดการมองตนเอง ซึ่งเป็นการมองตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

สจวร์ต และซันดีน (Stuart and Sundeen. 1983 : 243) ได้กล่าวว่า สังกัปแห่งตนเป็นความคิดเห็น ความเชื่อ เป็นองค์ประกอบของความรู้สึกที่เกี่ยวกับตนเองของบุคคล ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น รวมทั้ง เป็นการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะความสามารถของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับบุคคลอื่น และสิ่งแวดล้อม เป็นค่านิยมของบุคคลที่เกี่ยวกับประสบการณ์และวัตถุ รวมทั้งเป็นเป้าหมายและอุดมการณ์ของบุคคลด้วย

เคนด์เลอร์ (Kendler. 1963) ให้ความหมายของมโนภาพแห่งตน คือทัศนคติที่มีต่อตนเอง การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง จะเกิดขึ้นตามลำดับตั้งแต่เด็กจนโต การประเมินค่าเกี่ยวกับตนเองจะเปลี่ยนไปตามวุฒิภาวะ บุคคลจะค้นรูปแบบใหม่ ๆ ในการตัดสินใจตนเอง

ในประเทศไทยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของสังกัปแห่งตน ไว้ดังนี้

พรหมทิพย์ ภะกะนันท์ (2517 : 56) ได้สรุปความหมายของสังกัปแห่งตนไว้ว่า สังกัปแห่งตน เป็นลักษณะที่ตนคิดว่าเป็นตัวเขาเองตลอดเวลาทุกสถานที่ แต่ “สังกัปแห่งตน” ไม่ใช่ “คน” เพราะ “คน” คือวิถีทางที่ตนเป็นตนของตนเอง รวมความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองพร้อมทั้งร่างกาย บุคลิกภาพ สติปัญญา ความสามารถ นิสัยใจลงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของอัมไพ ศิริพัฒน์ (2515 : 93) ที่มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่าตนและสังกัปแห่งตนไม่ใช่สิ่งเดียวกัน สังกัปแห่งตนเป็นส่วนหนึ่งของตน เป็นส่วนสำคัญและเป็นคุณลักษณะประจำตัวของตน

ทิสนา เขมมณี (2526 : 64) ได้ให้ความหมายว่า สังกัปแห่งตน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อันเป็นผลมาจากการรับรู้ของคนที่มีความรู้เห็นเกี่ยวกับตนเอง เช่น การรับรู้ว่าเป็นคนเช่นไร มีความสามารถอะไร มีปัญหาหรืออุปสรรคอะไร เป็นต้น ความเชื่อ ความรู้สึก หรือความคิดเห็นต่าง ๆ ที่รวมกันเข้านี้จะประกอบขึ้นหรือเป็นคำกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น

सानิต รัตติบุญ (2533) ได้ให้ความหมายว่า สังกัปแห่งตน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง และการประเมินตนเองให้เกิดความเข้าใจ ความรู้สึก ทัศนคติต่อตนเองทั้งในด้านที่เป็นจริงและไม่เป็นจริง ซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ที่ได้จากประสบการณ์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ผ่องศรี อิ่มสอน (2530 : 8) ได้ให้ความหมายว่า สังกัปแห่งตน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และการรับรู้เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นอย่างไรในด้านสุขภาพร่างกาย นิสัย อารมณ์ และความรู้สึก ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ด้านการศึกษา และอาชีพ ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน และตามความคาดคิดเอาไว้ในอนาคต

อำไพ ศิริพิพัฒน์ (2515 : 91-100) อธิบายได้ว่า สังกัปแห่งตน เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสังเกตในภาวะหรือสถานการณ์ต่าง ๆ และจากปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อตน สังกัปแห่งตนจะพัฒนาไปเรื่อยๆ ไม่มีขอบเขตและเวลาจำกัด โดยเริ่มพัฒนาดังเดี๋ยวจึงทาร์ก ซึ่งในระยะแรก ๆ บิดามารดาเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสังกัปแห่งตนมากที่สุด จากการเลี้ยงดูเอาใจใส่ความรัก ความอบอุ่น และการอบรมสั่งสอน ประสบการณ์ครอบครัวมีความสำคัญต่อการปูพื้นฐานของสังกัปแห่งตน จึงมีค่านิยม (Value) แทรกเอาไว้ว่าดีหรือไม่ดี และขณะเดียวกันก็มีผลไปด้วยว่าตนมีหรือขาดค่านิยมนั้น ๆ หรือไม่ ค่านิยมนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและสังคมด้วย ถ้าเป็นไปในทางที่ไม่ดี (Negative Self-Concept) ก็จะทำให้รู้สึกด้อย ขาดความสำคัญ และทำให้สังกัปแห่งตนด้านอื่น ๆ ด้อยตามไปด้วย ถ้าเป็นไปในทางที่ดี (Positive Self-Concept) ก็จะทำให้รู้สึกว่ามีความสำคัญสูง มีความสำคัญ สังกัปแห่งตนด้านอื่น ๆ ก็จะติดตามไปด้วย

จากความหมายของสังกัปแห่งตน ดังได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า สังกัปแห่งตน เป็นส่วนหนึ่งของตน เป็นส่วนสำคัญและเป็นคุณลักษณะประจำของตน เป็นความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ การรับรู้ของบุคคล และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม

1.2 คุณลักษณะของผู้มีสังกัปแห่งตน (Self-Concept)

โรเจอร์ (Strang. 1957 : 77 ; citing Rogers. 1954) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมให้บุคคลมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้คือ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง เป็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ นอกจากนั้น แสตรังค์ (Strang. 1957 : 77) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า บุคคลที่มีสังกัปแห่งตนที่ดีนั้นควรเป็นบุคคลที่เข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง และมีความมั่นใจในตนเอง

เฮอร์ล็อก (Hurlock. 1978 : 525) กล่าวว่า บุคคลที่มีสังกัดแห่งตนทางบวกจะมีลักษณะนิสัยที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าและความสำคัญในตนเอง มองเห็นตนเองอย่างแท้จริง สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี นอกจากนั้น เฮอร์ล็อก (Hurlock. 1978 : 372) ได้ให้ความคิดเห็นอีกว่า สังกัดแห่งตนมีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทางด้านจิตใจมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับ ความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ เกี่ยวกับคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว ความซื่อสัตย์ และความมั่นใจในตนเอง

แมคแคนเลส (McCandless. 1967 : 291) พบว่า บุคคลที่มีสังกัดแห่งตนที่ดีจะมีลักษณะที่พึงประสงค์ มีความวิตกกังวลต่ำ สามารถปรับตัวได้ดี มีความอยากรู้ อยากเห็น มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และใช้กลวิธีป้องกันตัว (Defense Mechanism) น้อยมาก

คาลฮอนน์ (รัฐกมล บรรหาร. 2535 : 10 ; อ้างอิงจาก Calhoun. 1990 : 71-75) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีสังกัดแห่งตนในทางบวก จะมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นบุคคลที่มีความพึงพอใจและยอมรับสภาพที่ตนเป็นจริง ไม่ชื่นชมกับตนเองจนเกินไป บุคคลกลุ่มนี้จะไม่มีความอดทนและตอบสนองต่อผู้อื่นด้วยความรัก ความเข้าใจ เคารพในสิทธิของผู้อื่น มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและมีความพึงพอใจในชีวิต

พรหม (ชูชัย) เจนจิต (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2533 : 184) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีสังกัดแห่งตนในทางบวกจะมีลักษณะ ดังนี้

- ประเมินตนเองในทางบวก
- เป็นผู้มองเห็นศักดิ์ศรีคุณค่าในตนเอง
- นับถือตนเอง
- ยอมรับตนเองและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

จากแนวคิดของนักจิตวิทยาดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า บุคคลที่มีสังกัดแห่งตนที่ดี หรือมีสังกัดแห่งตนในทางบวกนั้น ควรประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. รู้สึกสำนึกในตนเอง (Self-Awareness)
2. รู้จักและเข้าใจตนเอง
3. ยอมรับในความเป็นตัวของตัวเอง
4. รู้จักและเข้าใจผู้อื่น
5. ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล
6. สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

7. มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น
8. มองเห็นคุณค่าในตนเอง
9. ไม่มีความรู้สึกที่เป็นปมด้อย
10. ต้องการปรับปรุงตนเอง
11. มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับสັงกับแห่งตน

ในปัจจุบันการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสັงกับแห่งตน ได้มีผู้รวบรวมเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งพรรณิ (ซูทัย) เจนจิต (2533 : 188) ได้รวบรวมไว้ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีของวิลเลียม เจมส์ (James Theory)

วิลเลียม เจมส์ (James) เป็นนักจิตวิทยาที่พูดถึงสັงกับแห่งตน โดยใช้คำว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง หรือการยอมรับตนเอง ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมว่าเป็นไปเพื่อให้ได้การยอมรับนับถือในตนเอง (Self-Esteem) โดยอธิบายว่า ตน (Self) ประกอบไปด้วย ฉัน (I) และตัวฉัน (Me) ซึ่งฉันนั้นหมายถึงตน ซึ่งเป็นผู้ถูกกระทำ (Self-as-Object) หรือผู้รู้ (Knower) เจมส์มองคนในลักษณะที่สองคือ ในลักษณะผู้ถูกกระทำ เพราะเขาเห็นว่าใช้อธิบายพฤติกรรมได้กว้างขวางกว่า เขาได้สร้าง “กฎของเจมส์” (James’ Law) ในปี 1890 ซึ่งเขาอธิบายว่า การแสดงพฤติกรรมของคนจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับว่าแต่ละคนมองตนเองว่าเป็นคนอย่างไร คนจะเป็นผู้ประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของคนจากการที่ได้รับหรือไม่ได้รับความเห็นชอบของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งคนเราจะรู้สึกว่าคุณค่าหรือมีความสามารถหรือไม่ จากท่าทีที่ผู้อื่นให้การยอมรับหรือไม่ให้การยอมรับ

กล่าวโดยสรุป เจมส์จะมองตนเองในฐานะเป็นผู้แสดง และผู้ถูกกระทำการแสดงพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับว่าแต่ละคนจะมองตนเองอย่างไร โดยจะมีการประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากการที่ได้มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

1.3.2 ทฤษฎีของอีริกสัน (Erikson Theory)

อีริกสัน (Erikson) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มจิตวิเคราะห์สมัยใหม่ ที่ให้ความสนใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับเรื่องคนในฐานะเป็นผู้ถูกกระทำ และอธิบายโดยใช้คำว่า “เอกลักษณ์” แทนคำว่า “คน” โดยอธิบายว่าการแสดงพฤติกรรมของคนนั้นเป็นไปเพื่อการหาเอกลักษณ์ตนเอง ลักษณะสำคัญ

ของคนที่ทำเอกลักษณ์ของตนเองได้ คือ รู้ว่าตัวเองคือใคร มีความต้องการอะไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร ในชีวิต โดยที่ตระหนักถึงความสามารถของตนเอง และเขาได้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของสังคมที่มีผลต่อการหาเอกลักษณ์ของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับสังกัดแห่งตน โดยอิริคสัน (Dembo, 1991; Citing Lefton, 1991) ได้แบ่งพัฒนาการทางจิตสังคมไว้ 8 ขั้น ดังนี้

- ขั้นที่ 1 : ความรู้สึกไว้วางใจ – ความไม่ไว้วางใจ (Trust vs. Mistrust)
- ขั้นที่ 2 : ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง – ความอับอายหรือเคลือบแคลงสงสัย
(Autonomy vs. Shame/Doubt)
- ขั้นที่ 3 : ความคิดริเริ่ม – ความรู้สึกผิด (Initiative vs. Guilt)
- ขั้นที่ 4 : ความอุตสาหะ พากเพียร – ความรู้สึกด้อย (Industry vs. Inferiority)
- ขั้นที่ 5 : ความมีเอกลักษณ์ – ความสับสนในบทบาท (Identity vs. Isolation)
- ขั้นที่ 6 : ความสนิทสนม – ความรู้สึกโดดเดี่ยว (Intimacy vs. Isolation)
- ขั้นที่ 7 : การมีผลงานเพิ่มพูน – ความเฉื่อยชา (Generativity vs. Stagnation)
- ขั้นที่ 8 : ความรู้สึกสมบูรณ์และสมหวังในชีวิต – ความรู้สึกสิ้นหวัง (Ego Integrity vs. Despair)

1.3.3 ทฤษฎีของโคมบส์และสไนก (Combs and Snygg Theory)

โคมบส์และสไนก (Combs and Snygg, 1959 : 171 – 173) อธิบายสรุปได้ว่า สังกัดแห่งตน เป็นความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตน โดยมีความเชื่อว่า บุคคลพยายามที่จะไปสู่ความสำเร็จในการปรับ สังกัดแห่งตน เพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ บนพื้นฐานความพยายามนี้เอง การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง จึงมีอิทธิพลอย่างยิ่งในการอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคล โดยเชื่อว่า การแสดงออกของบุคคลในทุกสถานการณ์ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ และการควบคุมการรับรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้น สังกัดแห่งตน จึงมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยบุคคลจะปฏิเสธหรือบิดเบือนการรับรู้ที่ไม่สอดคล้องกับ สังกัดแห่งตน แต่จะเลือกรับรู้และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสังกัดแห่งตนเท่านั้น

โคมป์สและสติก อธิบายธรรมชาติของสັงกัปแห่งตนว่า

1. สັงกัปแห่งตน มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล โดยบุคคลจะเลือกรับรู้ในสิ่งที่สอดคล้องกับสັงกัปแห่งตนและแสดงพฤติกรรมตามการรับรู้ นั่น ๆ
2. สັงกัปแห่งตน ผันแปรไปตามความถูกต้องและชัดเจนของการรับรู้ของบุคคล ซึ่งการรับรู้ของบุคคลจะถูกต้องชัดเจนเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ (Knowledge) การจูงใจ (Motivation) และประสบการณ์หรือทักษะที่เคยมีมา
3. บางครั้งการรับรู้เกี่ยวกับตนเองอาจปรากฏออกมามากกว่าที่บุคคลรับรู้อย่างแท้จริงเพราะบุคคลอาจต่อต้านตนเองตามการรับรู้และพยายามที่จะเบี่ยงเบนตนเองไปจากการรับรู้

1.3.4 ทฤษฎีของโรเจอร์ส (Rogers Theory)

โรเจอร์ (Hall and Lindzey. 1957 : 478 ; citing Rogers. N.d.: unpagged) ได้ให้ความหมายของคนไว้ว่า หมายถึง ทักษะคิดและความรู้เกี่ยวกับตนเอง ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้.-

1. คน พัฒนาจากการปะทะสังสรรค์ระหว่างอินทรีย์กับสิ่งแวดล้อม
2. คน อาจจะได้รับคำนิยามต่าง ๆ มาจากบุคคลอื่น และอาจรับรู้มาในสถานการณ์ที่ผิดไปจากความจริง
3. คน จะดิรนต่อสู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตน เช่น ไม่ยอมรับคำนิยามใหม่ถ้าคำนิยามที่มีอยู่ดี เป็นต้น
4. อินทรีย์ จะแสดงพฤติกรรมให้เป็นไปตามตน
5. คน อาจเปลี่ยนแปลงได้โดยอาศัยวุฒิภาวะและการเรียนรู้

1.3.5 ทฤษฎีสັงกัปแห่งตนของเบิร์น

เบิร์น แบ่งสັงกัปแห่งตนไว้ 3 ประเภท คือ สັงกัปแห่งตนอย่างที่คุณคิดว่าตนเป็น (Conised-Self) สັงกัปแห่งตนอย่างที่คุณคิดว่าคนอื่นมอง (Other-Self) สັงกัปแห่งตนอย่างที่คุณอยากจะเป็น (Ideal-Self) ซึ่งเบิร์นเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนจะมีโลกแห่งตนของเขาอยู่แล้ว โลกแห่งตนของบุคคลนี้ จะทำหน้าที่ในการรับรู้ และพัฒนาบุคลิกภาพของแต่ละคน ซึ่งทำให้บุคคลมีนิสัยใจคอและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โลกแห่งตนของบุคคล จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นผู้กระทำ หรือคนในฐานะผู้รู้ (I) กับส่วนที่รับการประเมินจากตนหรือคนในฐานะผู้ถูกประเมิน (Me) ส่วนที่ทำให้เกิดสັงกัปแห่งตน คือส่วนที่รับการประเมินจากตน เมื่อถูกประเมินแล้วจะเข้าสู่กระบวนการจิตสังคมที่ประกอบด้วยประสบการณ์ทางวัฒนธรรม วัตถุนิยม คำนิยมทางสังคม และจิตวิทยา ระหว่างอยู่ในกระบวนการ

จะเกิดภาพพจน์ต่อตนเอง และการประเมินตนเอง หลังจากเข้ากระบวนการแล้ว จะเกิดเป็นสังกัดแห่งตน หรือเจตคติส่วนบุคคล สังกัดแห่งตน จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับภาพพจน์ต่อตนเอง และการประเมินตนเอง ถ้าประเมินตนเองมีค่าสูง หรือประเมินในทางบวก สังกัดแห่งตน ก็จะมีค่าสูง และเป็นไปในทางบวก หมายความว่า จะมีความรู้สึกต่อตนเองมีค่าสูงในทางที่ดี นอกจากนี้ สังกัดแห่งตน ยังประกอบไปด้วยการรับรู้ 3 ส่วน คือ สังกัดแห่งตน อย่างที่คิดว่าตนเป็น สังกัดแห่งตน อย่างที่คิดว่าคนอื่นมอง และสังกัดแห่งตนอย่างที่ยอยากจะเป็น

2. วินัยแห่งตน (Self-discipline)

