

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน
ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปริญญานิพนธ์
ของ
สมชาย ประทีตเจริญสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2547

FACTORS AFFECTING WORKING BEHAVIOR OF INSTRUCTORS AT
RAJABHAT INSTITUTE VALAYA ALONGKORN
UNDER THE ROYAL PATRONAGE

A THESIS
BY
SOMCHAI PRAKITCHAROENSUK

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
October 2004

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน
ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปริญญานิพนธ์
ของ
สมชาย ประกิจเจริญสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน
ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บทคัดย่อ
ของ
สมชาย ประกิตเจริญสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2547

สมชาย ประกิจเจริญสุข. (2547). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร**

สายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ปริญญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย-

ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์,

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ วุฒิ-การศึกษา สถานภาพสมรส คณะที่สังกัด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้ (ต่อเดือน) ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน ทักษะในการทำงาน บุคลิกภาพในการทำงาน และความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 318 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way Anova) หรือ การทดสอบค่า F-Test ในกรณีที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และการหาค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer) For Windows

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1.บุคลากรสายการสอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท มีสถานภาพสมรส มีคณะที่บุคลากรสายการสอนสังกัดจำนวนมาก คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีอายุเฉลี่ยประมาณ 42 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) เฉลี่ยประมาณ 17 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,944.72 บาท

2. บรรยากาศในการทำงาน, บุคลิกภาพในการทำงาน และความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอน โดยรวม อยู่ในระดับดี

3. ทักษะคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอน โดยรวม อยู่ในระดับดีมาก

4. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ, วุฒิการศึกษา,สถานภาพสมรส และคณะที่สังกัด ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า

4.1 เพศที่แตกต่างกัน, วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 คณะที่สังกัดที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ,ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้ (ต่อเดือน) ตลอดจน บรรยากาศในการทำงาน, ทักษะคติในการทำงาน, บุคลิกภาพในการทำงาน และความเชื่ออำนาจในตน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า

5.1 อายุของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกัน นั่นคือ อายุมาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย

5.2 ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกัน นั่นคือ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) มาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย

5.3 รายได้ (ต่อเดือน) ของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกัน นั่นคือ รายได้ (ต่อเดือน) มาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย

5.4 บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 กล่าวคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ บรรยากาศในการทำงานที่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี

5.5 ทักษะคิดในการทำงานของบุคลากรสายสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 กล่าวคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ทักษะคิดในการทำงานที่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี

5.6 บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 กล่าวคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ บุคลิกภาพในการทำงานที่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี

5.7 ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 กล่าวคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ความเชื่ออำนาจในตนสูง ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานสูง

FACTORS AFFECTING WORKING BEHAVIOR OF INSTRUCTORS AT
RAJABHAT INSTITUTE VALAYA ALONGKORN
UNDER THE ROYAL PATRONAGE

AN ABSTRACT
BY
SOMCHAI PRAKITCHAROENSUK

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
October 2004

Somchai Prakitcharoensuk. (2004). **Factors Affecting Working Behavior of Instructors at Rajabhat Institute Valaya Alongkorn under the Royal Patronage**. Master thesis, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Sirivan Serirat, Asst. Prof. Dr.Omduean Soadmanee.

The study aimed at examining the following personal factors - sex, education, marital status, as well as the faculty the instructors working in at Rajabhat Institute Valaya Alongkorn under the Royal Patronage. The study also looked at the relationship between their personal factors - age, work experience (work duration), salary, work atmosphere, work attitudes, work personality, and internal locus of control - and their working behavior.

Purposively randomized samples of 318 instructors were drawn and a questionnaire administered to gather data which were analyzed using percentage, mean, standard deviation, T-Test, One-Way Anova and LSD, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The data was processed by SPSS/PC for Windows.

The findings :

1. Most samples were married, female instructors with a Master's Degree and working in the Faculty of Science and Technology. Averagely, their age was 42; work duration 17 years; and salary 24,944.72 baht.

2. Their overall work atmosphere, work personality and internal locus of control was also ranked as good.

3. Their overall work attitudes were ranked as very good.

4. The comparative study between the instructors' personal factors-sex, education, marital status, and the faculty they worked in - and their working behavior revealed that:

- 4.1 Difference in sex, education, and marital status did not yield any difference in working behavior at the significant level of .05.

- 4.2 Instructors working in different faculties, however, were seen to have different working behavior at the significant level of .05.

5. The comparative study between their personal factors - age, work experience, salary, work atmosphere, work attitudes, work personality, and internal locus of control - revealed that:

5.1 There was an inverse relationship between their age and working behavior at the significant level of .05. Instructors with older age worked less and vice versa.

5.2 An inverse relationship was also seen at the significant level of .05 between their work experience (work duration) and their working behavior. Instructors with more work experience worked less and vice versa.

5.3 Their salary showed an inverse relationship with their working behavior at the significant level of .05 as well. Instructors with a higher salary worked less and vice versa.

5.4 Work atmosphere had a direct relationship with working behavior at the significant level of .01. A good work atmosphere contributed to good working behavior.

5.5 Their work attitudes were shown to have a direct relationship with working behavior at the significant level of .01. Good work attitudes brought about good working behavior.

5.6 Likewise; their work personality was shown to have a direct relationship with working behavior at the significant level of .01. Good work personality resulted in good working behavior.

5.7 Their internal locus of control was also seen to have a direct relationship with working behavior at the significant level of .01. Instructors with higher internal locus of control possessed good working behavior.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน
ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ของ
ร้อยตรี สมชาย ประกิตเจริญสุข

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จิระเดชากุล)
วันที่.....เดือน.....ตุลาคม.....พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.สุกัญญา ญาณสมบูรณ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษานั้นมิได้สิ้นสุดลงเพียงการทำปริญญานิพนธ์ให้สำเร็จลงได้ หากแต่ต้องซึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ถูกจุดประกายขึ้นในการศึกษาที่ผ่านมาให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด และจะต้องนำความรู้นั้นไปยังประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นต่อ ๆ ไปอีกด้วย จึงจะสมตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา และอาจารย์วันทรา ศิริสุทธิกุล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำในการวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจน อธิการบดีสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทองหล่อ วงษ์อินทร์) คณาจารย์ทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ประสานงานต่าง ๆ และสนับสนุนเกี่ยวกับข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อนึ่ง ในขณะที่ผู้วิจัยได้จัดทำรูปเล่มปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์นี้ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้รับการเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” แล้ว เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2547

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณ ภรรยา,เพื่อน ๆ M.B.A. สาขาวิชาการจัดการ รุ่น 1 (รหัส 44) ภาคปกติ ทุกคน โดยเฉพาะ นายทิวากร เหล่าลี้อา, นางสาวอสิริยา สดมณี,นางสาวสมกมล พวงพรหม,นายวสันต์ รติทวีทรัพย์ และนางพัชรินทร์ สนธิวนิช ที่ให้ทั้งกำลังใจและกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