2.1 ความหมายของควมมีวินัยแห่งตน

“วินัย” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “discipline” ซึ่ง Leon Megginson (1977) อธิบายว่า มาจากคำ “Disciple” แปลว่า “Follower” (ผู้ปฏิบัติตาม) ซึ่งมีความหมายบอกเป็นนัยว่า วินัยคือเป็นผลของภาวะผู้นำที่ดี (Good leadership) เมื่อพูดถึง “Discipline” จะมีความหมายแตกต่างกัน 3 ลักษณะคือ

1. Discipline ในลักษณะที่เป็น “การควบคุมตนเอง” (Self-Control) การมอง Discipline ในลักษณะนี้ มุ่งไปที่การพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการซึ่งอาจเรียกว่า “Self-Discipline” (วินัยแห่งตน)

2. Discipline ในลักษณะที่เป็น “เงื่อนไขที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ” (Condition for Orderly Behavior) การมอง “Discipline” ในลักษณะนี้ มุ่งไปที่การควบคุมคนในองค์การให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในพฤติกรรมโดยใช้วิธีการสร้างเงื่อนไขชักนำต่าง ๆ เช่น สร้างขวัญและความสามัคคี เป็นต้น

3. Discipline ในลักษณะที่เป็น “กระบวนการทางนิติกรรม” (Judicial Due Process) การมอง Discipline ในลักษณะ มุ่งไปที่กระบวนการตามกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะมีการออกกฎหรือระเบียบกำหนดการอันพึงปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และการดำเนินการเพื่อลงโทษผู้ทำผิด

อิงลิช และอิงลิช (English & English. 1968 : 487) ได้ให้ความหมายของวินัยแห่งตนว่าเป็นลักษณะของการนำตนเอง การควบคุมหรือบังคับตนเอง โดยอาศัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับอุดมคติที่บุคคลสร้างขึ้นสำหรับตนเอง หรือเป็นการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามความตั้งใจ

กู๊ด (Goog. 1959 : 176) ได้กล่าวถึงวินัยแห่งตนว่า หมายถึง การบังคับควบคุมพฤติกรรมของบุคคลโดยอำนาจภายในของบุคคล ไม่ใช่บังคับโดยอำนาจภายนอก อำนาจภายในนี้เกิดจากการเรียนรู้ หรือการยอมรับในคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนทำให้บุคคลสามารถบังคับพฤติกรรมของตนเองได้

วินเซนต์ (Vincent. 1961 : 42-43) ได้ให้ความหมายของวินัยแห่งตนว่า การที่บุคคลไม่กระทำการอันเป็นผลให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนเองในอนาคต หรือการไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและสิทธิของผู้อื่น รวมทั้งหมายถึงการที่บุคคลนั้นกระทำสิ่งที่ตนไม่อยากทำ แต่เป็นการกระทำที่ช่วยให้ความต้องการหรือสิทธิของบุคคลอื่น ๆ ได้รับการตอบสนอง หรือกระทำสิ่งอันเป็นผลให้ผู้นั้นประสบผลสำเร็จในอนาคต

พรพิมล เพ็ชรศรีทอง (2515 : 13) ให้ความหมายว่า ผู้มีวินัยแห่งตน หมายถึง ผู้ที่ควบคุมตนเองได้ทั้งในด้านอารมณ์ และพฤติกรรม ผู้มีวินัยแห่งตนจะเป็นบุคคลที่รู้จักกาลเทศะ สนใจเอาใจใส่ต่อสังคม เป็นผู้ที่มีระเบียบ และปฏิบัติตามกฎของสังคม

กรุณา กิจชัยน (2517 : 6) ให้คำนิยามว่า วินัยแห่งตนคือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ หรือพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวัง แม้จะมีสิ่งเร้าจากภายนอก เช่นบุคคลอื่นหรือสิ่งเร้าภายในตนเอง เช่น อุปสรรคหรือความปรารถนา ก็ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มุ่งหวังไว้

วรรณวิภา ทองงอก (2517) จากการศึกษาได้พบว่า วินัยแห่งตนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลประสบผลสำเร็จในการทำงานและการเรียน เนื่องจากมีความตั้งใจจริง บุคคลที่มีวินัยแห่งตนเป็นบุคคลที่เข้มแข็ง มีความมั่นคงในจิตใจและมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

วิภาหวัน มูลสถาน (2523 : 9) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ หรือพฤติกรรมของบุคคลด้วยอำนาจภายในของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้พฤติกรรมของตนเป็นไปตามที่มุ่งหวังและตามกฎเกณฑ์ของสังคม แม้จะมีสิ่งเร้าภายนอก เช่น บุคคลอื่น หรือสิ่งเร้าภายในตนเอง เช่น อุปสรรคหรือความปรารถนาก็ตาม ก็ยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรืออารมณ์ของตนที่มุ่งหวัง

วิวัฒน์ อัสวานิชย์ (2523 : 6) ให้ความหมายของวินัยแห่งตนว่า เป็นความสามารถที่บุคคล รู้ตัวตลอดเวลา ในการแสดงพฤติกรรมทางด้านความเป็นผู้นำ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความอดทน ไม่กังวลใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่เกรงใจโดยปราศจากเหตุผล และมีความเชื่อมั่นในอำนาจภายในตนเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ตนเองต้องการ แต่ไม่ขัดต่อกฎเกณฑ์ข้อบังคับของสังคมทั่วไป รวมไปถึงการปฏิบัติตามระเบียบสังคมวางไว้

ชวลี นาคทัต (2524 : 12) ได้ให้ความหมายว่า คือความสามารถของบุคคลในการควบคุม พฤติกรรมของตนเองและมีความรับผิดชอบ โดยเกิดจากความสำนึกของตนเอง ไม่เฉพาะอยู่ภายใต้เงื่อนไขบังคับจากภายนอกเท่านั้น

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527 : 59) กล่าวว่า “วินัยแห่งตน” หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะให้รางวัลตนเองเมื่อตนทำดี และลงโทษตนเองเมื่อทำชั่ว ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการควบคุมตน หรือความสามารถที่จะยับยั้งเป็นตัวของตัวเอง

ประวิณ ณ นคร (2525 : 30-31) ได้อธิบายว่า วินัยแห่งตน เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาในแบบที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความดีความเจริญของตนเอง และส่งผลความดีความเจริญไปถึงส่วนรวมด้วย

ถัดดาวรรณ ณ ระนอง (2525 :5) ให้ความหมายของวินัยแห่งตนว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรม โดยเกิดจากการสำนึกตัวขึ้นมาเอง ไม่เฉพาะเกิดจากข้อบังคับภายนอกเท่านั้น แม้จะมีอุปสรรคก็ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น

มานิตย์ แก้วปู่ (2526 :17) ให้ความหมายของวินัยแห่งตนว่า หมายถึง ความสามารถในตัวบุคคลในการควบคุมตนเอง ทั้งทางอารมณ์ และความประพฤติ ให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในบทบาทและหน้าที่ของตนต่อตนเอง ซึ่งจะมีผลสะท้อนให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นปกติสุข

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2525 : 180) ได้ให้ความหมายของวินัยว่า หมายถึง ความสามารถในการบังคับหรือควบคุมตนเองให้ประพฤติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือ ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม เพื่อความสงบสุขในชีวิตของตนเอง และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม

สรุปได้ว่า วินัยแห่งตน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมตนเอง ทั้งทางอารมณ์ และทางพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ตนเองมุ่งหวัง โดยเกิดจากการสำนึกตัวขึ้นเอง ว่าเป็นค่านิยมที่ดีงาม ไม่ทำให้เกิดความยุ่งยากเดือดร้อนต่อตนเอง และบุคคลอื่นในอนาคต

2.2 คุณลักษณะของผู้มีวินัยแห่งตน

กรณา กิจขັນ (2517 : 21) ได้สรุปเกี่ยวกับความมีวินัยแห่งตนไว้ว่า บุคคลที่มีวินัยส่วนตน จะมีคุณลักษณะและพฤติกรรม ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. เชื่อนั่นในตนเอง
3. มีความรู้ลึกพิศชอบ
4. ไม่กังวลใจ
5. มีความตั้งใจจริง ใจคอมั่นคง
6. ความเป็นผู้นำ
7. มีความซื่อสัตย์ จริงใจ มีเหตุผล
8. กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ
9. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และไม่เกรงใจโดยปราศจากเหตุผล
10. มีความอดทน

จิราหวัณ มูลสถาน (2523 : 33) สรุปว่าบุคคลที่มีวินัยแห่งตน ควรมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. เชื่อนั่นในตนเอง
3. มีความรู้ลึกพิศชอบ
4. ไม่กังวลใจ
5. มีความตั้งใจจริง
6. มีลักษณะความเป็นผู้นำ
7. มีความซื่อสัตย์ จริงใจ
8. มีเหตุผล
9. กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ
10. เคารพในสิทธิของผู้อื่น
11. มีความอดทน
12. มีความเชื่อมั่นในตน
13. มีลักษณะมุ่งอนาคต

วิวัฒน์ อัสวานิชย์ (2523 : 8) ได้สรุปว่า บุคคลที่มีวินัยแห่งตน จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ
2. มีความรับผิดชอบ
3. ความอดทน
4. ไม่กังวลใจ
5. เชื้อมั่นในตนเอง
6. ความเห็นใจ ไม่เกรงใจโดยปราศจากเหตุผล
7. ความตั้งใจ
8. ความรู้สึกรับผิดชอบ
9. ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523 : 59: 69) กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีวินัยแห่งตนว่ามีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความสามารถควบคุมอารมณ์
2. มีความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ของสังคม
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. มีความรับผิดชอบสูง
5. มีความสามารถในการชะลอความต้องการ
6. สามารถคาดหวังผลกรรมที่จะเกิดขึ้นภายหลัง
7. มีการตั้งเป้าหมายเพื่ออนาคต

ถัดดาวรรณ ณ ระนอง (2525 : 5) ได้สรุปพฤติกรรมของผู้ที่มีวินัยแห่งตนไว้ ดังนี้

1. มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง
2. ความเป็นผู้นำ
3. มีความรับผิดชอบ
4. ตรงต่อเวลา
5. เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ทั้งค่อนหน้าและลับหลังผู้อื่น
6. มีความซื่อสัตย์ สุจริต

7. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
8. รู้จักเสียสละ
9. มีความอดทน
10. มีความตั้งใจ เพียรพยายาม
11. ขอมรับผลการกระทำของตน

ดวงใจ เนตร โรจน์ (2527 : 12) ได้สรุปพฤติกรรมของผู้ที่มีวินัยแห่งตนไว้ ดังนี้

1. ความรู้สึกรับผิดชอบ
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ความตั้งใจ
4. ความอดทน
5. ความเป็นผู้นำ
6. ความซื่อสัตย์

กัลยา สุวรรณรอด (2527 : 45) ได้สรุปพฤติกรรมของผู้ที่มีวินัยแห่งตนไว้ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ความซื่อสัตย์
4. การตรงต่อเวลา
5. ความเป็นผู้นำ
6. ความอดทน

บาร์ธ (Baruch. 1949 : 4-5) สรุปผู้ที่มีวินัยในตนเองจะมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้คือ

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีความรับผิดชอบ
3. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสังคม

ออซูเบล (Ausubel. 1968 : 459 - 460) เสนอว่าผู้ที่มีวินัยในตนเองจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม
2. เชื้อมั่นในตนเอง
3. พึ่งตนเองได้
4. ควบคุมอารมณ์ได้
5. อคทน

วิกกินส์ (Wiggins. 1971 : 289) ได้อ้างถึงการศึกษาของกอฟ (Gough) ซึ่งศึกษาถึงการควบคุมตนเองหรือความมีวินัยในตนเอง และพบว่าผู้ที่มีวินัยในตนเองสูงจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบมาก
2. มีความวิตกกังวลน้อย
3. มีความอคทน
4. ประพฤติตนอย่างมีเหตุผล

จากคุณลักษณะของผู้มีวินัยแห่งตนตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากพื้นฐานทางจิตใจของผู้มีวินัยแห่งตนสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ความรับผิดชอบ
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ความซื่อสัตย์
4. การตรงต่อเวลา
5. ความเป็นผู้นำ
6. ความอคทน

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวินัยแห่งตน

“วินัยแห่งตน” มีความสำคัญต่อการแสดงออกทางจริยธรรมและคุณธรรมของบุคคล และอาจจะสำคัญมากกว่าลักษณะทางความรู้ตัว และความสามารถกระทำดีกระทำชั่วด้วย ฉะนั้น การให้ความสนใจเกี่ยวกับการกำเนิดและการเจริญเติบโตของจิต ลักษณะการมีวินัยแห่งตนจึงเป็นสิ่งจำเป็นในเรื่องนี้ นักจิตวิทยาพัฒนาการมีความเห็นว่า ความมีวินัยแห่งตนหรือความสามารถควบคุมตนเองอย่างถูกต้อง เป็นหลักชัยของการพัฒนาทางจิตของบุคคล นั่นคือ ความมีวินัยแห่งตนเป็นลักษณะสำคัญของผู้ที่บรรลุวุฒิภาวะทางจิต ฉะนั้น การมีวินัยแห่งตนจึงสามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดระดับพัฒนาการทางจิตของบุคคลได้ด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523 :5-6)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527 : 58-71) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของวินัยแห่งตน 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของเมาเรอร์ (Mowrer) ว่าด้วยจุดกำเนิดของการควบคุมคน และทฤษฎีของเพคและแฮวิกเฮสต์ (Peck and Havighurst) ว่าด้วยเรื่องพัฒนาการของแรงจูงใจทางจริยธรรม ซึ่งยึดการควบคุมของอีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นหลัก

2.3.1 ทฤษฎีของเมาเรอร์ (Mowrer)

การเกิดวินัยแห่งตนในบุคคลแต่ละคนนั้น นักทฤษฎีจิตวิทยา เชื่อว่าจะต้องมีพื้นฐานมาตั้งแต่ระยะแรกเกิดจนกระทั่งเติบโตขึ้นมา จุดเริ่มต้น คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทารกกับมารดาหรือผู้เลี้ยงดู อันจะเป็นทางนำไปสู่ความสามารถในการให้รางวัลตนเอง หรือความสามารถควบคุมตนเอง เมื่อโตขึ้น เมาเรอร์ ได้อธิบายว่า ทารกและเด็กจะต้องเรียนรู้จากผู้ที่เลี้ยงดูตน โดยที่การเรียนรู้นี้จะเกิดในสภาพอันเหมาะสมเท่านั้น การเรียนรู้ของทารกและเด็กนี้จะเกิดขึ้นหลายระดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้ จุดเริ่มต้นอยู่ที่การที่ทารกได้รับการบำบัดความต้องการ เช่น หิวก็ได้ดื่มนม ร้อนก็ได้อาบน้ำ ยุ้งกันก็มีผู้มาปิดให้ เมื่อทารกได้รับการบำบัดความต้องการก็จะรู้สึกพอใจและมีความสุข ความรู้สึกนี้ของทารกจะรุนแรงมาก และติดตรึงอยู่ในสำนึกของทารกไปจนเติบโตขึ้น ขั้นตอนต่อมาคือ ในขณะที่ทารกได้รับการบำบัดความต้องการจนรู้สึกพอใจและมีความสุขนั้น สิ่งที่เกิดควบคู่กับเหตุการณ์นี้อยู่เสมอทุกครั้ง คือ การปรากฏตัวของมารดาหรือผู้เลี้ยงดูของเด็ก ขั้นตอนต่อมาคือ ความสุขความพอใจของเด็กที่เกิดจากการได้รับการบำบัดความต้องการต่าง ๆ ถ่ายทอดมายังมารดา ทำให้การปรากฏตัวของมารดาก่อให้เกิดความสุข ความพอใจแก่เด็กได้ เมาเรอร์เชื่อว่า การรักและพอใจมารดานั้นจะต้องเกิดด้วยการเรียนรู้ เช่นนี้ โดยที่ความสุข ความพอใจที่ได้รับการบำบัดต้องมาก่อน ถ้าไม่เกิดเหตุการณ์เช่นนี้ในเด็ก เช่น เมื่อหิวไม่ได้กิน หรือเมื่อกินไม่หิว เด็กจะไม่เกิดความสุขพอใจ เด็กก็จะไม่มีรากฐาน

ในการที่จะเรียนรู้ที่จะรักและพอใจในมารดาของตน เมื่อการเรียนรู้ครั้งแรกเกิดขึ้นแล้วก็จะเป็นรากฐานของการเรียนรู้ขั้นที่สองต่อไป กล่าวคือ มารดายอมมาควบคุมกับคำอบรมสั่งสอนเด็ก หรือมารดาพูดหรือการกระทำต่าง ๆ อยู่เสมอ ในภายหลังการเลียนแบบมารดาทางการกระทำ หรือการทำตามที่มารดาสั่งสอนจะทำให้เด็กเกิดความสุข ความพอใจได้เอง ความสุข ความพอใจที่เกิดขึ้นนี้ มีลักษณะเป็นการให้รางวัล และชมเชยตนเอง โดยบุคคลไม่ต้องหวังผลจากภายนอก แต่อาจสังเกตได้ว่า เด็กจะเลียนแบบผู้เลี้ยงดูคนทั้งทางที่ดีและไม่ดีเท่า ๆ กัน คราวเท่าที่ลักษณะนั้นเป็นลักษณะของผู้ที่ตนรักพอใจ ตัวอย่างที่ไม่ดี เช่น ถ้าเด็กเห็นมารดาสูบบุหรี่เสมอ เมื่อเด็กสูบบุหรี่บ้างก็จะรู้สึกมีความสุขความพอใจ เพราะเป็นลักษณะของผู้ที่ตนรักตนพอใจมาก่อน ความสามารถในการให้รางวัลนี้เอง แมเรอร์เชื่อว่า เป็นลักษณะที่แสดงถึงการบรรลุนิติภาวะทางจิตของบุคคลนั้น โดยจะปรากฏขึ้นในเด็กปกติที่อายุประมาณ 8-10 ขวบ และจะพัฒนาต่อไปจนสมบูรณ์เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ฉะนั้น ผู้ที่บรรลุนิติภาวะทางจิตอย่างสมบูรณ์จึงเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะควบคุมตนให้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ในการโต้ตอบ เมื่อเกิดความคับข้องใจ เมื่อเกิดความกลัวในการมีความรักและในการมีอารมณ์ขัน