สมชาย ประกิจเจริญสุข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	6
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	6
ตัวแปรที่ศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมุติฐานในการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	11
ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน	16
แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน	19
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	24
แนวความคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ	32
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน	38
ความเป็นมาของสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	40
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	52
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ) ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	56
วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
ความมุ่งหมายของการวิจัย	97
ความสำคัญของการวิจัย	98
สมมุติฐานในการวิจัย	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
การเก็บรวบรวมข้อมูล	100
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	102
อภิปรายผล	110
ข้อเสนอแนะ	115
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	116

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	128
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย	129
ภาคผนวก ข. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัย	141
ภาคผนวก ค. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัย	143
ภาคผนวก ง. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	145
ภาคผนวก จ. พระราชกฤษฎีกา เปลี่ยนชื่อสถาบันราชภัฏ- เพชรบุรีวิทยาลัย จังหวัดปทุมธานี เป็นสถาบันราชภัฏ- วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2546	148
ประวัติย่อผู้วิจัย	153

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะที่สังกัด	51
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลโดยทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) ของบุคลากรสายการสอน	66
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน	69
4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทัศนคติในการทำงาน	72
5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับความคิดเห็นที่มีต่อบุคลิกภาพในการทำงาน	74
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความเชื่ออำนาจในตน	76
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับพฤติกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน	78
8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสายการสอน จำแนกตามเพศ	82
9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสายการสอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	83
10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสายการสอน จำแนกตามสถานภาพสมรส	84
11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสายการสอน จำแนกตามคณะที่สังกัด	85
12 การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสายการสอน เป็นรายคู่ จำแนกตามคณะที่สังกัด โดยใช้วิธีทางสถิติ LSD (Least Significant Difference)	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของบุคลากรสายการสอน กับพฤติกรรมการทำงาน	90
14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอน กับพฤติกรรมการทำงาน	91
15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ (ต่อเดือน) ของ บุคลากรสายการสอน กับพฤติกรรมการทำงาน	92
16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน	93
17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน	94
18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน	95
19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน กับ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน	96

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 แสดงแบบจำลองทางสังคม	22
3 พฤติกรรมการแสดงออกซึ่งทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและ การบริหารงานขององค์การ	29

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง จะต้องเอาใจใส่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเพียงพอ ถึงแม้ว่าในทางปฏิบัติจะเป็นการยากลำบากอยู่บ้างที่จะนำบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความต้องการ มีความรู้สึกนึกคิด และความคิดเห็นแตกต่างกันไป ให้มาร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกันให้ได้ผลตามความมุ่งหมายของผู้บริหาร แต่ก็มิ้นักบริหารจำนวนไม่น้อยที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศทั้งแรงกายแรงใจให้แก่งาน และหน่วยงานของเขา ส่งผลทำให้หน่วยงานและองค์กรนั้น ๆ สามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายและก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง จากการศึกษาถึงความสำเร็จของนักบริหารเหล่านี้ ประกอบกับการค้นคว้าของนักวิชาการ พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นสิ่งสำคัญวิธีหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมและจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและช่วยให้การทำงานบรรลุถึงจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พลเอกมานะ รัตนโกเศศ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของคน ในหนังสือ 98 ปี กระทรวงศึกษาธิการ ว่า “ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูง มีสติปัญญา ความสามารถ เหมาะสมกับยุคสมัย มีการประพฤติปฏิบัติที่มีเหตุผล มีวินัย สามัคคีกลมเกลียว และมีจิตใจดีมั่นอยู่ในคุณธรรมจริยธรรม” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2533 : 5)

ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ จึงถือว่า การส่งเสริมให้เกิดการทำงานตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผลงานที่แสดงออกด้วยการทำงาน เป็นอาการที่ทำด้วยความเต็มใจ เต็มที่ และเต็มความสามารถ ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงาน ว่างานที่ทำนั้นถ้าทำงานด้วยความเต็มใจ ผลงานที่ได้ออกจะมีความกระตือรือร้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าทำงานด้วยความไม่พอใจหรือไม่เต็มใจ ผลงานที่ได้ออก ก็จะไม่ดี ไม่มีคุณภาพ ดังนั้น พฤติกรรมของการทำงานมีผลต่อตัวบุคคลเป็นอย่างมาก ผลสะท้อนจากพฤติกรรมการทำงาน จะแสดงออกให้เห็น นั่นคือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลใดก็ตามมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ก็ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจ ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน ถ้าบุคคลใดก็ตาม มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี มีผลต่อขวัญและกำลังใจ สิ่งตามมา ก็คือ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการทำงาน นั่นก็คือ พฤติกรรมการทำงานจะน้อยลง เมื่อเป็นเช่นนี้ พฤติกรรมการทำงานจึงมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจอย่างไม่สามารถแยกจากกันได้โดยสิ้นเชิง นอกจากนี้ ธงชัย สังแก้ว (2524 : 2) ได้

กล่าวไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ (Morale) เป็นสภาวะแห่งจิตใจของสมาชิกในองค์การที่แต่ละคนแสดงออกด้วยความสนใจ หรือความกระตือรือร้นในการทำงาน กำลังขวัญเป็นเสมือนแกนกลางของปัจเจกบุคคลใน อันที่จะอุทิศกายและใจในการทำงานให้องค์การ และก็ยังมี เคอร์ท (Keith. 1972 : 59) ได้กล่าวใน ลักษณะเชิงเปรียบเทียบว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หากจะเปรียบไปก็คล้ายกับสุขภาพของร่างกายมนุษย์ เพราะขวัญอาจจะเป็นไปได้ทั้งในความหมายสูงและต่ำ เช่นเดียวกับสุขภาพของร่างกายที่อาจจะเป็นไปได้ทั้งอ่อนเพลียและแข็งแรง เป็นเครื่องชี้ให้ทราบสภาพโดยทั่วไปของร่างกาย เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ มีพลังเข้มแข็ง คนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกาย และตรวจวินิจฉัยสุขภาพอยู่เสมอ เช่นเดียวกับความปรารถนา ที่อยากจะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องตรวจตราขวัญในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์การอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นขวัญส่วนบุคคล หรือขององค์กรอันเป็นส่วนรวม ขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และมีผลกระทบต่อ หน่วยงานนั้นด้วย ในการทำงานผู้บังคับบัญชาต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความ ขยันหมั่นเพียร และความตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ขณะเดียวกัน ผู้ได้บังคับบัญชาก็ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจลึกซึ้งถึงความรู้สึกและปัญหาในการทำงานของตน ความต้องการเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานและต่อผลผลิตขององค์การ สิ่ง ที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานแสดงออกในรูปของความรู้สึกต่องานดังที่กล่าวมาแล้ว ก็คือพฤติกรรม การทำงาน นั่นเอง

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้มีการปรับ โครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น หน่วยงาน ในสังกัดจึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงาน เพื่อให้มีระบบการจัดการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีปรับปรุง กฎหมายขึ้นเพื่อให้สอดคล้องตามแผนการศึกษาแห่งชาติและการปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงาน นั่นก็ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 โดยให้ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในการจัดระบบการศึกษาให้เป็นไป ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว มีผลทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานขณะนี้รู้สึกถึงความไม่ แน่มั่นในระบบโครงสร้างใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน อัน เนื่องมาจากผลกระทบจากการปรับปรุงโครงสร้างองค์การในเรื่องระบบการทำงานสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผู้วิจัยมีความสนใจ จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน

สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นชื่อใหม่ที่เปลี่ยน เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2545 ได้รับพระบรมราชานุญาตให้เปลี่ยนชื่อจาก “สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการศึกษาราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” เป็น “สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” (หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0207/12447 ลงวันที่ 4 กันยายน 2545) และ พระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการศึกษาราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี เป็น สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 88 ก, 20 กันยายน 2546) โดยที่สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนระดับอนุปริญา และปริญาตรี จำนวน 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ต่อมาในปีการศึกษา 2542 ได้เปิดสอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ขึ้น ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอน จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ อีกทั้งต้องเข้าใจในบทบาท หน้าที่การทำงาน ด้วยจึงจะทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ดังกล่าว เมื่อเป็นเช่นนั้นหน่วยงานที่หน้าที่ดังกล่าว จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานเพื่อให้ดำเนินงานไปได้ด้วยดี ในทางปฏิบัติ บางครั้ง จะพบว่า มีกฎ ระเบียบ หรือวิธีการทำงานที่อาจแตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ก็ต้องยึดระเบียบจากทางราชการเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน อาจจะมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย รู้สึกถึงความจำเจหรือปฏิบัติซ้ำ ๆ เป็นประจำ เป็นสาเหตุหนึ่งทำให้มีผลกระทบต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม การที่จะทราบว่า บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานเป็นอย่างไรบ้างนั้น สิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อสภาพการปฏิบัติงานก็คือ พฤติกรรมการทำงาน ผลที่ตามมาจากพฤติกรรมการทำงานจะมีผลกระทบต่อตัวบุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงานในการปฏิบัติงานของเขา เป็นตัวชี้ถึงผลจากพฤติกรรมการทำงาน ว่า ตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ ประกอบกับภายหลัง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 มีผลให้สถานะภาพของสถาบันราชภัฏจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว กล่าวคือ ในมาตรา 36 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุว่า “ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลและอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทาง ตามมาตรา 21” นอกจากนี้ ยังระบุอีกว่า “ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น” เมื่อเป็นเช่นนั้นสถาบันราชภัฏต้องปรับโครงสร้างใหม่

เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จึงต้องตรากฎหมายขึ้นเพื่อใช้ในหน่วยงานของสถาบันราชภัฏ นั่นคือ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนทางกฎหมาย เพื่อให้มีผลใช้บังคับต่อไป ผลที่ตามมาก็คือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จะรู้สึกท้อแท้ ทิศทางการปฏิบัติงานในอนาคตมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถาบันราชภัฏว่าจะกำหนดทิศทางไปอย่างไรบ้าง อาจจะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐหรือเป็นส่วนราชการก็ได้ ดังนั้น ในฐานะผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกถึงความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่อยากทำงาน รู้สึกท้อแท้ และไม่มีความแน่นอนว่าสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ จะเป็นส่วนราชการนิติบุคคลหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานอยู่เป็นอย่างมาก

โดยเหตุที่ บุคลากรของสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ส่วนมากจะทำหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในด้านการจัดการเรียนการสอน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถาบันราชภัฏ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” โดยทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในการที่จะนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นผลจากพฤติกรรมการทำงาน ให้นักวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส คณะที่สังกัด กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้ (ต่อเดือน) กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเชื่ออำนาจในตน กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และคณะที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้ (ต่อเดือน) ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. ทำให้ทราบถึง บรรยากาศในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน บุคลิกภาพในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน และพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
4. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เสนอต่อสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีรวมทั้งหมด 335 คน (สำรวจเสนอ 2545 สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2545 : 25-33, 35-38)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 วุฒิการศึกษา

1.1.2.1ปริญญาตรี

1.1.2.2ปริญญาโท

1.1.2.3ปริญญาเอก

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.4 คณะที่สังกัด

1.1.4.1 คณะครุศาสตร์

1.1.4.2 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.1.4.3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.1.4.4 คณะวิทยาการจัดการ

1.1.4.5 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

1.1.4.6 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

1.1.5 อายุปี

1.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)ปี

1.1.7 รายได้ (ต่อเดือน)บาท (รวมเงินค่าสอนพิเศษ)

1.2 บรรยาการในการทำงาน

1.2.1 ด้านลักษณะงาน

1.2.2 ด้านความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

1.2.3 ด้านค่าตอบแทน

1.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.2.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย

1.2.6 ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ทักษะในการทำงาน

1.4 บุคลิกภาพในการทำงาน

1.5 ความเชื่ออำนาจในตน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บุคลากรสายการสอน** หมายถึง ข้าราชการครู อาจารย์พิเศษที่สถาบันราชภัฏแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานด้านการสอน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. **เพศ** หมายถึง เพศของบุคลากรสายการสอนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3. **อายุ** หมายถึง อายุตัวของบุคลากรสายการสอนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

4. **วุฒิการศึกษา** หมายถึง วุฒิสูงสุดการศึกษาของบุคลากรสายการสอนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

5. **สถานภาพสมรส** หมายถึง ความเป็นอยู่ทางครอบครัวของบุคลากรสายการสอนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ว่า ได้ทำการสมรสแล้ว หรือยังไม่ได้ทำการสมรส

6. ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรสายการสอนเริ่มเข้าปฏิบัติงานนับจนถึงปัจจุบัน และหรือจากหน่วยงานอื่นและได้โอนมาปฏิบัติงานที่สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

7. รายได้ (ต่อเดือน) หมายถึง เงินประจำที่ได้รับเป็นรายเดือน และรวมถึงเงินค่าสอนพิเศษที่ได้รับจากสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

8. คณะที่สังกัด หมายถึง คณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่าคณะวิชาที่บุคลากรสายการสอนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่ ณ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

9. บรรยาการในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่ปฏิบัติงาน ณ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ที่มีต่อบรรยาการในการทำงานด้านลักษณะงาน,ด้านความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่การงาน, ด้านค่าตอบแทน, ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

10.ทัศนคติในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก นึกคิด ชอบหรือไม่ชอบ ในตัวบุคคล วัตถุ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกด้านอารมณ์ของบุคลากรสายการสอนที่ปฏิบัติงาน ณ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ว่ารู้สึกอย่างไรบ้างต่อการทำงาน ตลอดจนสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพของตัวบุคคลด้วย