การเกิดวินัยแห่งตนนี้ เป็นเพียงจุดเริ่มต้นในบุคคล ซึ่งจะต้องอาศัยการฝึกอบรมเพิ่มเติมอีกมา ลักษณะวินัยแห่งตนจึงจะพัฒนาเป็นลักษณะที่เด่นชัดและรุนแรง จนกลายเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างสม่ำเสมอ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2526 : 6-7)

2.3.2 ทฤษฎีของเพคและแฮวิกเฮิสต์ (Peck and Havighurst)

เป็นทฤษฎีที่แสดงว่า มนุษย์เราอาจพัฒนาไปจนมีลักษณะทางจิตที่แตกต่างกัน เป็นหลายประเภท และในบางประเภทเท่านั้นที่มีลักษณะวินัยแห่งตน หรือการควบคุมโดยอีโก้จะเด่นชัดในบุคคล การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมทางจริยธรรมต่าง ๆ นั้น ความต้องการกระทำเป็นสาเหตุสำคัญของพฤติกรรม เพคและแฮวิกเฮิสต์ เห็นความสำคัญและเชื่อว่าการควบคุมของอีโก้ (Ego-Control) และการควบคุมของซูเปอร์อีโก้ร่วมกัน ช่วยให้เกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมเพื่อผู้อื่นอย่างสมเหตุสมผล นักทฤษฎีทั้งสองเห็นว่า พลังควบคุมของอีโก้และซูเปอร์อีโก้ในส่วนผสมที่ไม่เท่ากัน ซึ่งอาจแบ่งบุคคลตามลักษณะทั้งสองนี้ร่วมกันออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. พวกปราศจากจริยธรรม (Amoral Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้และซูเปอร์อีโก้ที่น้อยมาก เป็นผู้ที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และเห็นแก่ตัวฝ่ายเดียวโดยไม่เรียนรู้ที่จะให้แก่ผู้อื่น เป็นผู้ที่ไม่สามารถควบคุมตนได้และกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่ไตร่ตรอง บุคคลประเภทนี้ถูกควบคุมโดยความเห็นแก่ตัวของตนเอง

2. พวกเอาแต่ได้ (Expedient Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอีกใก้มน้อย แต่พลังควบคุมของซูเปอร์อีโก้มีมาก แต่ก็ยังจัดอยู่ในประเภทปานกลางค่อนข้างน้อย บุคคลประเภทนี้ยังยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและกระทำทุกอย่างเพื่อความพอใจและผลได้ของตนเอง เป็นคนที่ไม่จริงจัง ยอมอยู่ใต้การควบคุมของผู้มีอำนาจถ้าจะทำให้เขาได้รับผลที่ต้องการได้ ลักษณะนี้จะปรากฏตั้งแต่วัยเด็กตอนต้น และในคนบางประเภทจะติดต่อไปจนตลอดชีวิต คนประเภทนี้อาจมีมากในสังคมไทย แต่ยังไม่ผลวิจัยยืนยัน

3. พวกชอบคล้อยตาม (Conforming Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้มีน้อยเหมือนคน 2 ประเภทแรก แต่ก็มีพลังควบคุมของซูเปอร์อีโก้มากกว่า คือ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก คนพวกนี้จะยึดพวกพ้องเป็นหลัก คล้อยตามผู้อื่นโดยไม่ต้องไตร่ตรอง และจะอยู่ภายใต้การควบคุมของสังคมและกลุ่ม

4. พวกตั้งใจจริงแต่ขาดเหตุผล (Irrational - Conscientious Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้ในระดับปานกลาง แต่ก็มีพลังควบคุมของซูเปอร์อีโก้มีมาก เป็นผู้ที่ยอมรับกฎเกณฑ์และค่านิยมทางสังคมเข้าไปเป็นลักษณะของตนเอง ทำตามกฎเกณฑ์และกฎหมายอย่างซื่อสัตย์และมีศรัทธา เป็นผู้ที่ถูกควบคุมโดยค่านิยมและปทัสฐานของสังคม แต่บุคคลประเภทนี้ยังเป็นผู้มีการทำตามกฎอย่างเคร่งครัด โดยเห็นว่ากฎเกณฑ์เป็นของศักดิ์สิทธิ์ แม้จะก่อให้เกิดผลเสียแก่ผู้อื่นก็ไม่สนใจไม่เอาใจใส่ บุคคลประเภทนี้จะเป็หลักของชุมชน เพราะมีความมั่นคงในความเชื่อและการกระทำ คนอื่นเห็นได้ง่าย แต่การขาดความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผล คนประเภทนี้จึงยังเป็นคนประเภทที่ไม่สมบูรณ์ทางจริยธรรม

5. พวกเห็นแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล (Rational - Altruistic Person) คือบุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้มีมาก และในขณะที่เดียวกันก็มีพลังควบคุมของซูเปอร์อีโก้มีมากด้วย ซึ่งทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคมและความสมเหตุสมผล โดยยึดการเห็นแก่ผู้อื่นทั่วไปเป็นหลัก บุคคลประเภทนี้มีความสามารถควบคุมตนเองอย่างมีเหตุผล มิได้ตกอยู่ใต้อิทธิพลของกลุ่มในสังคมหรืออยู่ใต้อิทธิพลของกฎเกณฑ์อย่างปราศจากเหตุผล แต่เป็นผู้ที่ตระหนักถึงผลของการกระทำของตนเองที่มีต่อผู้อื่น ก่อนจะทำอะไรต้องพิจารณาอย่างมีเหตุผลเพื่อผู้อื่น พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับสังคม มีความรับผิดชอบและให้ความเคารพเพื่อนมนุษย์โดยทั่วไป มีความต้องการที่จะเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคลประเภทนี้มีไม่มากในแต่ละสังคม แต่นักทฤษฎีทั้งสองเชื่อว่าเป็นบุคลิกภาพที่พัฒนาถึงขีดสูงสุดของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมของเพคและแอสกินเอดส์นี้ สานต่อพัฒนาการของวินัยแห่งตน จากทฤษฎีของเมอเรอร์ซึ่งได้หยุดลง และอาจสังเกตว่าทฤษฎีทั้งสองนี้สอดคล้องกันเป็นอย่างดี โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับพัฒนาการของวินัยแห่งตน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังกัดแห่งตน

เพศกับสังกัดแห่งตน

โดยทั่วไปแบบแผนทางวัฒนธรรมของสังคมมีอิทธิพลต่อสังกัดแห่งตนเป็นอย่างมาก ในสังคมไทยนั้นยกย่องเพศชายให้เป็นหัวหน้า เพศชายได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าเพศหญิง การอบรมเลี้ยงดูก็จะแตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้เพศชายเกิดความภาคภูมิใจซึ่งมีอิทธิพลต่อสังกัดแห่งตน (Huslock, 1967 : 667)

มานิตย์ เรืองน้อย (2536) ได้ศึกษาอัตมโนทัศน์ (สังกัดแห่งตน) ของนักเรียนชาวไทยภูเขา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยปรากฏว่า นักเรียนชายและนักเรียนหญิงชาวไทยภูเขา มีอัตมโนทัศน์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นักเรียนเพศหญิง อัตมโนทัศน์ (สังกัดแห่งตน) สูงกว่านักเรียนเพศชาย

แสงเดือน บุญไทร (2514 : 40-49) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับตน ความคิดเห็นเกี่ยวกับตน ในอุดมคติ (สังกัดแห่งตน) และความแตกต่างระหว่างตน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของวัยรุ่น และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตนระหว่างกลุ่มวัยรุ่นชายและกลุ่มวัยรุ่นหญิง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ศีลธรรมจรรยา ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสังคม และการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง ผลการวิจัยปรากฏว่า วัยรุ่นหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนดีกว่าวัยรุ่นชายในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านศีลธรรมจรรยา ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสังคม ส่วนทางด้านร่างกาย และการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าเพศมีผลต่อสังกัดแห่งตน โดยเพศหญิงจะมีสังกัดแห่งตนสูงกว่าเพศชาย สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่าเพศหญิงมีสังกัดแห่งตนสูงกว่าเพศชาย

อายุกับสังกัดแห่งตน

อายุ เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดวุฒิของบุคคลในสังคม บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันตามแต่ละประสบการณ์ที่สะสม อายุของบุคคลสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่างๆเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์อยู่เสมอ (Wohwill 1970, 49-50) จึงมีงานวิจัยหลายเรื่องที่ทำให้ความสำคัญกับตัวแปรอายุและนำมาศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำอายุมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาสังกัดแห่งตน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสังกัดแห่งตนแตกต่างกัน

ระดับการศึกษากับสังกัดแห่งตน

โดยปกติผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมมีประสบการณ์การเรียนรู้มากกว่าบุคคลที่มีวุฒิทางการศึกษาน้อย จึงน่าจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ดีมีสุขภาพจิตดี รวมทั้งทำให้มีทัศนคติต่อตนเองและผู้อื่นในทางบวก ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ดังเช่น ลาวด์ (Aloud 1978 : 1536 - 1537 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดแห่งตนกับการพัฒนาความรู้ ผลการวิจัยพบว่า สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความรู้ กล่าวคือ ผู้มีสังกัดแห่งตนสูง จะมีการพัฒนาความรู้ของตนเองให้สูงขึ้นด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำระดับการศึกษา มาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาสังกัดแห่งตน โดยตั้งสมมติฐานว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีสังกัดแห่งตนสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

สถานภาพสมรสกับสังกัดแห่งตน

สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรักใคร่ และพฤติกรรมของบุคคล ผู้ที่มีครอบครัวแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่กับคู่สมรส หย่า แยกกันอยู่ หรือคู่สมรสเสียชีวิต เป็นผู้ที่ผ่านการปรับตัวในเบื้องต้นมาแล้วทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว หรือการประพฤติดนตามบทบาทหน้าที่ที่เป็นอยู่ในครอบครัวล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสังกัดแห่งตนทั้งสิ้น ซึ่งจะแตกต่างจากผู้ที่ยังไม่มีครอบครัว ดังนั้น บุคคลที่มีครอบครัวแล้วจึงน่าจะมีสังกัดแห่งตนแตกต่างจากผู้ที่ยังไม่มีครอบครัว

สุวิมล พนาวัฒน์กุล (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาอัตมโนทัศน์ (สังกัดแห่งตน) ความสามารถในการดูแลตนเอง และสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า อัตมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีสังกัดแห่งตนแตกต่างกัน

สถานภาพทางเศรษฐกิจกับสังกัดหน่วยงาน

สุวิมล พนาวัฒน์กุล (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาอัตรมาโนทัศน์ (สังกัดหน่วยงาน) ความสามารถในการดูแลตนเอง และสุขภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า อัตรมาโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทางเศรษฐกิจ คือ ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีอัตรมาโนทัศน์สูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไฉน มีวิริยะเกิด (2514 : 33-34) ได้ศึกษามโนภาพแห่งตน (สังกัดหน่วยงาน) ของเด็กวัยรุ่นชายหญิงจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมระดับต่ำ และระดับกลาง ผลการวิจัยปรากฏว่า เด็กวัยรุ่นจากครอบครัวชั้นกลาง มีมโนภาพแห่งตนสูงกว่าเด็กวัยรุ่นจากครอบครัวชั้นต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ

แฮร์ริส (Harris. 1961 : 1085-1086) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดหน่วยงานกับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิจัยพบว่า สังกัดหน่วยงานกับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ผู้ที่มาจากครอบครัวชั้นสูง มีสังกัดหน่วยงานไปในทางที่นำพึงปรารถนามากกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวชั้นต่ำ

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจมีผลต่อสังกัดหน่วยงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง จะมีสังกัดหน่วยงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวินัยแห่งตน

เพศกับวินัยแห่งตน

สังคมโดยทั่วไป มีมาตรฐานความประพฤติปฏิบัติของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน โดยเฉพาะในสังคมไทย จนมีผู้กล่าวว่า สังคมไทยมีลักษณะเป็น 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานการปฏิบัติตัวของชายและหญิง (Guskin. 1964 : 84) จากมาตรฐานดังกล่าวย่อมส่งผลให้ทัศนคติ ค่านิยม และความคาดหวังของสมาชิกในสังคมมีต่อเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน ซึ่งมีผลถึงความแตกต่างในกระบวนการสังคมประกิด

ความคาดหวังของสังคมไทยที่มีต่อชายและหญิงที่ต่างกันอย่างชัดเจน คือถือว่าชายจะต้องเป็นใหญ่กว่าหญิง” (ไพฑูรย์ เครือแก้ว. 2513 : 190) ดังจะเห็นได้ว่า ผู้ชายเป็นผู้นำของครอบครัว มีหน้าที่คุ้มครองป้องกันและให้ความอุปการะทางเศรษฐกิจแก่ผู้หญิง ในขณะที่ผู้หญิงมีหน้าที่สนับสนุน และเป็นผู้ตามของครอบครัวดัง “ช้างเท้าหลัง”

จากการศึกษาของ วิบูลย์ ธรรมวิทย์ (วรรณญาเวโรจน์ 2525 : 22-23) ได้ศึกษาชีวิตของ ครอบครัวไทยโดยใช้การสังเกต สัมภาษณ์และการเข้าไปมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า โดยทั่วไป เด็กหญิงจะได้รับการเลี้ยงดูแบบจำกัดขอบเขต ในขณะที่เด็กชายมีอิสระที่จะทำอะไรก็ได้ตามใจชอบ ได้รับอิสรภาพในการคิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ มากกว่าหญิง ไม่ค่อยถูกกำหนดิเดียนเมื่อทำผิดพลาด การอบรมเลี้ยงดูเช่นนี้จึงส่งผลให้ชายมีลักษณะทำอะไรตามสบาย ทำตามความปรารถนาและอารมณ์ ในทางตรงกันข้ามหญิงซึ่งได้รับการเข้มงวดกวดขันความประพฤติ และเนื่องจากการปฏิเสธจากสังคม มีความหมายต่อหญิงมากกว่า จึงมีผลให้หญิงพยายามประพฤติตนตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคม มีการคิดไตร่ตรองก่อนกระทำ มีความอดทน และระงับความปรารถนา เพื่อที่จะแสดงออกในสิ่งที่สังคมยอมรับ สิ่งที่ดี และที่สมควร (รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2527.)

กรุณา กิจขยัน (2517) ศึกษาเกี่ยวกับความมีวินัยในตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นลักษณะหนึ่งของผู้มีวินัยในตนเอง และผู้ที่มีวินัยในตนเองจะมีความรับผิดชอบมาก มีความอดทน มีเหตุผล และมีความยืดหยุ่นในพฤติกรรมทางสังคมดีกว่าผู้ขาดวินัย นอกจากนี้ยังพบว่า เพศหญิงมีวินัยในตนเองสูงกว่าเพศชาย

วิวัฒน์ อัสวานิช (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวินัยแห่งตนกับความซื่อสัตย์ของเด็กไทย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนหญิงมีวินัยแห่งตนและความซื่อสัตย์สูงกว่านักเรียนชาย

โรเซนบัม (Rosebaum. 1980 : 109-121) ศึกษาการควบคุมตนเอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ถึง 62 ปี ทั้งที่เป็นนักเรียน นิสิต และบุคคลทั่วไป จำนวน 600 คน พบว่า แนวโน้มโดยทั่วไปผู้หญิงได้คะแนนการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ชาย แต่เมื่อทดสอบค่าทีแล้ว ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ

ชาวาโร (Chavaro. 1987 : 188) ได้ศึกษาวิเคราะห์การควบคุมตนเองและความหุนหันพลันแล่นในกลุ่มเด็กก่อนวัยเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดการควบคุมตนเอง ผลพบว่า เพศชายมีการควบคุมตนเองต่ำกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า เพศมีผลต่อวินัยแห่งตน โดยเพศหญิงจะมีวินัยแห่งตนสูงกว่าเพศชาย ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าเพศหญิงมีวินัยแห่งตน สูงกว่าเพศชาย

อายุกับวินัยแห่งตน

วินัยแห่งตน หรือการควบคุมตนเองนั้น เป็นผลมาจากการสะสมการเรียนรู้ทางสังคมการเจริญเติบโตตามวัยทำให้มีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้น มีเหตุผล รู้จักขอบเขตของการควบคุมตนเอง มีทักษะในการควบคุมตนเอง จึงเป็นลักษณะที่พัฒนาขึ้นตามระดับอายุ

โรเซนบัม (Rosebaum. 1980 : 109-121) ศึกษาการควบคุมตนเอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ถึง 62 ปี ทั้งที่เป็นนักเรียน นิสิต และบุคคลทั่วไป จำนวน 600 คน พบว่า อายุเป็นตัวแปรที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการควบคุมตนเองเพิ่มขึ้น

อิงแลนด์อร์ (Englander. 1987) ศึกษาการควบคุมตนเอง โดยใช้แบบสอบถามวัดการควบคุมตนเอง ชื่อ The Self-Control Rating Scale ของเคนเนล ซึ่งใช้กับเด็กอายุ 7-13 ปี พบว่าเด็กที่มีอายุแตกต่างกัน มีการควบคุมตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้เด็กควบคุมตนเองได้มากขึ้น

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แนวโน้มโดยทั่วไป บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีการควบคุมตนเองต่างกัน ดังนั้น อายุจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่ามีผลต่อวินัยแห่งตนของพนักงาน โดยตั้งสมมติฐานว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีวินัยแห่งตนแตกต่างกัน

สถานภาพทางเศรษฐกิจกับวินัยแห่งตน

เกือกุล ทาสิทธิ์ (2514) ศึกษาเปรียบเทียบสังคมประเพณีและบุคลิกภาพของครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่างกัน พบว่า ครอบครัวระดับต่ำฝึกการอดได้รอได้สูงกว่าครอบครัวระดับสูง และกลาง และครอบครัวระดับต่ำฝึกความเป็นระเบียบวินัยสูงกว่าครอบครัวระดับสูง

อรพิน ชูชม (2523) ทำการศึกษาความสามารถในการปรับตัวของนักเรียนที่อาศัยในครอบครัวที่สมาชิกภายในครอบครัวแตกต่างกัน พบว่า นักเรียนที่มาจากครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจที่สมาชิกภายในครอบครัวแตกต่างกัน พบว่า นักเรียนที่มาจากครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจสูงปรับตัวได้ดีกว่านักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ

จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับวินัยแห่งตนดังกล่าว มีแนวโน้มว่า บุคคลที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง จะมีวินัยแห่งตนสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง จะมีวินัยแห่งตนสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า

5. เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตน

อิงลิช และอิงลิช (English and English. 1958 : 487)) กล่าวว่า ผู้ที่มีวินัยแห่งตนจะสามารถนำตนเองหรือควบคุมคนให้เป็นไปตามความตั้งใจ โดยอาศัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับอุดมคติ และรู้ถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น

เคนเฟอร์และฟิลลิป (Kanfer and Phillip. 1970 : 416) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้พื้นฐานของพฤติกรรมและได้ให้ข้อสรุปว่า การรับรู้ตนเองด้านต่าง ๆ ของบุคคลในลักษณะที่บุคคลพยายามปรับตัว เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการควบคุมตนเอง

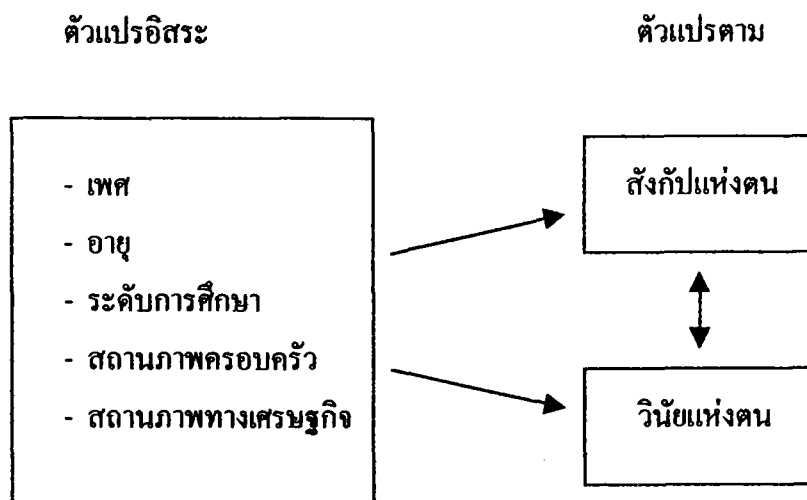
วิกินส์ และคนอื่น ๆ (Wiggin and others. 1971 : 41) ศึกษาพบว่า คนที่มีสังกัดแห่งตนสูงนั้นเป็นผู้ที่มองตัวเองว่ามีประสิทธิภาพ จะทำคนให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและกระทำพฤติกรรมให้เกิดผลตอบแทนตามที่ตนต้องการ สามารถใช้ตนเป็นเครื่องมือควบคุมสภาวะทางสังคมหรือเหตุการณ์ในชีวิตของตนเองได้

ฮามัด (Hamed. 1967 : 225-239) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความนึกเห็นเกี่ยวกับตนกับโครงสร้างบุคลิกภาพทั้งหมด ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้มีความนึกเห็นเกี่ยวกับตัวเองในด้านดีจะปรับตัวได้ดีกว่าผู้ที่มีความนึกเห็นเกี่ยวกับตนในด้านไม่ดี

แสวง ทวีคุณ (2538) ได้ศึกษาผลของการเสริมสร้างลักษณะทางจิตใจ โดยการเปลี่ยนทัศนคติและฝึกมุ่งอนาคตควบคุมตน เพื่อป้องกันพฤติกรรมทะเลาะวิวาทในนักเรียนอาชีวศึกษาเพศชายที่เข้าเรียนใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนทัศนคติและการฝึกมุ่งอนาคตควบคุมตน มีผลทำให้นักเรียนอาชีวศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการไม่ทะเลาะวิวาท และมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนเองที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่า สังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตน น่าจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยว่า สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน

6. กรอบแนวคิดในการศึกษา



7. สมมติฐานในการศึกษา

1. พนักงานเพศหญิง มีสังกัดหน่วยงานสูงกว่าพนักงานเพศชาย
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีสังกัดหน่วยงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีสังกัดหน่วยงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า
6. พนักงานเพศหญิง มีวินัยหน่วยงานสูงกว่าพนักงานเพศชาย
7. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีวินัยหน่วยงานแตกต่างกัน
8. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีวินัยหน่วยงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า
9. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีวินัยหน่วยงานแตกต่างกัน
10. พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีวินัยหน่วยงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า
11. สังกัดหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยหน่วยงาน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยเรื่อง “สังกัดแห่งตนและการมีวินัยแห่งตน ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 2,550 คน ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปี พ.ศ. 2546 มีอายุระหว่าง 20-60 ปี และมีตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการฝ่าย

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 200 คน ที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปี พ.ศ. 2546 ได้จากการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยสุ่มจากเลขประจำตัวพนักงานที่เป็นเลขคี่ หลังจากนั้นนำมาคัดแยกเพศชายและหญิง แล้วนำมาจับสลากให้เหลือ เพศชาย 100 คน หญิง 100 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยทางชีวสังคม

ตอนที่ 2 แบบทดสอบวัดสังกัดแห่งตน

ตอนที่ 3 แบบทดสอบวัดการมีวินัยแห่งตน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยทางชีวสังคม

เป็นข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตัวพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุตัว ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

ตอนที่ 2 แบบทดสอบวัดสังกัดกับตนเอง

เป็นแบบทดสอบที่ ผู้วิจัยนำมาจากแบบทดสอบวัดมโนภาพแห่งตนที่ นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2527 : 135) ปรับปรุงขึ้น โดยศึกษาจากแนวความคิดของโรเจอร์ส (Lindzey and hall. 1965 : 429; Citig Rofers. N.d.) ลักษณะของแบบทดสอบเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 อันดับ แต่ละข้อคำถามเป็นข้อคำถามที่แสดงพฤติกรรมของบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านค่านิยมเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามบางข้อในแบบทดสอบ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบทดสอบวัดสังกัดกับตนเอง ไปทดลองกับพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธี Item Total Correlations ปรากฏว่า มีข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ จำนวน 51 ข้อ และครอบคลุมนิยามในเรื่องสังกัดกับตนเอง และเมื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดสังกัดกับตนเองแต่ละด้าน ดังนี้

แบบทดสอบวัดสังกัดกับตนเอง ได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละตอน ดังนี้

- ด้านค่านิยมเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผล	=	.8164
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	=	.7970
- ด้านการปรับตัวทางอารมณ์	=	.7894
ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดสังกัดกับตนเองทั้งฉบับ	=	.9000

ตัวอย่างแบบทดสอบ

สังกัดกับตนเองด้านค่านิยมเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผล

ข้อ (0) ข้าพเจ้าทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทุกครั้ง

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

ข้อ (00) เมื่อทำอะไร ไม่สำเร็จ ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

สํักกับแห่งตนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อ (0) แม้ว่าฉันไม่รู้จักกันดีพอ แต่ฉันก็อยากคบค้ากับเพื่อนใหม่

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

ข้อ (00) ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานร่วมกับผู้อื่น

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

สํักกับแห่งตนด้านการปรับตัวทางอารมณ์

ข้อ (0) ข้าพเจ้าไม่โกรธใครง่าย ๆ

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

ข้อ (00) บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะหาเรื่องชกต่อย ดบตีกับใครสักคนหนึ่ง

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

ข้อ (0) เป็นตัวอย่างคำถามที่เป็นข้อความทางบวก

ข้อ (00) เป็นตัวอย่างคำถามที่เป็น ไม่แน่ใจ

เกณฑ์การให้คะแนน มีมาตรวัด 5 อันดับ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อคำถามที่เป็นข้อความทางบวก

จริงที่สุด	ให้	5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่ค่อยจริง	ให้	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	1 คะแนน

ข้อความที่เป็นทางลบ เกณฑ์การให้คะแนน คือ

จริงที่สุด	ให้	1 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่ค่อยจริง	ให้	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	5 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบทดสอบวัดวินัยแห่งตน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมิน

เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก แบบทดสอบองค์ประกอบความมีวินัยใน-ตนเอง ที่ฉัตรพร ศตการณ์จัดทำขึ้น (ฉัตรพร ศตการณ์. 2540 : 46) ลักษณะของแบบทดสอบเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 อันดับ แต่ละข้อคำถามเป็นข้อคำถามที่แสดงพฤติกรรมของ บุคคลที่มีวินัยแห่งตน 6 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความตั้งใจจริง ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความอดทน

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามบางข้อในแบบทดสอบ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบทดสอบวัดวินัยแห่งตน ไปทดลองกับพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธี Item Total Correlations ปรากฏว่า มีข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ จำนวน 51 ข้อ และครอบคลุมนิยามในเรื่องวินัยแห่งตน และเมื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดวินัยแห่งตนแต่ละด้านดังนี้

แบบทดสอบวัดวินัยแห่งตน ได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละตอน ดังนี้

- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม	=	.7938
- ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	=	.7568
- ด้านความรับผิดชอบ	=	.7781
- ด้านความตั้งใจจริง	=	.7466
- ด้านความเป็นผู้นำ	=	.6796
- ด้านความอดทน	=	.6749
ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดวินัยแห่งตนทั้งฉบับ	=	.9207

ตัวอย่างแบบทดสอบ

วินัยแห่งตนด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม

ข้อ (0) การรักษาความสะอาดเป็นเรื่องของทุกคน

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

ข้อ (00) ข้าพเจ้ารู้สึกอายเมื่อต้องแต่งกายถูกระเบียบของหน่วยงานทุกประการ

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

วินัยแห่งตนด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

ข้อ (0) ข้าพเจ้าทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จเสร็จสิ้นด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

ข้อ (00) ในขณะที่ทำงาน หากผู้บังคับบัญชามายืนใกล้ ๆ ข้าพเจ้าจะประหม่าจนทำอะไรไม่ถูก

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

วินัยแห่งตนด้านความรับผิดชอบ

ข้อ (0) คำสัญญาของข้าพเจ้า เชื่อถือได้เสมอ

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

ข้อ (00) ข้าพเจ้าไม่กล้ายอมรับผิด เพราะกลัวถูกลงโทษ

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

วินัยแห่งตนด้านความตั้งใจจริง

ข้อ (0) ข้าพเจ้ากำหนดแผนการทำงานล่วงหน้า และทำตามแผนงานนั้น

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

ข้อ (00) ข้าพเจ้าเคยตั้งใจจะทำอะไร แต่เมื่อถึงเวลากลับผลัดไว้ทำเวลาอื่น

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

วินัยแห่งตนด้านความเป็นผู้นำ

ข้อ (0) ข้าพเจ้าตำหนิใคร ก็ต่อเมื่อพบว่าคนนั้นกระทำความผิดจริง

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

ข้อ (00) เมื่อมีความคิดเห็นของผู้อื่นดีกว่า ข้าพเจ้าเลิกยึดความคิดเห็นของข้าพเจ้าทันที

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

วินัยแห่งตนด้านความอดทน

ข้อ (0) ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น แม้ว่าข้าพเจ้าจะรู้สึกเบื่อหน่ายเพียงใดก็ตาม

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

ข้อ (00) ข้าพเจ้ารู้สึกเกียจคร้านเมื่อต้องทำสิ่งที่จำเจ ซ้ำซาก

.....				
จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย

ข้อ (0) เป็นตัวอย่างคำถามที่เป็นข้อความทางบวก

ข้อ (00) เป็นตัวอย่างคำถามที่เป็นไม่แน่ใจ

เกณฑ์การให้คะแนน มีมาตรวัด 5 อันดับ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อคำถามที่เป็นข้อความทางบวก

จริงที่สุด	ให้	5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่ค่อยจริง	ให้	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	1 คะแนน

ข้อความที่เป็นทางลบ เกณฑ์การให้คะแนน คือ

จริงที่สุด	ให้	1 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่ค่อยจริง	ให้	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	5 คะแนน

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบเบื้องต้น ด้านความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ทางด้านจิตวิทยา พิจารณาตรวจสอบแบบทดสอบ ว่าสามารถวัดได้ตรงตามลักษณะหรือพฤติกรรมตามที่ต้องการหรือไม่ และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้มากน้อยเพียงใด แล้วนำผลจากการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.2 วิเคราะห์ข้อสอบจากการทดสอบตามข้อ 1. เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Analysis) ของแบบทดสอบ โดยวิธี Item-total Correlation

3.3 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำการเก็บข้อมูล โดยให้พนักงานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และแนบวัดสังกัดกับแหล่งต้นและวินัยแห่งตน

4.2 นำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่มีความเรียบร้อย มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความแปรปรวน (Variance)

5.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ (t-test)

5.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยใช้ (F-test)

5.4 หาค่าสัมพันธระหว่างตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสังกัดกับแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มพนักงานที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบสังกัดกับแห่งตน ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบวินัยแห่งตน ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

ตอนที่ 4 ผลความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดกับแห่งตนกับวินัยแห่งตน ของพนักงานทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มที่แยกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและการแปลผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Minimum	แทน	ค่าระดับคะแนนที่ต่ำสุดของกลุ่มตัวอย่าง
Maximum	แทน	ค่าระดับคะแนนที่สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน F-distribution
P	แทน	ค่าของระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*, **, ***	แทน	ค่าของความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01, .001 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มพนักงานที่ใช้ในการศึกษา แยกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

ตัวแปร	กลุ่ม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	100	50
	ชาย	100	50
	รวม	200	100
อายุ	กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี	26	13
	กลุ่มอายุ 30-39 ปี	122	61
	กลุ่มอายุสูงกว่า 39 ปีขึ้นไป	52	26
	รวม	200	100
ระดับการศึกษา	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	66
	สูงกว่าปริญญาตรี	68	34
	รวม	200	100
สถานภาพสมรส	โสด	82	41
	สมรส	118	59
	รวม	200	100
สถานภาพทางเศรษฐกิจ	สูง	27	13.5
	ปานกลาง-ต่ำ	173	86.5
	รวม	200	100

จากตาราง 1 กลุ่มพนักงานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 200 คน แยกเป็นเพศหญิงร้อยละ 50 และเพศชายร้อยละ 50

กลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนร้อยละ 13 กลุ่มอายุ 30-39 ปี มีจำนวนร้อยละ 61 กลุ่มอายุสูงกว่า 39 ปีขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 26

พนักงานมีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 66 (จากการสำรวจส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี) และระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนร้อยละ 34

พนักงานมีสถานภาพสมรส เป็นโสด จำนวนร้อยละ 41 สมรสแล้ว จำนวนร้อยละ 59

พนักงานมีสถานภาพทางเศรษฐกิจ อยู่ในระดับสูง จำนวนร้อยละ 13.5 และมีสถานภาพทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง-ต่ำ จำนวนร้อยละ 76.5

ตาราง 2 ระดับของสັงกับแห่งตนของกลุ่มพนักงาน

สັงกับแห่งตน	N	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	SD	ระดับ
- ด้านค่านิยมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์	200	1.81	4.88	3.65	.45	สูง
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	200	2.44	4.94	3.91	.38	สูง
- ด้านการปรับตัวทางอารมณ์	200	2.47	4.65	3.81	.43	สูง
สັงกับแห่งตนรวม	200	2.25	4.71	3.79	.35	สูง

จากตาราง 2 กลุ่มพนักงานมีสັงกับแห่งตน ด้านค่านิยมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปรับตัวทางอารมณ์ และโดยรวม อยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยของสັงกับแห่งตน เท่ากับ 3.65, 3.91, 3.81 และ 3.79 ตามลำดับ)

ตาราง 3 ระดับของวินัยแห่งตนของกลุ่มพนักงาน

วินัยแห่งตน	N	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	SD	ระดับ
- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบฯ	200	2.11	5.00	4.08	.51	สูง
- ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	200	1.90	5.00	3.54	.52	สูง
- ด้านความรับผิดชอบ	200	2.70	5.00	4.01	.45	สูง
- ด้านความตั้งใจจริง	200	2.13	5.00	3.88	.47	สูง
- ด้านความเป็นผู้นำ	200	3.00	5.00	4.06	.44	สูง
- ด้านความอดทน	200	2.14	5.00	4.02	.48	สูง
วินัยแห่งตนรวม	200	2.67	4.86	3.92	.37	สูง

จากตาราง 3 กลุ่มพนักงานมีวินัยแห่งตน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความตั้งใจจริง ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความอดทน และโดยรวม อยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยของวินัยแห่งตน เท่ากับ 4.08, 3.54, 4.01, 3.88, 4.06, 4.02 และ 3.92 ตามลำดับ)

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบสังกัดกับแหล่งคน ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

2.1 การเปรียบเทียบสังกัดกับแหล่งคนระหว่างเพศหญิงและเพศชาย เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า พนักงานเพศหญิงมีสังกัดกับแหล่งคนสูงกว่าพนักงานเพศชาย ปรากฏผลตามตาราง 4

ตาราง 4 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกับแหล่งคนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

สังกัดกับแหล่งคน	พนักงานเพศหญิง			พนักงานเพศชาย			t	P
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD		
- ด้านค่านิยมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์	100	3.640	.414	100	3.653	.491	-.195	.423
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	100	3.939	.385	100	3.883	.365	1.058	.146
- ด้านการปรับตัวทางอารมณ์	100	3.814	.406	100	3.804	.446	.175	.431
สังกัดกับแหล่งคนรวม	100	3.804	.326	100	3.784	.372	.393	.346