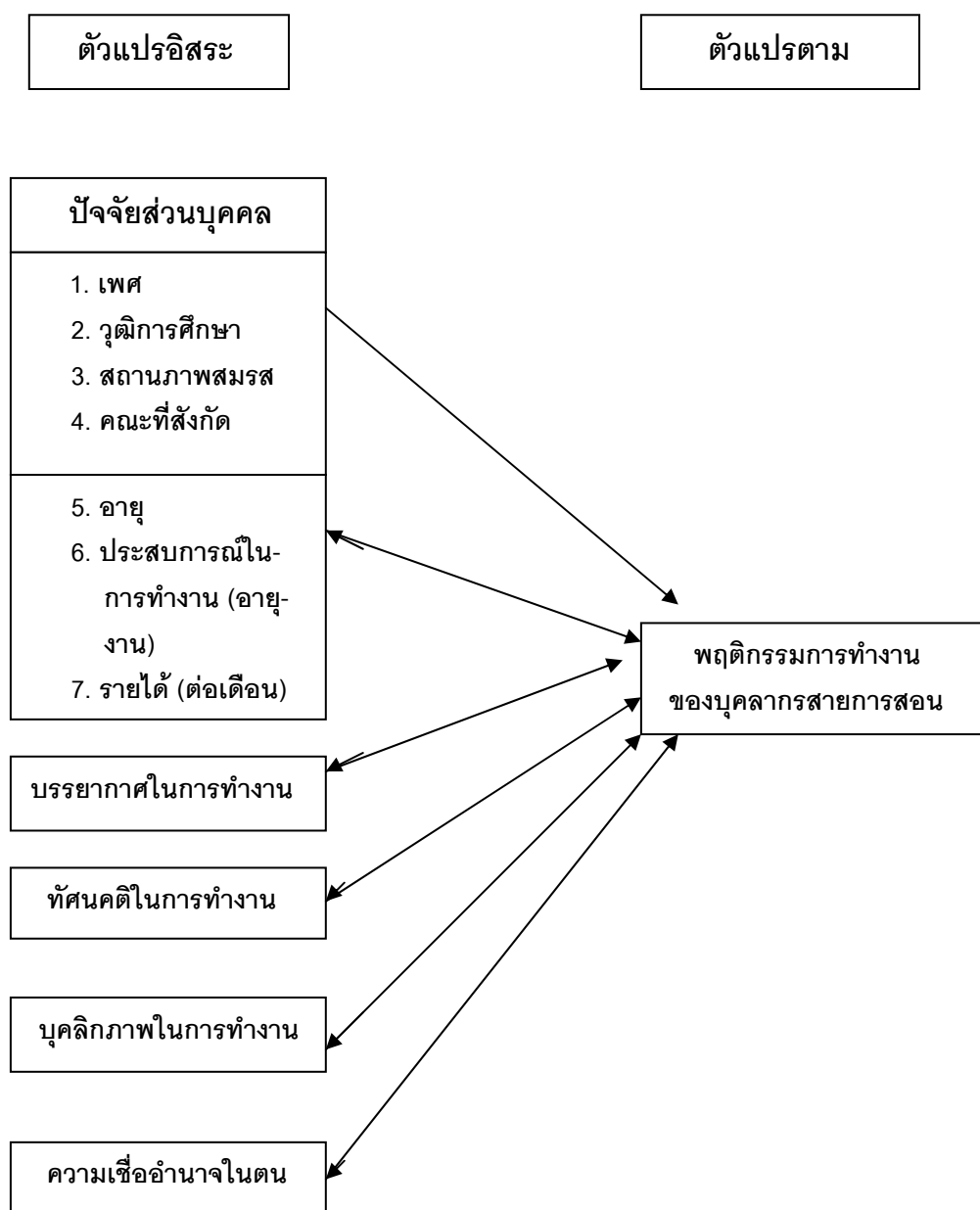
11. บุคลิกภาพในการทำงาน หมายถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายการสอน ที่ปฏิบัติงาน ณ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์เฉพาะตัว ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถมองเห็นความแตกต่างกันของบุคลากรได้

12. ความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) หมายถึง ความเชื่อ หรือ ความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่ปฏิบัติงาน ณ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ที่เชื่อว่า การปฏิบัติงานด้านการสอนนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานที่กระทำอยู่เกิดจากความสามารถ และการกระทำของตนเองเป็นส่วนใหญ่

13.พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นงานสายการสอนหรืองานบริการอื่น ๆ ซึ่งให้เห็นว่า บุคลากรนั้นมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีกรอบแนวคิดในการวิจัย รายละเอียดดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส คณะที่สังกัด ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) รายได้ (ต่อเดือน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
3. บรรยาการในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
4. ทักษะคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
5. บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
6. ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
3. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน
4. แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ
5. แนวความคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ
6. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control)
7. ความเป็นมาของสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
8. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งในด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ ชุ่มจันทร์. 2543)

1.1. ความหมายของพฤติกรรม

สุนันทา ภูเกลียะ (นิลบล ฐิต. 2539 : 13 ; อ้างอิงจาก สุนันทา ภูเกลียะ. 2532) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรม (Behavior) ว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง ที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้ยิน นับได้ อีกทั้งวัดได้ด้วยเครื่องมือเป็นวัตถุวิสัย ไม่ว่า จะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

สุชา จันทรโสม (2524 : 1) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรม ไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของสิ่งมีชีวิต ซึ่งเราอาจจะรู้ได้โดยการสังเกตหรือใช้เครื่องมือช่วยวัด

สุชาติ โสมประยูร (2525 : 47) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรม ว่า เป็นกระบวนการทางด้านร่างกายหรือใช้กล้ามเนื้อ ได้แก่ การที่บุคคลได้กระทำหรือมีความสามารถในการปฏิบัติในสิ่งที

เกี่ยวกับสุขภาพอย่างถูกต้อง เหมาะสมดีขึ้นกว่าเดิม การปฏิบัติช่วยให้เกิดทัศนคติและความรู้ขึ้นได้ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติด้วยตนเองหรือถูกบังคับก็ตาม

ประสาน หอมพูล; และทิพวรรณ หอมพูล (2537 : 73) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมไว้ ดังนี้คือ

1. การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีสิ่งมีชีวิตและบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้ จากการกระทำกิจกรรมเหล่านั้น ซึ่งมีทั้งทางดีและทางไม่ดี เช่น การหัวเราะ การร้องไห้ เสียใจ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นผลจากกระบวนการทางจิตวิทยา ได้แก่ การสนใจ การเรียนรู้ การจำ การลืม และความรู้สึกลึกซึ้ง

2. กระบวนการต่าง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้นออกมาในรูปของการกระทำ หรือการแสดงออกของมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ภายใต้กลไกของความรู้สึกลึกซึ้งของตนเอง

มุกดา สุขสมาน (2537 : 131-133) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำหรือการแสดงออกของสิ่งมีชีวิตที่มีต่อสภาพแวดล้อมเพื่อการอยู่รอดของชีวิตนั้นเป็นเบื้องต้น โดยเฉพาะพฤติกรรมของมนุษย์ยังเกิดจากความต้องการด้านจิตใจอีกด้วย เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ซึ่งมาจากความต้องการภายในของมนุษย์เอง โดยการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมทุกชนิดจะต้องมีแรงผลักดัน (Motive) คือ พฤติกรรมทุกอย่างจะต้องเนื่องมาจากแรงผลักดันอย่างใดอย่างหนึ่ง
2. พฤติกรรมเดียวกันไม่จำเป็นต้องเนื่องมาจากแรงผลักดันเดียวกัน
3. พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอาจจะเนื่องมาจากแรงผลักดันหลาย ๆ อย่าง