จากตาราง 4 ปรากฏว่า พนักงานเพศหญิง และพนักงานเพศชาย มีสังกัดกับแหล่งคนไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน

2.2 การเปรียบเทียบสังกัดแหล่งคนระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสังกัดแหล่งคนแตกต่างกัน ปรากฏผลตามตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนสังกัดแหล่งคนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

สังกัดแหล่งคน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
- ด้านค่านิยมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.328	2	.164	.795	.453
	ภายในกลุ่ม	40.567	197	.206		
	รวม	40.894	199			
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.236	2	.118	.837	.435
	ภายในกลุ่ม	27.759	197	.141		
	รวม	27.994	199			
- ด้านการปรับตัวทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	.257	2	.129	.708	.494
	ภายในกลุ่ม	35.803	197	.182		
	รวม	36.061	199			
สังกัดแหล่งคนรวม	ระหว่างกลุ่ม	.107	2	.053	.437	.646
	ภายในกลุ่ม	24.124	197	.122		
	รวม	24.231	199			

จากตาราง 5 ปรากฏว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสังกัดแหล่งคนไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน

2.1 การเปรียบเทียบสังกัดแห่งตน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีสังกัดแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ปรากฏผลตามตาราง 6

ตาราง 6 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสังกัดแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี

สังกัดแห่งตน	การศึกษา	N	$\bar{X}$	SD	t	P
- ด้านค่านิยมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์	สูงกว่าปริญญาตรี	68	3.710	.429	1.317	.095
	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	3.616	.464		
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	สูงกว่าปริญญาตรี	68	3.907	.375	-.122	.452
	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	3.914	.377		
- ด้านการปรับตัวทางอารมณ์	สูงกว่าปริญญาตรี	68	3.825	.436	.391	.348
	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	3.800	.422		
สังกัดแห่งตนรวม	สูงกว่าปริญญาตรี	68	3.816	.343	.648	.259
	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	3.783	.353		

จากตาราง 6 ปรากฏว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี มีสังกัดแห่งตน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นรายด้าน

2.4 การเปรียบเทียบสังกัดหน่วยงานระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน ปรากฏผลตามตาราง 7

ตาราง 7 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสังกัดหน่วยงานโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สังกัดหน่วยงาน	โสด			มีครอบครัว			t	P
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD		
- ด้านค่านิยมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์	82	3.684	.489	118	3.620	.427	.993	.161
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	82	3.942	.401	118	3.889	.355	.975	.166
- ด้านการปรับตัวทางอารมณ์	82	3.826	.443	118	3.797	.415	.466	.321
สังกัดหน่วยงานรวม	82	3.823	.380	118	3.774	.326	.964	.168

จากตาราง 7 ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสังกัดหน่วยงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นรายด้าน

2.5 การเปรียบเทียบสังกัดกับแห่งคนระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง และพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ ตามสมมติฐานข้อ 5 คือ พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีสังกัดกับแห่งคนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ ปรากฏผลตามตาราง 8

ตาราง 8 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกับแห่งคนโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง และพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ

สังกัดกับแห่งคน	เศรษฐกิจสูง			เศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ			t	P
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD		
- ด้านค่านิยมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์	27	3.833	0.437	173	3.627	.450	2.331	.011*
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	27	4.004	0.399	173	3.904	.370	1.602	.056
- ด้านการปรับตัวทางอารมณ์	27	3.986	0.444	173	3.781	.417	2.394	.009**
สังกัดกับแห่งคนรวม	27	3.927	0.365	173	3.783	.341	2.541	.006**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีสังกัดกับแห่งคนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีสังกัดกับแห่งคนด้านค่านิยมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ และการปรับตัวทางอารมณ์ สูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบวินัยแห่งตนตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

3.1 การเปรียบเทียบวินัยแห่งตนระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ตามสมมติฐานข้อ 6 คือ พนักงานเพศหญิง มีสังกัดแห่งตนสูงกว่า พนักงานเพศชาย ปรากฏผลตามตาราง 9

ตาราง 9 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

วินัยแห่งตน	พนักงานเพศหญิง			พนักงานเพศชาย			t	P
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD		
- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบฯ	100	4.087	.484	100	4.082	.528	.062	.476
- ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	100	3.575	.545	100	3.509	.503	.890	.186
- ด้านความรับผิดชอบ	100	4.063	.459	100	3.959	.439	1.640	.052
- ด้านความตั้งใจจริง	100	3.889	.456	100	3.874	.479	.227	.411
- ด้านความเป็นผู้นำ	100	4.041	.483	100	4.069	.398	-.434	.333
- ด้านความอดทน	100	4.027	.489	100	4.007	.474	.293	.385
วินัยแห่งตนรวม	100	3.936	.378	100	3.901	.357	.682	.248

จากตาราง 9 ปรากฏว่า พนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชาย มีวินัยแห่งตนไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นรายด้าน

3.2 การเปรียบเทียบวินัยแห่งตนระหว่างพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 30-39 ปี และอายุสูงกว่า 39 ปี ขึ้นไป ตามสมมติฐานข้อที่ 7 คือ พนักงานที่มีอายุต่างกันมีวินัยแห่งตนแตกต่างกัน ปรากฏผลตามตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

วินัยแห่งตน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบฯ	ระหว่างกลุ่ม	.280	2	.140	.546	.580
	ภายในกลุ่ม	50.516	197	.256		
	รวม	50.796	199			
- ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.584	2	.792	2.939	.055
	ภายในกลุ่ม	53.083	197	.269		
	รวม	54.667	199			
- ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.194	2	.097	.475	.622
	ภายในกลุ่ม	40.182	197	.204		
	รวม	40.376	199			
- ด้านความตั้งใจจริง	ระหว่างกลุ่ม	.010	2	.005	.022	.979
	ภายในกลุ่ม	43.326	197	.220		
	รวม	43.336	199			
- ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.511	2	.255	1.313	.271
	ภายในกลุ่ม	38.293	197	.194		
	รวม	38.803	199			
- ด้านความอดทน	ระหว่างกลุ่ม	.393	2	.197	.846	.431
	ภายในกลุ่ม	45.793	197	.232		
	รวม	46.186	199			
วินัยแห่งตนรวม	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.084	.624	.537
	ภายในกลุ่ม	26.671	197	.135		
	รวม	26.840	199			

จากตาราง 10 ปรากฏว่า พนักงานอายุต่างกันมีวินัยแห่งตนไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน

3.3 การเปรียบเทียบวินัยแห่งตนระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี ตามสมมติฐานข้อ 8 คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีวินัยแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ปรากฏผลตามตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี

วินัยแห่งตน	การศึกษา	N	$\bar{X}$	SD	t	P
- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบฯ	สูงกว่าปริญญาตรี	68	3.961	.526	-2.518	.007**
	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	4.148	.484		
- ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	สูงกว่าปริญญาตรี	68	3.518	.444	-.507	.307
	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	3.555	.562		
- ด้านความรับผิดชอบ	สูงกว่าปริญญาตรี	68	3.932	.497	-1.782	.038*
	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	4.052	.421		
- ด้านความตั้งใจจริง	สูงกว่าปริญญาตรี	68	3.873	.547	-.162	.436
	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	3.885	.422		
- ด้านความเป็นผู้นำ	สูงกว่าปริญญาตรี	68	4.078	.460	.522	.302
	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	4.043	.433		
- ด้านความอดทน	สูงกว่าปริญญาตรี	68	3.968	.508	-1.025	.153
	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	4.042	.468		
วินัยแห่งตนรวม	สูงกว่าปริญญาตรี	68	3.872	.406	-1.297	.098
	ไม่สูงกว่าปริญญาตรี	132	3.943	.345		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 ปรากฏว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี มีวินัยแห่งตนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน ปรากฏว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีวินัยแห่งตน ด้านการปฏิบัติตามกฎ-ระเบียบของสังคม สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีวินัยแห่งตนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 การเปรียบเทียบวินัยแห่งตนระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพโสด ตามสมมติฐานข้อ 9 คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีวินัยแห่งตนแตกต่างกัน ปรากฏผลตามตาราง 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

วินัยแห่งตน	โสด			สมรส			t	P
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD		
- ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	82	4.117	.485	118	4.062	.519	.748	.228
- ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	82	3.485	.473	118	3.581	.556	-1.313	.096
- ด้านความรับผิดชอบ	82	4.035	.460	118	3.994	.445	.637	.263
- ด้านความตั้งใจจริง	82	3.904	.530	118	3.866	.418	.549	.292
- ด้านความเป็นผู้นำ	82	4.092	.457	118	4.029	.431	.997	.160
- ด้านความอดทน	82	4.012	.511	118	4.021	.463	-.121	.452
วินัยแห่งตนรวม	82	3.926	.380	118	3.913	.360	.235	.407

จากตาราง 12 ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีวินัยแห่งตนไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นรายด้าน

3.5 การเปรียบเทียบวินัยแห่งตนระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง และพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า ตามสมมติฐานข้อ 10 คือ พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีวินัยแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ ปรากฏผลตามตาราง 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง และพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ

วินัยแห่งตน	เศรษฐกิจสูง			เศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ			t	P
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD		
- ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	27	4.210	.467	173	4.065	.510	1.390	.083
- ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	27	3.711	.519	173	3.516	.521	1.813	.036*
- ด้านความรับผิดชอบ	27	4.174	.394	173	3.986	.454	2.039	.039*
- ด้านความตั้งใจจริง	27	4.051	.478	173	3.855	.461	2.048	.021*
- ด้านความเป็นผู้นำ	27	4.058	.431	173	4.055	.444	.040	.484
- ด้านความอดทน	27	4.132	.492	173	3.999	.479	1.338	.091
วินัยแห่งตนรวม	27	4.049	.377	173	3.898	.363	1.994	.024*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีวินัยแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีวินัยแห่งตน ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบ และด้านความตั้งใจจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น วินัยแห่งตนด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความเป็นผู้นำ และด้านความอดทน ซึ่งปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดแห่งตนกับวินัยแห่งตน ของพนักงานทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มที่แยกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

4.1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตน ตามสมมติฐานข้อ 11 คือ สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน ปรากฏผลตามตาราง 14

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน ในกลุ่มรวม

วินัยแห่งตน	สังกัดแห่งตน			
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	สังกัดแห่งตน รวม
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.457***	.471***	.424***	.538***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.435***	.305***	.601***	.538***
ด้านความรับผิดชอบ	.550***	.431***	.410***	.555***
ด้านความตั้งใจจริง	.603***	.527***	.439***	.624***
ด้านความเป็นผู้นำ	.450***	.560***	.397***	.557***
ด้านความอดทน	.653***	.438***	.562***	.660***
วินัยแห่งตนรวม	.677***	.580***	.624***	.750***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 14 ปรากฏว่า ในกลุ่มรวมสังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน

4.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างสັงกัปปแห่งตน และวินัยแห่งตน ตามสมมติฐานข้อ 11 คือ สັงกัปปแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน แยกตามตัวแปรเพศ ปรากฏผลตามตาราง 15 และ 16

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสັงกัปปแห่งตนและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของตัวแปรเพศหญิง

วินัยแห่งตน	สັงกัปปแห่งตน			
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	สັงกัปปแห่งตน รวม
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.427***	.458***	.403***	.529***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.549***	.331***	.656***	.629***
ด้านความรับผิดชอบ	.600***	.416***	.427***	.590***
ด้านความตั้งใจจริง	.559***	.470***	.408***	.588***
ด้านความเป็นผู้นำ	.464***	.556***	.404***	.585***
ด้านความอดทน	.675***	.340***	.591***	.656***
วินัยแห่งตนรวม	.702***	.543***	.631***	.768***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 15 ปรากฏว่า สັงกัปปแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน เมื่อแยกตามตัวแปรเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสັงกับแห่งตนและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของตัวแปรเพศชาย

วินัยแห่งตน	สັงกับแห่งตน			สັงกับแห่งตน รวม
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.481***	.488***	.442***	.545***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.342***	.270**	.553***	.456***
ด้านความรับผิดชอบ	.523***	.439***	.399***	.528***
ด้านความตั้งใจจริง	.641***	.587***	.466***	.655***
ด้านความเป็นผู้นำ	.450***	.577***	.399***	.546***
ด้านความอดทน	.640***	.543***	.536***	.668***
วินัยแห่งตนรวม	.667***	.619***	.621***	.739***

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 16 สັงกับแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน เมื่อแยกตามตัวแปรเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 - .001

4.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดหน่วยงาน และวินัยแห่งตน ตามสมมติฐานข้อ 11 คือ สังกัดหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน แยกตามตัวแปรอายุ ปรากฏผลตามตาราง 17, 18 และ 19

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดหน่วยงานและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของตัวแปรอายุต่ำกว่า 30 ปี

วินัยแห่งตน	สังกัดหน่วยงาน			สังกัดหน่วยงาน รวม
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.613***	.583***	.313	.597***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.004**	.365*	.659***	.630***
ด้านความรับผิดชอบ	.735***	.323	.338*	.559***
ด้านความตั้งใจจริง	.845***	.402*	.481**	.696***
ด้านความเป็นผู้นำ	.439*	.441*	.385*	.510**
ด้านความอดทน	.783***	.403*	.650***	.749***
วินัยแห่งตนรวม	.826***	.517**	.591***	.781***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 17 ปรากฏว่า สังกัดหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน เมื่อแยกตามตัวแปรอายุ (ต่ำกว่า 30 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 - .001

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของตัวแปรอายุ 30-39 ปี

วินัยแห่งตน	สังกัดแห่งตน			สังกัดแห่งตน รวม
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.426***	.352***	.345***	.456***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.457***	.301***	.637***	.568***
ด้านความรับผิดชอบ	.546***	.434***	.398***	.560***
ด้านความตั้งใจจริง	.563***	.476***	.370***	.573***
ด้านความเป็นผู้นำ	.503***	.650***	.479***	.660***
ด้านความอดทน	.622***	.372***	.472***	.598***
วินัยแห่งตนรวม	.675***	.548***	.598***	.740***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 18 ปรากฏว่า สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน เมื่อแยกตามตัวแปรอายุ (ระหว่าง 30-39 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้าน

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของตัวแปรอายุสูงกว่า 39 ปีขึ้นไป

วินัยแห่งตน	สังกัดแห่งตน			สังกัดแห่งตน รวม
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.506***	.703***	.612***	.685***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.449***	.352**	.534***	.509***
ด้านความรับผิดชอบ	.526***	.504***	.480***	.572***
ด้านความตั้งใจจริง	.604***	.711***	.564***	.708***
ด้านความเป็นผู้นำ	.328**	.425***	.280*	.388**
ด้านความอดทน	.713***	.619***	.701***	.772***
วินัยแห่งตนรวม	.668***	.704***	.692***	.781***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 19 ปรากฏว่า สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน เมื่อแยกตามตัวแปรอายุ (สูงกว่า 39 ปีขึ้นไป) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 - .001

4.4 การเปรียบเทียบสังกัดแห่งตนระหว่าง ตามสมมติฐานข้อ 11 คือ สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน แยกตามตัวแปรระดับการศึกษา ปรากฏผลตามตาราง 20 และ 21

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของตัวแปรระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี

วินัยแห่งตน	สังกัดแห่งตน			สังกัดแห่งตน รวม
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.472***	.401***	.491***	.542***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.471***	.296***	.567***	.532***
ด้านความรับผิดชอบ	.517***	.320***	.438**	.509***
ด้านความตั้งใจจริง	.573***	.445***	.448***	.583***
ด้านความเป็นผู้นำ	.375***	.474***	.398***	.493***
ด้านความอดทน	.663***	.403***	.587***	.660***
วินัยแห่งตนรวม	.690***	.513***	.672***	.746***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 20 ปรากฏว่า สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน ตามตัวแปรระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งในภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.5 การหาความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดแห่งตน และวินัยแห่งตน ตามสมมติฐานข้อ 11 คือ สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน แยกตามตัวแปรระดับการศึกษา ปรากฏผลตามตาราง 21 และ 22

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของตัวแปรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

วินัยแห่งตน	สังกัดแห่งตน			สังกัดแห่งตน รวม
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.510***	.616***	.341**	.581***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.364***	.337**	.704***	.570***
ด้านความรับผิดชอบ	.674***	.627***	.387**	.669***
ด้านความตั้งใจจริง	.684***	.663***	.434**	.707***
ด้านความเป็นผู้นำ	.598***	.720***	.394**	.678***
ด้านความอดทน	.672***	.502***	.529**	.680***
วินัยแห่งตนรวม	.709***	.701***	.565**	.787***

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 21 ปรากฏว่า สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน เมื่อแยกตามตัวแปรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 - .001

4.6 การหาความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดแห่งตน และวินัยแห่งตน ตามสมมติฐานข้อ 11 คือ สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน แยกตามตัวแปรสถานภาพสมรส ปรากฏผลตามตาราง 22 และ 23

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของตัวแปรสถานภาพโสด

วินัยแห่งตน	สังกัดแห่งตน			สังกัดแห่งตน รวม
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.556***	.611***	.390***	.603***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.483***	.360***	.589***	.558***
ด้านความรับผิดชอบ	.596***	.457***	.444***	.583***
ด้านความตั้งใจจริง	.717***	.602***	.507***	.711***
ด้านความเป็นผู้นำ	.465***	.615***	.401***	.572***
ด้านความอดทน	.771***	.499***	.631***	.742***
วินัยแห่งตนรวม	.762***	.660***	.631***	.798***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 22 ปรากฏว่า สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน เมื่อแยกตามตัวแปรสถานภาพโสด ทั้งในภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสັงกับแห่งตนและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของตัวแปรสถานภาพสมรส

วินัยแห่งตน	สັงกับแห่งตน			สັงกับแห่งตน รวม
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.384***	.369***	.448***	.491***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.427***	.289***	.624***	.552***
ด้านความรับผิดชอบ	.512***	.408***	.384***	.531***
ด้านความตั้งใจจริง	.488***	.452***	.377***	.535***
ด้านความเป็นผู้นำ	.433***	.511***	.392***	.541***
ด้านความอดทน	.554***	.388***	.507***	.592***
วินัยแห่งตนรวม	.609***	.515***	.619***	.712***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 23 ปรากฏว่า สັงกับแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน เมื่อแยกตามตัวแปรสถานภาพสมรส ทั้งในภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.7 การหาความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดแห่งตน และวินัยแห่งตน ตามสมมติฐานข้อ 11 คือ สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน แยกตามตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจ ปรากฏผลตามตาราง 24 และ 25

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง

วินัยแห่งตน	สังกัดแห่งตน			สังกัดแห่งตน รวม
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.515**	.692***	.481**	.654***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.361*	.411*	.654***	.558**
ด้านความรับผิดชอบ	.690***	.518**	.504**	.662***
ด้านความตั้งใจจริง	.818***	.564***	.522**	.735***
ด้านความเป็นผู้นำ	.673***	.593***	.541**	.699***
ด้านความอดทน	.612***	.509**	.749***	.729***
วินัยแห่งตนรวม	.729***	.665***	.708***	.816***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 24 ปรากฏว่า สังกัดแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน เมื่อแยกตามตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 - .001

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสັงกับแห่งตนและวินัยแห่งตนโดยรวม และแยกเป็นรายด้านของตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ

วินัยแห่งตน	สັงกับแห่งตน			สັงกับแห่งตน รวม
	ด้านค่านิยมเกี่ยวกับ สัมฤทธิ์ผล	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ด้านการปรับตัว ทางอารมณ์	
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	.433***	.448***	.410***	.523***
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.432***	.283***	.584***	.535**
ด้านความรับผิดชอบ	.532***	.433***	.380***	.547***
ด้านความตั้งใจจริง	.589***	.516***	.402***	.625***
ด้านความเป็นผู้นำ	.455***	.558***	.381***	.571***
ด้านความอดทน	.665***	.407***	.545***	.660***
วินัยแห่งตนรวม	.665***	.570***	.611***	.752***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 25 ปรากฏว่า สັงกับแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน เมื่อแยกตามตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ ทั้งในภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสังกัดแห่งคนและวินัยแห่งคน ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพทางเศรษฐกิจ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับสังกัดแห่งคนและวินัยแห่งคนโดยกลุ่มรวม ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสังกัดแห่งคน ของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความวินัยแห่งคนของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสังกัดแห่งคนและวินัยแห่งคน ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานเพศหญิง มีสังกัดแห่งคนสูงกว่า พนักงานเพศชาย
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสังกัดแห่งคนแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีสังกัดแห่งคนสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสังกัดแห่งคนต่างกัน
5. พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีสังกัดแห่งคนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า
6. พนักงานเพศหญิง มีวินัยแห่งคนสูงกว่าพนักงานเพศชาย
7. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีวินัยแห่งคนแตกต่างกัน
8. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีวินัยแห่งคนสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

9. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีวินัยแห่งตนต่างกัน
10. พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีวินัยแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า
11. สังกัปปแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งตน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกตาม ตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีอายุระหว่าง 20-60 ปี และมีตำแหน่งต่ำกว่า ผู้อำนวยการฝ่าย จำนวนทั้งสิ้น 200 คน ได้จากการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยสุ่มจากเลขประจำตัวพนักงานที่เป็นเลขคี่ หลังจากนั้นนำมาคัดแยกเพศหญิงและเพศชาย แล้วนำมาจับสลากให้เหลือ เพศหญิง 100 คน และเพศชาย 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ตามตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพทางเศรษฐกิจ

ตอนที่ 2 แบบทดสอบวัดสังกัปปแห่งตน เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดสังกัปปแห่งตนที่ นรินทร์ แจ่มจรัส ปรับปรุงขึ้น (นรินทร์ แจ่มจรัส. 2537 : 135) ตามแนวความคิดของ โรเจอร์ส (Lindzey and Hall. 1965 : 429; Citig Rogers. N.d.) ลักษณะของแบบทดสอบเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 อันดับ แต่ละข้อคำถามเป็นข้อความที่แสดงพฤติกรรมของบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านค่านิยมเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการปรับตัวทางอารมณ์ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 51 ข้อคำถาม

ตอนที่ 3 แบบทดสอบวัดวินัยแห่งตน เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบทดสอบองค์ประกอบความมีวินัยแห่งตนของณัฐพร ศดากรณ์ (ณัฐพร ศดากรณ์. 2540 : 46) ลักษณะของแบบทดสอบเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 อันดับ แต่ละข้อคำถามเป็นข้อความที่แสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีวินัยแห่งตน 6 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความตั้งใจจริง ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความอดทน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความแปรปรวน (Variance) ของสังกัดแห่งคนและความมีวินัยแห่งคน
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ T-test ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1, 3, 4, 5, 6, 8 และ 9
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 และ 7
4. หาค่าสัมพันธระหว่างตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS / PC⁺ (Statistical Package for the Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ และแสดงระดับของสังกัดแห่งคน และวินัยแห่งคนของพนักงาน

1.1 จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 200 คน โดยเพศหญิงมีจำนวน 100 คน (50%) เพศชาย จำนวน 100 คน (50%)

1.2 จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 26 คน (13 %) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวน 122 คน (61%) และกลุ่มที่มีอายุสูงกว่า 39 ปี มีจำนวน 52 คน (26%)

1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 132 คน (66%) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน (34%)

1.4 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสที่เป็นโสด จำนวน 82 คน (41%) และสมรส จำนวน 118 คน (59%)

1.5 จำแนกตามสถานภาพทางเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง คือมีรายได้เหลือใช้ในแต่ละเดือน มีจำนวน 27 คน (13.5%) และสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ คือมีรายได้พอใช้ในแต่ละเดือน จำนวน 173 คน (86.5%)

1.6 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีระดับของสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยสังกัดแห่งตน เท่ากับ 3.79 และค่าเฉลี่ยของวินัยแห่งตน เท่ากับ 3.92)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบสังกัดแห่งตน ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

2.1 สมมติฐานข้อ 1 พนักงานเพศหญิงมีสังกัดแห่งตนสูงกว่าพนักงานเพศชาย ผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อนี้ ปรากฏว่า พนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชาย มีสังกัดแห่งตนไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นรายด้าน

2.2 สมมติฐานข้อ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสังกัดแห่งตนแตกต่างกัน ผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อนี้ ปรากฏว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสังกัดแห่งตนไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน

2.3 สมมติฐานข้อ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีสังกัดแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อนี้ ปรากฏว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี มีสังกัดแห่งตน ไม่แตกต่าง ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นรายด้าน

2.4 สมมติฐานข้อ 4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสังกัดแห่งตนต่างกัน ผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อนี้ ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสังกัดแห่งตนไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน

2.5 สมมติฐานข้อ 5 พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีสังกัดแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า ผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อนี้ ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีสังกัดแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีสังกัดแห่งตนด้านค่านิยมเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผล และการปรับตัวทางอารมณ์ สูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ยกเว้นด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบวินัยแห่งตน ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

3.1 สมมติฐานข้อ 6 พนักงานเพศหญิง มีวินัยแห่งตนสูงกว่าพนักงานเพศชาย ผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อนี้ ปรากฏว่า พนักงานเพศหญิงและเพศชาย มีวินัยแห่งตน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นรายด้าน

3.2 สมมติฐานข้อ 7 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีวินัยแห่งตนแตกต่างกัน ผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อนี้ ปรากฏว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีวินัยแห่งตน ไม่แตกต่างกัน

3.3 สมมติฐานข้อ 8 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีวินัยแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อนี้ ปรากฏว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี มีวินัยแห่งตน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน ปรากฏว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีวินัยแห่งตน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีวินัยแห่งตนด้านความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 สมมติฐานข้อ 9 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีวินัยแห่งตนต่างกัน ผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อนี้ ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีวินัยแห่งตน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน

3.5 สมมติฐานข้อ 10 พนักงานที่มีพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีวินัยแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า ผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อนี้ ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีวินัยแห่งตน สูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีวินัยแห่งตน ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบ และด้านความตั้งใจจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น วินัยแห่งตนด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความเป็นผู้นำ และด้านความอดทน ซึ่งปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดกับแหล่งต้นและวินัยแห่งต้นของพนักงาน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

4.1 สมมติฐานข้อ 11 สังกัดกับแหล่งต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งต้น ทั้งในกลุ่มรวม และแยกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ผลการวิจัยตามสมมติฐานนี้ ปรากฏว่า สังกัดกับแหล่งต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยแห่งต้น ทั้งในกลุ่มรวม และแยกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

จากการศึกษาสังกัดกับแหล่งต้น และวินัยแห่งต้นของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด สรุปผลได้ดังนี้.-

พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีสังกัดกับแหล่งต้น ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีสังกัดกับแหล่งต้นเองในทางบวก คือ เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ดังที่ คาลฮอนน์ (Callhoun, 1990 : 71-75) ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีสังกัดกับแหล่งต้นทางบวกเป็นบุคคลที่มีความพึงพอใจ และยอมรับสภาพที่ตนเป็นจริง ไม่ขึ้นชมกับตนเองจนเกินไป จะมีความอดทน และตอบสนองต่อผู้อื่นด้วยความรัก ความเข้าใจ เคารพในสิทธิของผู้อื่น มีพฤติกรรมที่เหมาะสม และมีความพึงพอใจในชีวิต สำหรับในเรื่องวินัยแห่งต้น พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีวินัยแห่งต้น ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับสังกัดกับแหล่งต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีการควบคุมพฤติกรรม และอารมณ์ของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมได้อย่างดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจจริง มีความเป็นผู้นำ และมีความอดทนสูง รวมทั้ง เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดกับแหล่งต้น และวินัยแห่งต้น ผลการวิจัยปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มที่แยกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ดังที่พรณี ชูชัย (พรณี ชูชัย, 2522 : 256 : อ้างอิงมาจาก Combs and Snygg) สรุปไว้ว่า การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับว่า บุคคลนั้นรับรู้เกี่ยวกับตนเองอย่างไร และมองสิ่งแวดล้อมรอบตนว่าเป็นอย่างไร สังกัดกับแหล่งต้น จึงเป็นตัวแปรพื้นฐานที่จะกระทบกระเทือนและควบคุม

การรับรู้และพฤติกรรมของบุคคล ในทางกลับกันพฤติกรรมและการรับรู้ก็กระทบกระเทือนถึงกัน
 แห่กันเช่นกัน การที่บุคคลมีสังกัดแห่งตนในระดับสูงจะส่งผลต่อการมีพฤติกรรมทางบวกที่สังคม
 ต้องการ และประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีสังกัดแห่งตนในระดับต่ำ สังกัดแห่งตน
 จึงมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงคุณภาพของบุคคล ดังที่ วิกกินส์ และคนอื่น ๆ
 (Wiggin and others. 1971 : 411) อธิบายว่า บุคคลที่มีสังกัดแห่งตนในระดับสูง เป็นผู้มองดูตัวเอง
 ว่ามีประสิทธิภาพ จะทำตนให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และกระทำพฤติกรรมให้เกิดผลตอบแทนตามที่
 ตนต้องการ สามารถใช้ตนเองเป็นเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมด้วยความคิด ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้
 ทางสังคมของแบนดูรา (Bandura. 1977 : 16-22) ที่ว่าการควบคุมตนเองพัฒนาจากการเรียนรู้กฎ
 เกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมของบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของบุคคลในด้านต่าง ๆ จึง
 เป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีสังกัดแห่งตนสูงมีวินัยแห่ง
 ตนสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผลการศึกษาในครั้งนี้สนับสนุนงานวิจัยของมิสเชล (Mischel. 1974 : 253)
 และงานวิจัยของวอลล์และสมิท (Wall and Smith. 1970 : 118) ที่พบว่า นักเรียนที่มีการควบคุมตนเอง
 สูง จะมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบต่อสังคม การปรับตัว และการรับรู้สภาพทางสังคมสูงด้วย
 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เรย์ (Ray. 1985 : 1358) และไอเซน (Eisen. 1975 : 68-72) ที่พบว่า สังกัด
 แห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการควบคุมตนเองของนักเรียนวัยรุ่น ด้วยเหตุผลและข้อสนับสนุน
 ที่สอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีสังกัด
 แห่งตนแต่ละด้าน ได้แก่ สังกัดแห่งตนด้านค่านิยมเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผล ค่านิยมด้านความสัมพันธ์
 ระหว่างบุคคล สังกัดแห่งตนด้านการปรับตัวทางอารมณ์ และสังกัดแห่งตนรวมในระดับสูง และมี
 วินัยแห่งตนในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความรับผิดชอบ
 ด้านความตั้งใจจริง ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความอดทน และวินัยแห่งตนรวมในระดับสูง
 และสังกัดแห่งตนกับวินัยแห่งตน ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความ
 สัมพันธ์กันในทางบวก

สำหรับการเปรียบเทียบสัณฐานกับแห่งตนตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ สรุปผลได้ดังนี้

พนักงานเพศหญิงและเพศชาย มีสัณฐานกับแห่งตน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจาวรรณ นามพรหม (2545) ซึ่งพบว่า นิติชายและหญิง โครงการจุฬาฯ-ชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีอัตรโนทัศน์ (สัณฐานกับแห่งตน) รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคนอื่น ๆ (2527 : 232) ได้ศึกษามโนทัศน์แห่งตน (สัณฐานกับแห่งตน) ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาได้ขัดแย้งกับสมมติฐานของผู้วิจัยที่ว่า พนักงานเพศหญิง มีสัณฐานกับแห่งตน สูงกว่าพนักงานเพศชาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมของสังคมไทยในปัจจุบัน ได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงและผู้ชายปฏิบัติหน้าที่ได้เท่าเทียมกัน ผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้าน มีหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัวเช่นเดียวกับผู้ชาย รวมทั้ง หน่วยงานที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา คือ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นหน่วยงานที่มีได้จำกัดสิทธิ์เรื่องความแตกต่างระหว่างเพศในการปฏิบัติงาน อาทิ มีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิศวกรทั้งเพศหญิงและเพศชาย, มีผู้ปฏิบัติงานที่เข้าเวรกะกลางคืนทั้งเพศหญิงและเพศชาย เป็นต้น ดังนั้น จากความเสมอภาคของผู้หญิงและผู้ชายในสังคมปัจจุบัน ผู้หญิงและผู้ชายจึงมองเห็นความสำคัญของตนเอง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (สัณฐานกับแห่งตน) ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีสัณฐานกับแห่งตน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา วังชากร (2541) ที่ทำการศึกษาอัตรโนทัศน์ (สัณฐานกับแห่งตน) และการวางแผนการดำเนินชีวิตของคนพิการในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า คนพิการที่มีอายุแตกต่างกันมีอัตรโนทัศน์ (สัณฐานกับแห่งตน) ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับสมมติฐานของผู้วิจัยที่ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีสัณฐานกับแห่งตนแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาซึ่งมีอายุระหว่าง 30-60 ปี (ส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มอายุ 30-39 ปี) จัดว่าอยู่ในวัยผู้ใหญ่ และมีอายุใกล้เคียงกัน รวมทั้ง อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน มีวัฒนธรรม กฎระเบียบ ฯลฯ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสัณฐานกับแห่งตนทั้งสิ้น ดังนั้น อายุต่างกันจึงไม่ทำให้สัณฐานกับแห่งตนแตกต่างกัน ดังแนวคิดของ นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533) ที่ว่ามีปัจจัยหลายประการที่ทำให้อัตรโนทัศน์ (สัณฐานกับแห่งตน) มีการเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ปัจจัยทางด้านอายุเพียงด้านเดียวจึงไม่มีผลต่อสัณฐานกับแห่งตน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี มีสังกัดแหล่งคน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานของผู้วิจัยที่ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีสังกัดแหล่งคนสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ซึ่งผลการการวิจัยที่ขัดแย้งกับสมมติฐานครั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาสูง คือ ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้น ในการจัดระดับการศึกษาจึงมีความใกล้เคียงกันมาก ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ไม่พบความแตกต่างของสังกัดแหล่งคนของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสังกัดแหล่งคน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยที่ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสังกัดแหล่งคนแตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสังคมไทยเป็นสังคมใหญ่ การอยู่รวมกันของครอบครัว นอกจากจะมีพ่อ แม่ ลูก แล้ว ยังมีญาติพี่น้องอื่น ๆ อีกมาก ดังที่ ดิงเคเมอร์ (Dinkmeyer. 1965 : 185) ได้ กล่าวว่า สังกัดแหล่งคนเป็นวิถีชีวิต (Life Style) ของบุคคลที่ได้มาจากการเรียนรู้ ซึ่งเกิดขึ้นมาจากการปฏิสัมพันธ์ในครอบครัว สังคมผสมผสานเป็นวิถีชีวิต นอกจากนี้ อำไพ ศิริพิพัฒน์ (2515 : 91-100) ที่กล่าวว่า ครอบครัวมีอิทธิพลต่อสังกัดแหล่งคนมากที่สุด ผลผลิตซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ ในครอบครัว สามิ ภรรยา ญาติพี่น้อง บิดา-มารดา ย่อมส่งผลดีต่อสังกัดแหล่งคนด้วย ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่สมรสแล้วหรือยังไม่ได้สมรส จึงสามารถที่จะเรียนรู้ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวได้ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นเหตุผลสนับสนุนให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสังกัดแหล่งคนไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีสังกัดแหล่งคนสูงกว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ ในกลุ่มรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของผู้วิจัยที่ว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีสังกัดแหล่งคนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล พนาวัฒน์กุล (2534) ในการศึกษา อัครมนต์ (สังกัดแหล่งคน) ความสามารถในการดูแลตนเอง และสุขภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งพบว่า อัครมนต์ (สังกัดแหล่งคน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพทางเศรษฐกิจ คือ ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงมีอัครมนต์สูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีสังกัดแหล่งคนด้านค่านิยมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ และการปรับตัวทางอารมณ์สูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ แต่ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีสถานภาพทาง

เศรษฐกิจสูงสามารถบริหารการใช้จ่ายเงินของครอบครัวได้อย่างพอเพียง ไม่มีความวิตกกังวลในเรื่องการใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือน ไม่ต้องมีแรงกดดันจากตนเองหรือจากทางบ้าน ซึ่งจะแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ ที่ในแต่ละเดือนต้องมีความกังวล วิตกกังวล มีความเครียด ในการหาเงินมาใช้จ่ายภายในครอบครัว ซึ่งเหตุนี้ อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในตน และผลต่อการปรับตัวทางอารมณ์ของพนักงานได้ แต่สำหรับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง

สำหรับการเปรียบเทียบวินัยแห่งตนตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ สรุปผลได้ดังนี้

พนักงานเพศหญิงและเพศชาย มีวินัยแห่งตน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและแยกเป็นรายด้าน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มคะแนนการควบคุมตนเองสูงกว่าเพศชาย แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแล้ว ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผลการศึกษารังนี้ สนับสนุนงานวิจัยของโรเซนบัม (Rosenbaum, 1980 : 109-121) และงานวิจัยของ แซนทรอค (Santrock, 1976 : 523 – 535) ที่ศึกษาการควบคุมตนเองในกลุ่มนักเรียน นิสิต และบุคคลทั่วไป ซึ่งพบว่า แม้แนวโน้มผู้หญิงได้คะแนนการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ชาย แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแล้ว ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับสมมติฐานของผู้วิจัยที่ว่า พนักงานเพศหญิงมีวินัยแห่งตนสูงกว่าพนักงานเพศชาย ซึ่งโดยทั่วไปงานวิจัยส่วนใหญ่จะพบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศมีความสำคัญต่อวินัยแห่งตน ดังเช่น กรูณา กิจขันธ์ (2517) ศึกษาเกี่ยวกับความมีวินัยในตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง พบว่า เพศหญิงมีวินัยในตนเองสูงกว่าเพศชาย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอเหตุผลสนับสนุนคล้ายกับการศึกษาเรื่องเพศในสังกัดแห่งตน คือ อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมของสังคมไทยในปัจจุบัน ได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงและผู้ชายปฏิบัติหน้าที่ได้เท่าเทียมกัน ผู้หญิงได้รับความคาดหวังจากสังคมมากขึ้น มีโอกาสได้ทำงานในหน้าที่ที่ท้าทายเช่นเดียวกับเพศชาย รวมทั้ง หน่วยงานที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา คือ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นหน่วยงานที่มีได้จำกัดสิทธิ์เรื่องความแตกต่างระหว่างเพศในการปฏิบัติงาน จากความเสมอภาคดังกล่าว ผู้หญิงและผู้ชายจึงมีการควบคุมตนเองในด้านพฤติกรรมและอารมณ์ได้ไม่แตกต่างกัน เป็นผลให้มีวินัยแห่งตน ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีวินัยแห่งตน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ นางนุช โรจนเลิศ (2533) การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเองของนักเรียนวัยรุ่น ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนวัยรุ่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีการควบคุมตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของผู้วิจัยที่ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีวินัยแห่งตนแตกต่างกัน สาเหตุที่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับที่มีช่วงอายุใกล้เคียงกัน ถืออยู่ในผู้ใหญ่ พัฒนาการตามวัยจึงใกล้เคียงกัน แนวความคิด การแสดงออก ประสบการณ์ และการปฏิบัติตนในสังคมทั่ว ๆ ไปคล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างอยู่ภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน ซึ่งมีแนวปฏิบัติเหมือนกัน รวมทั้ง การปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะ ตลอดจน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานร่วมกัน ย่อมก่อให้เกิดการเรียนรู้แบบอย่างและการปฏิบัติตนตามหมู่คณะ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานรู้จักประเมินตนเองและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ไม่พบความแตกต่างของวินัยแห่งตนของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี มีวินัยแห่งตน ในกลุ่มรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานของผู้วิจัยที่ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีวินัยแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีวินัยแห่งตนด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม และด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยที่ขัดแย้งกับสมมติฐานครั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาสูง คือ ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้น ในการจัดระดับการศึกษาจึงมีความใกล้เคียงกันมาก ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ไม่พบความแตกต่างของวินัยแห่งตนของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีวินัยแห่งตน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวม และแยกเป็นรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของผู้วิจัยที่ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีวินัยแห่งตนแตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา หรือเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจน พนักงานมีพื้นฐานทางครอบครัวที่ดี ด้วยเหตุนี้ สถานภาพสมรส จึงไม่มีอิทธิพลต่อวินัยแห่งตนของพนักงาน

พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีวินัยแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ ในกลุ่มรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของผู้วิจัยที่ว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีวินัยแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า และเมื่อพิจารณาถึงกับแห่งตนในกลุ่มตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจเป็นรายค้านพบว่า พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูง มีวินัยแห่งตนด้าน ความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความตั้งใจจริง สูงกว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ทางด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความอดทน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีสถานภาพทางเศรษฐกิจแตกต่างกันนั้น มิได้มีอิทธิพลต่อการควบคุมพฤติกรรมของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม หรือความสามารถในตน หรือความสามารถในการบังคับจิตใจมิให้หวนหวนต่ออุปสรรคใด ๆ ดังนั้น ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงหรือปานกลาง-ต่ำ พนักงานก็ยังคงมีความเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานและสังคม เสียสละ อดทน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบประเด็นที่จะเสนอแนะในเรื่องของการนำผลการศึกษาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ และในเรื่องของการขยายผลทางการศึกษา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน นอกจากจะพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครงานจากคุณวุฒิ หรือประสบการณ์การทำงานแล้ว หากสามารถคัดเลือกบุคลากรให้เป็นผู้มีสังกัดกับแห่งตนและวินัยแห่งตนได้ด้วยแล้ว จะทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรนั้น ๆ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ควรกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจิตสำนึก หรือเกิดความตระหนักในเรื่องวินัยวินัยแห่งตน รวมทั้ง ควรจัดให้มีการพัฒนาสังกัดกับแห่งตนเพื่อให้บุคลากรมีพัฒนาการทางสังคมที่ดี เกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อมได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตน พบว่า งานวิจัยในเรื่องนี้ส่วนใหญ่ผู้วิจัยทั่วไปมักจะศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นวัยเด็กและวัยรุ่น สำหรับงานวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ใหญ่มีค่อนข้างน้อย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ จึงควรมีการศึกษาในแนวทางเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบของการฝึกการมีวินัยแห่งตน และสังกัดแห่งตนของบุคคลในวัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ปรับพฤติกรรมที่เป็นปัญหา หรือส่งเสริมจิตลักษณะที่ดีงามของบุคคลต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณ กิจขันธ์. (2517). **ความสัมพันธ์ระหว่างความมีวินัยแห่งตน ความเชื่ออำนาจภายในภายนอกของคนและคุณธรรมแห่งพลเมืองดี**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคนอื่น ๆ. (2527, กรกฎาคม-กันยายน). การศึกษาอัคมโนทัศน์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล, **วารสารพยาบาลศาสตร์** 2. 222-234.
- กัลยา สุวรรณรอด. (2537). **การวิเคราะห์องค์ประกอบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลทางการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2533). **พลังชีวิต**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- เกื้อกูล ทาสีธี. (2514). **การศึกษาเปรียบเทียบสังคมประเพณีและบุคลิกภาพของบุคคลจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่างกัน**. วิทยานิพนธ์ คม. (จิตวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร
- กฤตยา อารยะศิริ, นงคราญ เถาว์ลัย และอุมาพร ศรีเจริญ. (2527). “โครงการวิจัยเรื่องปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อความมีวินัยของประชาชนชาวไทย” ใน **รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีความสัมพันธ์ต่อความมีวินัย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- จารุวรรณ นามพรหม. (2545). **การศึกษาอัคมโนทัศน์ของนิสิตโครงการสุขภาพ-ชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไฉน มีวิระยะเกิด. (2514). **การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองของเด็กวัยรุ่นที่มาจากครอบครัวชั้นกลาง และเด็กวัยรุ่นที่มาจากครอบครัวชั้นต่ำ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพร สดากรณ์. (2540). **การศึกษาองค์ประกอบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนทหาร และพลเรือน**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (วัดผลทางการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). **จิตวิทยาการปลูกฝังวินัยแห่งตน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

----- (2524). “จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา” ใน **พหุติกรรมศาสตร์ เล่ม 2**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

----- (2527, กุมภาพันธ์ - มีนาคม). “จิตวิทยาการปลูกฝังวินัยแห่งตน” ใน **แนะแนว**. 18(91) : 58-71.

ดวงใจ เนตรโรจน์. (2527). **การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความมีวินัยในตนเอง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เขตการศึกษา 3 กรุงเทพมหานคร**. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชวลี นาคทัต. (2524). **อิทธิพลของกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาศีลธรรมและการมีวินัยแห่งตน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

ทศนา แจมมณี. (2526, ตุลาคม-ธันวาคม). **การสอนเพื่อเสริมสร้างอันคมโนทัศน์ความเหมาะสมของนิยมนกรรมการศึกษาระดับประถมศึกษา**. วารสารครูศาสตร์. 12 (ฉบับที่) : 12-14

ทัศนาก็คดี. (2539). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู ความเชื่ออำนาจในคน และความคิดเกี่ยวกับคนของเด็กในเมืองและชนบท” ใน **รายงานการวิจัยฉบับที่ 57**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นงนุช โรจน์เลิศ. (2533). **การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเองของนักเรียนวัยรุ่น**. ปรียญานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.

นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2524). **ผลการเข้าร่วมกิจกรรมค่ายพัฒนาศักยภาพที่มีค่านิยมโน้มน้าวเกี่ยวกับตนเองของเด็กจาก ชุมชนแออัด**. ปรียญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนาศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.

พรทิพย์ (ซูทัย) เจนจิต. (2533). **เอกสารคำสอนชุดจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนว**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

- พรรณทิพย์ พื้นทอง. (2534). **การเปรียบเทียบผลการใช้บทบาทสมมติแบบมีบทและแบบไม่มีบท ที่มีต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลวัด อัมพวนุชวัด จังหวัดอุบลราชธานี**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- พรรณทิพย์ เกษะนันท์. (2516, สิงหาคม). “การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองของเด็ก วัยรุ่น,” **วารสารครูศาสตร์**. 5 (ฉบับที่) : 64-69
- พรพิมล เฟื่องศรีทอง. (2515). **การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพครูกับนักวิทยาศาสตร์**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มานิตย์ เรืองน้อย. (2536). **การศึกษาทัศนคติของนักเรียนชาวไทยภูเขา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ราตรี พัฒนารังสรรค์. (2544). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏ จันทเกษม.
- รัฐกมล บรรหาร. (2534). **การเปรียบเทียบทัศนคติระหว่างวัยรุ่นชายที่มีความก้าวร้าวกับ วัยรุ่นชายปกติที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูในรูปแบบที่แตกต่างกันตามการรับรู้ของตนเอง**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดาวรรณ ณ ระนอง. (2525). **การศึกษาผลการทดลองใช้กิจกรรมกลุ่มในการพัฒนาความมีวินัย ในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- ถ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2533). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณวิภา ทองเอก. (2517). **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพครู วินัยในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ ในการเรียนและการสอนของนิสิตฝึกสอนวิทยาลัยวิชาการศึกษา พิษณุโลก**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.

- วรัญญา เวโรจน์. (2525) **ปฏิกริยาจริยธรรมของนักเรียนครูและผู้ปกครองต่อพฤติกรรมต่อตนเองของผู้อื่น**. วิทยานิพนธ์ คม. (จิตวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร.
- วิวัฒน์ อัสวานิชย์. (2523). **ความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในตนเองและความซื่อสัตย์**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- วิวาห์วัน นุตสถาน. (2523). **ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูและความมีวินัยในตนเอง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2536). “ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขารู้เรา),” **หมอชาวบ้าน**. กรุงเทพฯ :
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2536). **จิตวิทยาพัฒนาการทุกช่วงวัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ตานิต รัตตัญญู. (2533). **การเปรียบเทียบมโนภาพแห่งตน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนตามการรับรู้ของนักเรียนที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว และไม่ก้าวร้าวในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2541). **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทรา วังชากร. (2541). **การศึกษาอัตมโนทัศน์และการวางแผนการดำเนินชีวิตของคนพิการในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล พนาวัฒน์กุล. (2534). **อัตมโนทัศน์ความสามารถในการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- แสวง ทวีคุณ. (2538). *การฝึกเพื่อเสริมสร้างจิตลักษณะในการป้องกันพฤติกรรมทะเลาะวิวาท
ในนักเรียนอาชีวศึกษา*. ปริญญาโท วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- อำไพ ศิริพัฒน์. (2515, สิงหาคม – กันยายน). “ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง,” *วารสารครุศาสตร์*.
3(5-6) : 91-103.
- (2515, สิงหาคม-พฤศจิกายน). “ความนึกคิดเกี่ยวกับตน,” *วารสารครุศาสตร์*.
2 (ฉบับที่) : 5-6.
- Ausubel, David P. (1965). *Ego Development and The Personality*. 3rd ed. New York :
Grune and Stration, inc.,
- Ausubel, David P. (1968). *Educational Psychology*. New York : Holt, Rinehart and
Winston.
- Bandura, Albert. (1963). *Special Learning and Personality Development*. New York : Holt,
Rinehart & Winston.
- Baruch, Dorothy Walter. *New Ways in Discipline : and Your Child Today*. New York :
Whittlessey House, 1949.
- Combs, Arthur W. *Perceptual Psychology : A Humanistic Approach to the Study of Persons*.
New York : Harper & Row Publishers, 1976
- Calhoun, James F. and Acocella, Joan Ross. (1990). *Psychology of Adjustment and Human
Relationship*. 3rd ed. New York : Random House Inc.
- Dinkmeyer, Don C. *Child Development*. New Jersey : PrenticeHal, 1965.
- Englander, Janice Ellen. (1987, March) “Attention Deficit Disorder with Hyperactivity :
Deficit in Rule-Governed Behavior or in Stimulus Control,” *Dissertation*
Abstrach International.
- English, H.B. & English A.C. (1958). *A Comprehensive Dictionary of Psychology and
Psycho-analytical Terms*. Longman : Green and Co.,.

- English, H.B. & English, A.C. (1968). *A Comprehensive Dictionary of Psychology and Psycho-analytical Terms*. 9th ed. New York : Davis McKay Company, Inc.,
- Jersild, Arther T. (1963). *The Psychology of Adolescent*. New York : McMillan Co.,
- Gale, Raynon F. *Developnemtal Behavior : A Humanistic Approach*. The McMillan Company. 1969.
- Good, Carter V. (1956). *Dictionary of Education*, New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Good, Carter V. (1959). *Dictionary of Education*, New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*, 3rd ed. New York : McGraw-Hill,
- Guskin, Alan E. (1964). *Changing Values of Thai College Students*. A Research Report Faculty of Education, Chulalongkorn University.
- Hamed, Zahran A.S. (1967, June). "The Self-Concept in The Psychological Guidance of Adolesences. *The British of Education*. 37 : 225-239.
- Harris, Samuel D. (1961, October). "A Study of Relationship Between the Sixth Grade Students Beliefs about Junior High School, His concept of Self and Others, and his Socioeconomic Status," *Dissertation Abstracts*. 22(5) : 1085-1086.
- Hurlook, Elizabeth B. (1978). *Child Psychology*. 6th ed. Tikyo : McGraw-Hill Book Company.
- (1978). *Child Psychology*. 4th ed. New York : McGraw-Hill Book.
- McCandless, Boud R. (1967). *Children and Adolesescents Behavior and Development*. New York : Holt.
- Kanfer, Frederick H. and Jeanne S. Phillips. *Learning Foundations of Behavior Theory*. New York : John Wiley & Sons, 1970.
- Kendler, Horard H. (1963). *Basic Psychology*. New York : Appleton Centerry - Grofffs.

Leon C. Megginson. (1977). *Personnel and Human Resources Administration*. 3rd ed.

Home wood, 111 : Richard. D. Irwin.

Loud, Jean Curtis. (1978, March). "A Study of Self-Concept and Environmental and Stimulation

Factors in Young Children," *Disertation Abtracts International*. 38 (ฉบับที่) :

5236-5237-A.

Rogers, Carl R. (1951). *Client-Centered Therapy*. Boston : Houghton Mifflin.

Rosenbaum, Michael. (1980, January). "A Schedual for Assessing Self-Control Behaviors,

Preliminary Finding," *Behavior Therapy*. 11:109-121.

Strang, Ruth May. (1958). *Group Work in Education*, New York : Published by

Harper & Brothers.

Stuart. G.W. and Sundeen, S.J. (1983). *Principle and Practice of Psychiatric Nursing*.

Saint Louis : C.V. Mosby.

Vincent, Elizabeth lee. (1961). *Human Psychological Development*. New York :

The Ronald Press Company.

Wiggins, Jerry S. and others. (1971). *The Psychology of Personality*. Massachusetts :

Reading, Addison - Wesley.