สุชาดา สุธรรมรักษ์ (2531 : 6-7) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมว่า พฤติกรรม หมายถึงการกระทำทุกอย่างของสิ่งมีชีวิต ซึ่งในที่นี้จะเน้นการกระทำของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำนั้นจะกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม และไม่ว่าการกระทำนั้นผู้อื่นจะสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม เช่น การคิด การรับรู้ เป็นต้น โดยพฤติกรรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมภายนอก (External Behavior หรือ Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมที่เมื่อกระทำแล้วผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 พฤติกรรมโมลาร์ (Molar Behavior) เป็นพฤติกรรมภายนอกที่เมื่อกระทำแล้ว ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นด้วยตาเปล่า เช่น การเดิน การพูด การรับประทานอาหาร การทำงาน เป็นต้น

1.2 พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular Behavior) เป็นพฤติกรรมภายนอกที่เมื่อกระทำแล้ว ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นด้วยตาเปล่า แต่มีเครื่องมือที่สามารถช่วยศึกษาได้

2. พฤติกรรมภายใน (Internal Behavior หรือ Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมภายในใจของมนุษย์ที่เกิดขึ้นแล้วบุคคลอื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้ ผู้ที่กระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เท่านั้นที่จะรู้ว่าพฤติกรรมภายในเกิดขึ้นแล้วหรือไม่ ได้แก่ การรู้สึก การจำ การคิดและการตัดสินใจ เป็นต้น

บาร์ธ (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 7 ; อ้างอิงจาก Baruch. 1968 : 136 *New ways in discipline*) ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงาน ว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

ลอปเปอร์ (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 8 ; อ้างอิงจาก Loper. 1968 : 242-243 *Evaluation employ performance*) ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงาน คือ การกระทำที่แสดงให้เห็นได้ (Overt Behavior) หรือ อาการกิริยาภายในที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นหรืออาจจะเห็นได้ยาก (Invert Behavior) เช่น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลกำลังปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งแสดงออกมาทางความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ไม่ว่าจะเป็นการกระทำนั้นจะกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม อาจเกิดขึ้นภายนอกของมนุษย์ เมื่อกระทำแล้วผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นด้วยตาเปล่า หรือการกระทำที่เกิดขึ้นภายในใจของมนุษย์ ที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นด้วยตาเปล่าแต่มีเครื่องมือต่าง ๆ ที่สามารถช่วยตรวจสอบได้

1.2 แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลากรนั้น สเตียร์ (พรพรรณ อุณจันทร. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977 : 113 *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*) ได้ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ และนอกจากนี้ แคทซ์ และแคนซ์ (พรพรรณ อุณจันทร. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Katz and Kahn. 1966 : 114-115 *The Social Psychology of Organization*) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่

สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ที่องค์การจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การ เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิผลสูงสุดได้ คือ

ประการแรก องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าของบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์การจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตน ตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติไปตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้น องค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

บาร์ธ (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 8 ; อ้างอิงจาก Baruch. 1968 : 159 *New ways in discipline*) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ ไว้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Conditions) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลาและการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของพฤติกรรมการทำงาน บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้กล่าวถึงและสรุปได้ว่า การจัดแบ่งประเภทของพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานลักษณะไม่ค่อยตามผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย การประพฤติตรงตามที่พูด ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ

2. พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต หมายถึง การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการทำงาน การปรึกษากับผู้รู้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน การรู้จักสังเกตและบันทึกสิ่งที่พบเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

3. พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การรู้จักอดกลั้นที่จะตอบโต้ เพราะเห็นความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การยอมเสียสละผลประโยชน์ของตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน การพิจารณาข้อมูลให้รอบคอบก่อนการตัดสินใจ เป็นต้น

จากแนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมและนำปัจจัยที่กล่าวถึงมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น บุคลิกภาพ ทัศนคติ บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของ เฮอร์เซอร์ และ แบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard's Situational) (ศิริวรรณ เสรวิรัตน์; และคนอื่น ๆ. 2541 : 202-203) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ซึ่งถือเกณฑ์ว่า ผู้นำจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเขาโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์โดยเฉพาะความพร้อมของผู้ตาม ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาโดย Paul Hersey และ Kenneth H. Blanchard ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์นี้ได้มุ่งให้ความสำคัญกับผู้ตามว่ามีความพร้อมหรือมีวุฒิภาวะและผู้ตามเหล่านั้นยอมรับหรือปฏิเสธผู้นำ ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับปฏิกริยาของผู้ตามและความพร้อมของผู้ตาม (Readiness) Hersey และ Blanchard ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งมีความสามารถ และมีความปรารถนาที่จะสร้างงานโดยเฉพาะ

ผู้นำตามสถานการณ์ในทฤษฎีนี้จะมุ่ง 2 ทัศนะ คือ พฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมความสัมพันธ์ โดยจะพิจารณาในลักษณะสูงหรือต่ำ แล้วจึงรวมทั้ง 2 ลักษณะเข้าเป็นพฤติกรรมของผู้นำ 4 ประเภท คือ

1. การบอกกล่าว (Telling) (พฤติกรรมการทำงานสูง – พฤติกรรมความสัมพันธ์ต่ำ) ผู้นำต้องระมัดระวังในการกำหนดงานของพนักงานและอธิบายถึงสิ่งที่ต้องทำและวิธีที่ต้องทำรูปแบบ ผู้นำแบบนี้จะทำงานดีที่สุดกับพนักงานซึ่งไม่เต็มใจ และขาดความสามารถหรือขาดความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

2. การใช้งาน (Selling) (พฤติกรรมการทำงานสูง – พฤติกรรมความสัมพันธ์สูง) เป็นผู้นำแบบบงการเกี่ยวกับงานและขณะเดียวกันก็ให้การสนับสนุนความต้องการของพนักงาน รูปแบบนี้มีประสิทธิผลสูงสุดเมื่อผู้ตามเต็มใจที่จะทำงานแต่ขาดทักษะที่เหมาะสม

3. การมีส่วนร่วม (Participating) (พฤติกรรมการทำงานต่ำ – พฤติกรรมความสัมพันธ์สูง) ผู้นำจะมุ่งการติดต่อสื่อสารและให้การสนับสนุน และแสดงบทบาทในการอำนวยความสะดวกอย่างเพื่อให้งานสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเหมาะสมกับผู้ตามมีทักษะและขาดความเชื่อมั่นที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในงานของเขา

4. การมอบหมายงาน (Delegating) (พฤติกรรมการทำงานต่ำ – พฤติกรรมความสัมพันธ์ต่ำ) ผู้นำจะอำนวยความสะดวกหรือให้การสนับสนุนต่ำ โดยให้พนักงานทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง รูปแบบนี้จะทำงานดีที่สุดสำหรับผู้ตามที่มีทั้งความสามารถและมีการจูงใจ

2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

2.1 เพศกับพฤติกรรมการทำงาน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 95) ได้กล่าวไว้ว่า เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศ ทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 92, 146) และของ พรทิพย์ อุ่นโหมล (2532 : 74) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านบริหารของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เพศ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

2.2 อายุกับพฤติกรรมการทำงาน

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ครูอายุน้อยเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ ของอารีรัตน์ หิรัญโร (2532) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด

กรมอาชีวศึกษา พบว่าครูในกลุ่มอายุมาก (41 ปีขึ้นไป) มีผลการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูอายุน้อย (20-30 ปี) และกลุ่มอายุปานกลาง (31-40 ปี) และอารี สวรรค์วานิช (2521) ได้ทำการวิจัยและศึกษาขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย พบว่า ผลการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ทำงาน จากผลงานวิจัยดังได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าอายุมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

2.3 วุฒิการศึกษา กับ พฤติกรรมการทำงาน

วุฒิการศึกษาจัดเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษากี่ยวข้องในเรื่องระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมการทำงาน เช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 :2) ได้ศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ ของ วาสนา เดชอุดม (2528) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานต่างกัน โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูง มีผลการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ

2.4 สถานภาพสมรส กับ พฤติกรรมการทำงาน

สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคล ผู้ที่มีคู่สมรสหรือสมรสแล้ว จะมีผู้ที่ดูแลและสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ มีผลต่อสุขภาพจิต ทำให้สุขภาพจิตดีกว่าผู้ที่ยังไม่ได้สมรสหรือผู้เป็นโสด ซึ่งมีผลงานการวิจัยสนับสนุน เช่น สมเจตน์ ชื่นปรีชา (2534 : 151) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการสายบริการวิชาการและสายธุรการที่สมรสแล้วกับที่ไม่ได้สมรส จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ของ กมลศักดิ์ ศรีอรุณ (2528 : 85) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.5 ประสบการณ์ในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน เกิดจากการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นระยะเวลาานาน ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ ความชำนาญ ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานจึงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ทั้งนี้ทั้งนั้น เกิดจากทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าชอบหรืออยากทำงานก็จะมีใจรักงานนั้น ทำให้เกิดความสุขกับงาน แต่ในบางครั้ง ผู้ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาานาน ๆ อาจเกิดความเบื่อหน่ายได้ เนื่องจากไม่ชอบหรือไม่มีความรักหรือความผูกพันกับงานที่ทำอยู่ ซึ่งมี

ผลงานการวิจัยสนับสนุนในเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า เวลาในการสอนของครูสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานได้ ครูที่สอนมานานกว่า 20 ปี มีพฤติกรรมการทำงานดีกว่า ของ พิศพรต หุ่นเจริญ (2525) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีอายุงานตั้งแต่ 7 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุงานน้อย และ วิชัย เอียดบัว (2534 : 176) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมยอมรับนวัตกรรมทางการแสวงหาความรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีอายุงานน้อยมีพฤติกรรมยอมรับนวัตกรรมด้านความตระหนัก การแสวงหาความรู้และการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุงานมากทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

2.6 รายได้กับพฤติกรรมการทำงาน

รายได้เป็นผลเกิดจากการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในตัวบุคคลากรผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น รายได้จึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงาน ผลงานการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานหรือมีความแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมการทำงาน เช่น วิลเลียม (ผอบเขียว วงศ์ภักดี. 2537: 40 ; อ้างอิงจาก Williams. 1993 : 3673-3674) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ของ ยิ่งรัตน์ สอาดยิ่ง (2538 : 149) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวนในเขต ตำรวจภูธรภาค 1 ผลการวิจัย พบว่า รายได้ของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้มาก มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า จะเห็นได้ว่า รายได้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้มาก จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า

2.7 คณะที่สังกัดกับพฤติกรรมการทำงาน

ผู้วิจัยได้กำหนดไว้เป็นปัจจัยส่วนบุคคล และทำการศึกษาวิจัย ว่า คณะที่สังกัด มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน หรือไม่อย่างไร

ซึ่งจากผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานข้างต้นนี้ ได้ให้ความสำคัญปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ทำให้ผู้วิจัยนำปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการ

ทำงาน (อายุงาน) รายได้ และคนที่สังกัด มาเป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่งเพื่อศึกษาว่าตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลตัวใดที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัด สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

3.1 ความหมายของบรรยากาศในการทำงาน

ในการศึกษาส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง บรรยากาศในการทำงาน นั้น จะพบคำว่า “บรรยากาศองค์การ” หรือบางครั้งก็อาจมีการใช้คำว่า “วัฒนธรรมของบริษัท” หรือ “วัฒนธรรมขององค์การ” หรือ “บุคลิกภาพขององค์การ” เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ความหมายของคำที่กล่าวมาข้างต้นเหล่านี้ไม่แตกต่างไปจากความหมายของ “บรรยากาศในการทำงาน” ซึ่งเป็นคำที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการธุรกิจ ดังนั้น ในด้านความหมาย จึงให้นิยามศัพท์ไว้ว่า เป็น ความหมายของบรรยากาศในการทำงาน นั่นก็คือ ความหมายของบรรยากาศองค์การ นั่นเอง

บุญใจ ลิ้มศิลา (2541 : 14) ได้สรุปความหมายของบรรยากาศองค์การ ว่า เป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และความพึงพอใจที่สมาชิกมีต่อองค์การ และมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ

นิภา แก้วศรีงาม (2527) ได้ให้ความหมายและสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์การและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้ในสภาพเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม การรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้ จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา

เทพพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ (2529) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์การ พอสรุปความได้ว่า หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ

สเตียร์ (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์. 2529 : 27; อ้างอิงจาก Steers) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ทัศนคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) ปทัสถาน (Norms) และ ความรู้สึก (Feeling) ของพนักงานเกี่ยวกับองค์การ

บราวน์ และ มอเบิร์ต (1980 : 667) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยาการองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การซึ่งรับรู้โดยสมาชิกของคนในองค์การนั้น ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่

1. บรรยายลักษณะสภาพขององค์การ
2. เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
3. จะต้องยืนยงอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง
4. จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

จากความหมายของบรรยาการองค์การ ดังกล่าว พอสรุปได้ว่า บรรยาการองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม และการรับรู้ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลในองค์การนั้น ๆ

3.2 องค์ประกอบของบรรยาการองค์การ

ฟอร์แฮนด์ (สมัยศ นาวิกการ. 2521 : 71-84; อ้างอิงจาก Forehand. 1978) ได้ชี้ให้เห็นถึง บรรยาการองค์การ ว่า ประกอบไปด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่บรรยายถึงองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างกันไปจากองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์การนั้น ๆ คุณลักษณะดังกล่าวมี 5 ด้าน คือ

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (Size and Structure) โดยทั่วไป เรามักจะคิดว่า องค์การขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดขององค์การโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ แต่ก็พบว่า ระดับของบุคคลภายในองค์การมีความสำคัญในแง่ของจิตวิทยา ระดับของบุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์การจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในองค์การขนาดกลางหรือขนาดเล็กก็ตาม โครงสร้างขององค์การจะมีความสำคัญเหมือนกัน และเกี่ยวพันกับขนาดขององค์การด้วย ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า องค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารสูงสุดและบุคลากรระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยา ในลักษณะที่ว่า บุคลากรที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจ อาจจะไม่มีความเข้าใจตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย นอกจากนี้ระยะทางยังก่อให้เกิดบรรยาการของความเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการด้วย