ภาคผนวก ก

แบบทดสอบวัดสัปปะแห่งตน

และ

แบบทดสอบวัดวินัยแห่งตน

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

ข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ
☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ อายุ 30-39 ปี ☐ อายุสูงกว่า 39 ปี
3. ระดับการศึกษา
☐ ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส
☐ โสด ☐ สมรส
5. สถานภาพทางเศรษฐกิจ
☐ สถานภาพทางเศรษฐกิจสูง (มีเงินเหลือใช้ในแต่ละเดือน)
☐ สถานภาพทางเศรษฐกิจปานกลาง-ต่ำ (มีเงินพอใช้ - ไม่พอใช้ ในแต่ละเดือน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัย ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกนึกคิดของท่าน หรือตามสิ่งที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประจำ
2. แบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบใด ๆ กับท่าน ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริง และครบทุกข้อ เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าวิจัย
3. ในการตอบแบบสอบถามให้ท่านขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีอยู่ 5 ช่อง คือ "จริงที่สุด" "ค่อนข้างจริง" "ไม่แน่ใจ" "ไม่ค่อยจริง" "ไม่จริงเลย"
4. การตอบคำถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ กับท่าน ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

แบบทดสอบวัดลัทธิอัตถิภาวะ (Self-Concept)

ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง ค่อนข้างจริง	ไม่จริง เลย
1. โดยปกติเพื่อน ๆ มักจะเห็นด้วยกับความคิดของข้าพเจ้า					
2. ข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริง สนุกสนาน					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเข้ากับเพื่อนไม่ได้					
4. ถ้ามีโอกาส ข้าพเจ้ามักจะออกกำลังกายเสมอ					
5. ข้าพเจ้าตื่นเต้น ตกใจง่ายอยู่เสมอ					
6. เมื่อทำอะไรไม่สำเร็จ ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง					
7. ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้เสมอ					
8. ข้าพเจ้าชอบอยู่ตามลำพัง					
9. ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกคนสำคัญของครอบครัว					
10. บางครั้งเมื่ออยู่คนเดียว ข้าพเจ้านึกกลัวขึ้นมาโดยไม่มีสาเหตุ					
11. ข้าพเจ้าเคยช่วยเหลือ หรือแนะนำวิธีแก้ปัญหาให้กับคนอื่น					
12. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเป็นคนอ่อนเพลียง่าย					
13. ข้าพเจ้าชอบนั่งเหม่ออยู่คนเดียว					
14. ข้าพเจ้าทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทุกครั้ง					
15. ข้าพเจ้ารักใคร่ปรองดองกับครอบครัวเป็นอย่างดี					
16. ข้าพเจ้ามีเรื่องกลุ้มใจอยู่เสมอ					
17. เมื่อแก้ปัญหาเองไม่ได้ ข้าพเจ้าจะขอคำแนะนำจากผู้อื่น					
18. ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานร่วมกับคนอื่น					
19. ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตัวเองมาก					
20. ครอบครัวข้าพเจ้ารักและเอาใจใส่กันดี					
21. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการเล่นกีฬา					
22. ข้าพเจ้ารู้สึกตัวว่าข้าพเจ้าเป็นคนเจ้าอารมณ์					
23. ข้าพเจ้าสามารถเข้ากับคนทุกประเภทได้					
24. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่มีอะไรดีเลย					
25. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกสนานในหมู่เพื่อนฝูงมาก					

แบบทดสอบวัดสัจกัปปิแห่งตน (Self-Concept)

ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง ค่อนข้างจริง	ไม่จริง เลย
26. ข้าพเจ้าไม่ต้องการเป็นมิตรกับคนอื่น					
27. ข้าพเจ้าเป็นคนคล่องแคล่วว่องไว					
28. ข้าพเจ้าไม่โกรธใครง่าย ๆ					
29. ข้าพเจ้ามีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ดี					
30. ข้าพเจ้าคิดว่าโลกนี้สนุกสนานน่าอยู่					
31. ผู้คนส่วนใหญ่มักชมชอบข้าพเจ้า					
32. ข้าพเจ้าชอบอยู่เฉย ๆ ไม่ต้องทำอะไร					
33. เมื่อผู้ใดให้อะไรแก่ข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะหาทางตอบแทนผู้นั้น					
34. ข้าพเจ้าเป็นคนสุ่มรอบคอบ					
35. การผจญภัย หรือเสี่ยงภัย เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าชอบ					
36. ข้าพเจ้าเป็นคนใจเย็น					
37. ข้าพเจ้าไม่เจตนาพลาดจับไขว่					
38. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกสนาน เมื่อสามารถเข้าเหย้าหนีให้เพื่อโกรธได้					
39. เมื่อสิ่งที่ข้าพเจ้าทำนั้นถูกต้อง มีเหตุผล ข้าพเจ้าจะทำทันที					
40. ข้าพเจ้ามักจะยอมแพ้เสมอ ไม่ว่าเรื่องอะไรก็ตาม					
41. ข้าพเจ้าไม่ชอบชมเชย ยกย่อง คนที่มีความสามารถ					
42. ข้าพเจ้าเป็นคนขี้อาย ประหม่าเมื่อเข้าสังคม					
43. ข้าพเจ้ารู้สึกตัวว่ามีสติปัญญาด้อยกว่าผู้อื่น					
44. ข้าพเจ้ามีความสุขใจเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น					
45. ข้าพเจ้าทำงานเรื่องซ้ำอีกอด					
46. ยังมีคนที่น่าสงสาร ที่ข้าพเจ้าควรช่วยเหลืออีกมาก					
47. บางครั้งข้าพเจ้าอยากทุบทำลายของ					
48. ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งกับผู้อื่นเป็นประจำ					
49. ข้าพเจ้าเป็นคนมีความมานะพยายาม					
50. บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะทำเรื่องชกต่อย ตบตีกับใครสักคนหนึ่ง					
51. ข้าพเจ้ามักหักทลาย พุดคุยกับผู้อื่นเสมอ					

แบบทดสอบวินัยแห่งตน (Self-Discipline)

ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง ค่อนข้างจริง	ไม่จริง เลย
1. ข้าพเจ้าประหม่า เสี่ยงสั่น เมื่อต้องออกไปพูดในที่ประชุม					
2. หากข้าพเจ้าได้รับเลือกให้เป็นผู้นำกลุ่ม ข้าพเจ้าจะให้โอกาสผู้อื่นแสดงความคิดเห็นทุกเรื่อง					
3. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก ข้าพเจ้าจะอ้างว่าเกินความสามารถของข้าพเจ้า					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกอาย เมื่อต้องแต่งกายถูกระเบียบของหน่วยงานทุกประการ					
5. ข้าพเจ้าเคยแต่งกายแปลก ๆ ตามเพื่อน ทั้งที่ข้าพเจ้าไม่อยากจะแต่ง					
6. ในขณะที่ทำงาน หากผู้บังคับบัญชามายืนมองใกล้ ๆ ข้าพเจ้าจะประหม่าจนทำอะไรไม่ถูก					
7. คำสัญญาของข้าพเจ้าเชื่อถือได้เสมอ					
8. หากข้าพเจ้าลางาน วันรุ่งขึ้นข้าพเจ้าจะรีบติดตามงานจากเพื่อนร่วมทีมทันที					
9. ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ไม่ว่าจะยากลำบากเพียงใด					
10. ข้าพเจ้าไม่ออกไปเที่ยวกับเพื่อน ถ้าข้าพเจ้ายังทำงานไม่เสร็จ					
11. ข้าพเจ้าตำหนิใคร ก็ต่อเมื่อพบว่าคนนั้นกระทำความผิดจริง					
12. ข้าพเจ้าไม่เคยย่อท้อต่อความลำบากใด ๆ					
13. ข้าพเจ้าไม่ถือโกรธ เมื่อข้าพเจ้าถูกตำหนิ หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์					
14. ข้าพเจ้ากำหนดแผนการทำงานล่วงหน้า และทำตามแผนนั้น					
15. เมื่อข้าพเจ้าทำสิ่งใดสำเร็จด้วยตนเอง ข้าพเจ้าจะรู้สึกภาคภูมิใจ					
16. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ได้					
17. ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูลอย่างถี่ถ้วน ก่อนที่จะตัดสินใจลงมือทำ					

แบบทดสอบวินัยแห่งตน (Self-Discipline)

ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง ค่อนข้างจริง	ไม่จริง เลย
18. เมื่อต้องการสิ่งของ ข้าพเจ้าจะยืมเงินคนอื่น เพราะการเก็บออมใช้เวลานานมาก					
19. ข้าพเจ้าแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่น					
20. ข้าพเจ้าเคยตั้งใจจะทำอะไร แต่เมื่อถึงเวลากลับผลัดไว้ทำเวลาอื่น					
21. ข้าพเจ้าชอบทำงานตามคำสั่ง ไม่ชอบทำงานที่คิดเอง					
22. เมื่อข้าพเจ้ายืมหนังสือจากห้องสมุด ข้าพเจ้าจะคืนตรงเวลาเสมอ					
23. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด					
24. เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะแนะนำให้เพื่อนปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน					
25. เมื่อข้าพเจ้าถูกตำหนิเมื่อกระทำความผิด ข้าพเจ้าไม่เคยถือโทษผู้ตำหนิเลย					
26. ข้าพเจ้าช่วยเหลืองานบ้าน โดยไม่ต้องมีใครในครอบครัวบอกกล่าว					
27. ข้าพเจ้ามีความขยันมากขึ้น เมื่อรู้ว่าประสิทธิภาพการทำงานต้องดีกว่าเพื่อนร่วมงาน					
28. ข้าพเจ้าไม่กล้ายอมรับผิด เพราะกลัวถูกลงโทษ					
29. ข้าพเจ้ามีความลังเลที่จะตัดสินใจทำอะไร เพราะไม่แน่ใจในผลที่เกิดขึ้น					
30. บางครั้งข้าพเจ้าทำตามผู้อื่น โดยไม่ได้ตั้งใจ					
31. ข้าพเจ้ามาปฏิบัติงานตรงเวลาเสมอ					
32. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดเมื่อต้องพูดคุยกับคนที่ไม่คุ้นเคย					
33. ข้าพเจ้าไม่มั่นใจถ้าต้องทำงานตามลำพัง					
34. แม้ว่าได้เวลาเลิกงานแล้ว หากงานยังไม่เสร็จ ข้าพเจ้าจะทำงานต่อไป					
35. ข้าพเจ้ารับผิดชอบผลการทำงานของข้าพเจ้าเอง ไม่ว่าผลการทำงานนั้นจะดี หรือไม่ดีก็ตาม					

แบบทดสอบวินัยแห่งตน (Self-Discipline)

ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง ค่อนข้างจริง	ไม่จริง เลย
36. ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานล่วงหน้า ก่อนลงมือทำงาน					
37. แม้เพื่อนร่วมงานจะส่งเสียงดังในห้องทำงาน ข้าพเจ้าก็ไม่สูญเสียสมาธิในการทำงาน					
38. ข้าพเจ้าทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จเสร็จสิ้นด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น					
39. ข้าพเจ้านิยมชมชอบความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ					
40. ความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสำคัญเท่าเทียมกัน					
41. เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ข้าพเจ้าจะล้มเลิกการทำงานนั้น					
42. การออกกำลังกายเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับข้าพเจ้า					
43. ข้าพเจ้าสามารถฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้เสมอ					
44. ข้าพเจ้าอิจฉาเพื่อนที่เก่งกว่า					
42. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ					
46. ข้าพเจ้าช่วยลดปัญหาการจราจร โดยปฏิบัติตามกฎจราจร					
47. ข้าพเจ้าข้ามถนนในทางข้าม เพราะเป็นผลดีต่อข้าพเจ้า					
48. ข้าพเจ้าทิ้งขยะไม่ลงถัง เพราะรู้ว่าเดี๋ยวแม่บ้านก็ต้องมาเก็บให้					
49. ข้าพเจ้าคล้อยตามเสียงส่วนใหญ่ในกลุ่ม ไม่ว่าความคิดเห็นจะเป็นอย่างไร					
50. การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ดีกับตัวข้าพเจ้าเอง					
51. ข้าพเจ้าตัดสินใจอะไรช้ากว่าคนอื่น					

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่น ของแบบทดสอบวัดสังกัดกับตนเอง

Item	Mean	Variance	Correlation
1.	67.112	40.490	.3767
2.	66.352	40.937	.298
3.	55.282	43.564	.403
4.	61.005	47.315	.372
5.	66.658	38.821	.504
6.	61.167	47.734	.362
7.	54.815	46.584	.437
8.	61.636	48.030	.314
9.	66.475	39.071	.358
10.	60.621	46.409	.446
11.	66.653	38.453	.519
12.	54.954	45.086	.421
13.	60.561	46.126	.548
14.	54.426	47.308	.391
15.	66.143	40.390	.365
16.	61.056	46.611	.482
17.	67.026	39.922	.249
18.	67.250	40.486	.242
19.	54.954	47.230	.381
20.	66.321	39.912	.362
21.	55.462	45.095	.397
22.	61.546	45.539	.470
23.	66.934	39.560	.354
24.	60.697	46.385	.442
25.	66.674	39.739	.357

Item	Mean	Variance	Correlation
26.	65.888	40.951	.322
27.	54.939	46.079	.474
28.	61.268	48.329	.318
29.	54.790	45.497	.548
30.	60.859	48.477	.355
31.	67.286	39.631	.480
32.	54.574	46.163	.364
33.	66.398	40.282	.372
34.	55.051	47.296	.376
35.	55.497	45.849	.348
36.	61.687	48.358	.277
37.	54.631	46.750	.408
38.	60.773	48.014	.282
39.	54.359	47.592	.374
40.	60.606	47.489	.327
41.	60.419	48.570	.342
42.	61.313	46.237	.388
43.	54.518	45.468	.470
44.	66.225	39.211	.487
45.	54.354	45.817	.425
46.	66.413	39.546	.348
47.	60.333	47.025	.464
48.	66.276	39.872	.386
49.	54.703	44.035	.626
50.	60.253	48.829	.251
51.	66.679	38.353	.532

ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดสังกัดกับตนเองทั้งฉบับ = .9000

ค่าความเชื่อมั่น ของแบบทดสอบวัดวินัยแห่งตน

Item	Mean	Variance	Correlation
1.	32.397	23.422	.321
2.	24.400	7.4171	.401
3.	24.248	8.035	.428
4.	32.347	16.985	.420
5.	31.055	24.8901	.226
6.	31.608	22.078	.456
7.	35.934	16.970	.483
8.	36.046	16.626	.541
9.	26.849	10.715	.590
10.	36.619	16.553	.474
11.	24.610	7.375	.273
12.	24.450	8.736	.307
13.	25.000	7.618	.285
14.	27.302	10.525	.584
15.	26.553	11.683	.433
16.	27.105	10.616	.579
17.	24.343	8.521	.464
18.	23.748	8.971	.304
19.	26.804	11.956	.302
20.	27.533	11.058	.338
21.	24.298	7.967	.504
22.	32.849	15.523	.533
23.	32.940	15.764	.684
24.	33.116	16.325	.535
25.	33.075	16.838	.485

Item	Mean	Variance	Correlation
26.	36.011	16.990	.3967
27.	36.183	16.875	.513
28.	35.929	18.240	.258
29.	31.879	22.086	.508
30.	32.327	23.029	.479
31.	36.137	16.741	.393
32.	32.281	21.931	.502
33.	31.643	22.402	.539
34.	36.528	17.057	.365
35.	35.837	16.790	.569
36.	31.578	22.447	.491
37.	27.176	10.519	.610
38.	27.895	11.317	.243
39.	24.065	7.257	.495
40.	24.075	6.904	.609
41.	24.040	8.323	.478
42.	23.965	8.765	.246
43.	24.115	7.158	.552
44.	24.045	8.033	.215
45.	35.736	17.420	.559
46.	32.694	16.618	.500
47.	32.493	17.383	.422
48.	32.131	18.276	.319
49.	32.196	23.542	.293
50.	32.588	17.345	.450
51.	31.608	22.967	.409

ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดวินัยแห่งตนทั้งฉบับ = .9207

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ของแบบทดสอบวัดดังต่อไปนี้

Item	Correlations
1.	.439
2.	.402
3.	.522
4.	.475
5.	.581
6.	.450
7.	.513
8.	.416
9.	.461
10.	.522
11.	.584
12.	.518
13.	.611
14.	.464
15.	.456
16.	.541
17.	.389
18.	.381
19.	.460
20.	.460
21.	.490
22.	.565
23.	.460
24.	.551
25.	.455

Item	Correlations
26.	.420
27.	.551
28.	.456
29.	.603
30.	.510
31.	.524
32.	.491
33.	.458
34.	.456
35.	.429
36.	.417
37.	.501
38.	.373
39.	.464
40.	.422
41.	.411
42.	.494
43.	.572
44.	.577
45.	.531
46.	.463
47.	.505
48.	.476
49.	.677
50.	.332
51.	.600

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ของแบบทดสอบวัดวินัยแห่งตน

Item	Correlations
1.	.480
2.	.529
3.	.550
4.	.575
5.	.364
6.	.615
7.	.605
8.	.653
9.	.706
10.	.612
11.	.472
12.	.407
13.	.469
14.	.709
15.	.564
16.	.702
17.	.565
18.	.474
19.	.469
20.	.545
21.	.613
22.	.677
23.	.757
24.	.642
25.	.600

Item	Correlations
26.	.550
27.	.628
28.	.413
29.	.620
30.	.574
31.	.556
32.	.626
33.	.658
34.	.528
35.	.668
36.	.588
37.	.725
38.	.485
39.	.606
40.	.677
41.	.587
42.	.502
43.	.660
44.	.438
45.	.645
46.	.617
47.	.557
48.	.463
49.	.461
50.	.576
51.	.553

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางอัญชลี จ้อยหนูแสง
ที่อยู่ปัจจุบัน	39/609 หมู่ 5 บ้านสวนแจ้งวัฒนะ ซอยแจ้งวัฒนะ 14 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210
ตำแหน่งการงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด 102 ซอยงามดูพลี ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
ประวัติการศึกษา	
2526	ประถมศึกษา - มัธยมศึกษา (คณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์) โรงเรียนจรัสอนุสรณ์
2528	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น (การบัญชี) วิทยาลัยพาณิชยการบางนา
2531	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) วิทยาลัยพาณิชยการบางนา
2540	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) สถาบันราชภัฏยะเชิงเทรา
2546	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