2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership patterns) แบบภาวะผู้นำหลายแบบที่ใช้กันตามองค์การธุรกิจและหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงานและการตอบสนองของความพอใจของบุคลากร การพิจารณามิติทางเหินมุ่งผลงานกรรณปรวณี่ของ Halpin ก็เป็นปัจจัยทางด้านแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจโดยบุคลากรในองค์การ และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาโดยเฉพาะ

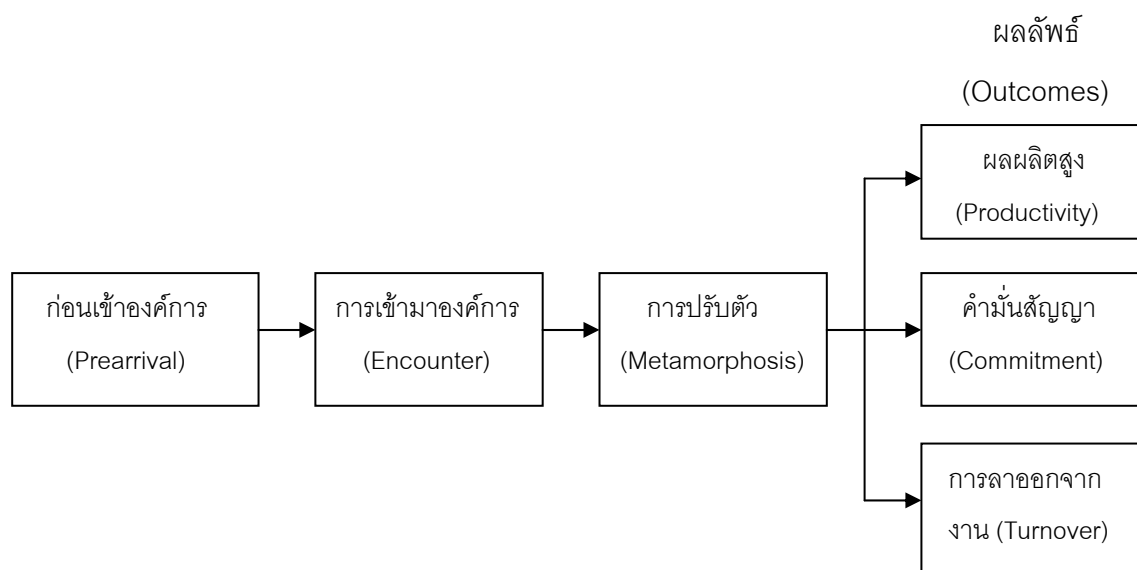
3. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่า เป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบแบบของการเกี่ยวข้องระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมาย และวิทยาการ เป็นต้น

4. เป้าหมาย (Goal direction) องค์การย่อมจะมีความแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์การ ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์การอย่างหนึ่ง เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์การธุรกิจด้วยกัน เป้าหมายกำไรซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนัก เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่น ๆ เช่น การป้องกันอากาศเสีย ความสัมพันธ์ที่มีกับสภาพแรงงานและการให้ความสนับสนุนกับการศึกษา

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication network) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศองค์การ เพราะว่าสายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การนั้น จะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพ การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายในองค์การนั้น จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์การได้

นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ (2541 : 318) ได้แสดงรูปแบบจำลองทางสังคมเพื่อชี้ให้เห็นว่า ขั้นตอนในการเข้าสู่องค์การ บุคคลที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การนั้น ๆ จะต้องปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การมีผลต่อพนักงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในอันที่จะช่วยองค์การให้เกิดมีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือโยกย้ายไปจากที่เดิมเพื่อไปสู่หน่วยงานใหม่ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน อันเป็นผลเนื่องจากเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานหรือบรรยากาศองค์การนั้น ดังแสดงตามภาพประกอบ ต่อไปนี้

กระบวนการขัดเกลาทงสังคม (Socialization process)



ภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองทางสังคม

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. 2541 : 318; อ้างอิงจาก Robbins. 1996 : 693

3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน

สำหรับในเรื่องการทำงานของบุคลากรโดยทั่วไปแล้ว เป็นความต้องการ (Human Needs) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องหาสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน ดังนั้น การเข้ามาสู่องค์การหรือเป็นสมาชิกใหม่ขององค์การ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมองดูบรรยากาศรอบข้างว่ามีความเหมาะสม เพียงไรในการที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อเป็นเช่นนั้น บรรยากาศในการทำงานเป็นมูลเหตุหนึ่งที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรอันมีผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเรื่องการทำงาน มาสโลว์ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ. 2545 : 17-18; อ้างอิงจาก Maslow. n.d.) มีแนวคิดเกี่ยวกับระดับความต้องการของมนุษย์ โดยกล่าวว่ามนุษย์จะมีความต้องการขั้นพื้นฐานและพยายามที่จะตอบสนองความต้องการนั้นอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า เมื่อความต้องการระดับพื้นฐานได้รับการตอบสนอง ทิศทางของความต้องการจะมีระดับสูงขึ้น ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ระดับถัดไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม (ความต้องการที่จะมีส่วนร่วม

ต้องการมีมิตรสหาย) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์ที่ได้ตั้งไว้

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมสังคม เศรษฐกิจ มีผลทำให้ระดับความต้องการของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป จากการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษาสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีผลทำให้ระดับความต้องการของมนุษย์สูงขึ้นเรื่อย ๆ ในปัจจุบัน คงเหลือแต่เพียงความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงานและความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์เท่านั้น ลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ ตามหลักทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) พออธิบาย ได้ว่า

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ปัจจัยสี่ อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการอื่น ๆ เช่น การนอนหลับพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์จะถูกจูงใจให้ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย เป็นความต้องการด้านความปลอดภัย ต้องการได้รับความคุ้มครองและปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อชีวิตและร่างกายของมนุษย์ นอกจากนี้ยังรวมรวมถึงความต้องการความมั่นคงในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินต่อไป

ขั้นที่ 3 ความต้องการเข้าร่วมสังคม เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการในความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อตนเองว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการในชื่อเสียงเกียรติยศ ความรู้สึกเชื่อมั่นในตัวเองในความสามารถและรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในด้านการงาน

ขั้นที่ 5 ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งหมายถึงการที่คนเราได้ใช้ความสามารถทุก ๆ ด้าน และเกิดความสำเร็จอย่างน่าภูมิใจในการทำงาน อันเป็นผลเนื่องมาจากความรู้ความสามารถที่ตนเองได้กระทำไป

เมื่อได้ศึกษาลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว จะเห็นได้ว่า ความต้องการลำดับขั้นที่ 2 , ขั้นที่ 3, ขั้นที่ 4 และ ขั้นที่ 5 เป็นความต้องการด้านจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก กล่าวคือ บุคคลย่อมต้องการความปลอดภัย

ต้องการเข้าร่วมสังคม ต้องการในความสำเร็จในหน้าที่การงาน และต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ถ้าได้รับการตอบสนองตามความต้องการ อันจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน เป็นความต้องการของบุคลากร อันที่จะเข้ามาช่วยเหลือเพื่อบรรลุเป้าหมายสำคัญขององค์การร่วมกัน ดังนั้น บรรยากาศในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยส่วนสำคัญในการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรในเรื่อง บรรยากาศในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

4.1 ความหมายของทัศนคติ

คำว่า “ทัศนคติ” หรือ “Attitude” มาจากคำว่า “Aptus” ในภาษาละติน ซึ่งตรงกับคำว่า ความเหมาะสม (Fitness) หรือ การปรับตัว (Adaptedness) (ศักดิ์ สุนทรเสณี. 2531 : 1) มีผู้ให้คำนิยามและความหมายของ “ทัศนคติ” ไว้ ดังนี้ คือ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ (2541 : 94) ได้ให้ความหมายคำว่า ทัศนคติ (Attitudes) คือ การประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง ทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้ง 2 อย่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน หรือหมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามภาระผูกพันที่มีต่อองค์กร และเชื่อว่า ความรู้สึกนี้จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็นเช่นเดียวกับสัญชาตญาณหรือแรงจูงใจ แต่เป็นพลังที่ซึ่งสามารถผลักดันการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติ อาจกล่าวได้ว่า ทัศนคติ คือ ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 65) ได้ให้ความหมาย ทัศนคติ ว่า หมายถึง

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลังจากทีบุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จะแบ่งเป็น

1.1 ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ และสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ และไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลาง คือ ไม่มีความรู้สึกใด ๆ

2. บุคคลแสดงความรู้สึกทางด้านพฤติกรรม ซึ่งแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีการกล่าวถึง สนับสนุน ท่าทาง หน้าตาบอกความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่แสดงออก หรือความรู้สึกที่เป็นกลาง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529 : 92) กล่าวถึง ทศนคติ ว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันจะมีผลให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะที่สอดคล้องกันด้วย

เสนาะ ตีเยาว์ (2530 : 65) ได้ให้ความหมาย ทศนคติ ไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึก ความคิด และความพร้อมที่จะตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

ฐีพ อ่อนโคกสูง (2522 : 108) ได้ให้ความหมาย ทศนคติ ว่า คือ ความพร้อมที่จะตอบสนอง หรือแสดงความรู้สึกต่อวัตถุ สิ่งของ คน สัมผัสอื่น ๆ ตลอดจนสถานการณ์ ซึ่งความรู้สึกหรือการตอบสนองดังกล่าว อาจเป็นไปได้ในทางชอบ (เข้าไปหา) หรือไม่ชอบ (ถอยหนี)

วีระชัย บุญจรีนาค (2542 : 11) ได้กล่าวสรุปและให้ความหมายของ ทศนคติ ไว้ว่า คือ ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สิ่งของ หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะประเมินว่า ดีหรือไม่ดี เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบ เป็นต้น และพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้น

4.2 องค์ประกอบของทศนคติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 37) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของทศนคติ จะประกอบไปด้วย 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ความเข้าใจหรือส่วนของความเชื่อ (Cognitive of believe of component) โดยมีขอบเขตครอบคลุมถึงข่าวสารข้อมูลและความเชื่อที่มีต่อสิ่งของ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นข้อมูลที่ได้เก็บสะสมมา และการมีประสบการณ์มาจากอดีต ความเชื่อนี้จะเป็นความเชื่อที่ได้มาจากการประเมิน ซึ่งมักจะออกผลไปในทางใดทางหนึ่ง ว่าชอบ-ไม่ชอบ, ดี-ไม่ดี, มีประโยชน์-ไม่มีประโยชน์ เป็นต้น

2. ความชอบพอหรือส่วนของความรู้สึก (Affection of feeling component) จะมีเขตครอบคลุมาถึงความรู้สึกต่าง ๆ รวมตลอดทั้งอารมณ์ ความรู้สึก สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นจากสาเหตุหลาย ๆ ทาง เช่น บุคลิกท่าทาง หรืออุปนิสัย สิ่งจูงใจ เป็นต้น ความรู้สึกอย่างนี้แสดงออกเป็นเกลียด-รัก, ดี-เลว, ชอบ-ไม่ชอบ

3. พฤติกรรมหรือแนวโน้มในการแสดงออก (Behavioral or action tendency component) หมายถึง แนวโน้มของการประพฤติหรือการกระทำซึ่งจะเป็นไปในทางใดทางหนึ่งและจะกลับกลายมาเป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่ได้ปฏิบัติตอบต่าง ๆ (Learned responses) และเก็บสะสมไว้ในความทรงจำโดยผ่านส่วนของประสบการณ์ที่ได้รับมาในอดีต (past to experience)

4.3 การวัดทัศนคติ

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ (2535 : 236) ได้อธิบายถึง สิ่งที่ต้องพิจารณาในการวัดทัศนคติดังนี้ คือ

1. เนื้อหา หรือสิ่งเร้า เป็นสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจเป็นอันดับแรกในการวัดทัศนคติ สิ่งเร้าที่จะใช้ไปกระตุ้นให้แสดงกิริยาท่าทีออกมานั้น จะต้องมีความที่แน่นอน เป็นตัวแทนของทัศนคติที่ต้องการวัด

2. ทิศทาง การวัดทัศนคติโดยทั่วไป กำหนดให้ทัศนคติมีทิศทางเป็นเส้นตรง และต่อเนื่องกันในลักษณะเป็นซ้าย-ขวา หรือบวก-ลบ กล่าวคือ จะมีกิริยาท่าทีเห็นด้วยอย่างยิ่ง และลดความเห็นด้วยลงเรื่อย ๆ จนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะการเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ถือเป็นเส้นตรงเดียวกัน และต่อเนื่อง

3. ความเข้ม หมายถึง กิริยาท่าทางหรือความรู้สึกที่แสดงออกต่อสิ่งเร้า นั้นถือว่ามีความมากมายน้อยแตกต่างกัน ถ้าความเข้มสูงไม่ว่าจะเป็นในทิศทางใดก็ตาม จะมีความรู้สึกหรือกิริยาท่าทีรุนแรงมากกว่าที่มีความเข้มปานกลาง

ไพจิตร ผักเจริญผล (2528 : 136 – 139) อธิบายถึงเทคนิควิธีในการวัดทัศนคติ พอสรุปได้ว่าเทคนิคในการวัดทัศนคติจำแนกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การวัดทัศนคติจากคำรายงาน เนื่องจากข้อบกพร่องของการวัดทัศนคติโดยการสัมภาษณ์ สอบถามความคิดเห็น ให้ผู้ตอบตอบได้อย่างเสรี คือ ความชัดเจน และยากลำบากในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล จึงมีการใช้แบบสอบถามหรือมาตราส่วนประเมินค่าในการวัด ซึ่งมีมากมายหลายแบบ

เช่น แบบสอบถามประเภทให้ตอบรับหรือปฏิเสธ (ใช่-ไม่ใช่, จริง-ไม่จริง) แบบสอบถามประเภทใช้มาตราส่วนประเมินค่า แบบสอบถามประเภทบังคับให้เลือกข้อความหนึ่งในสองข้อความ เป็นต้น

2. การวัดทัศนคติจากการสังเกตพฤติกรรม เนื่องจากบางครั้งทัศนคติของบุคคลปรากฏออกมาอย่างชัดเจนในการกระทำของเขา การสังเกตสีหน้า หรือท่าทาง จะทำให้สามารถรู้ถึงทัศนคติของเขาได้

นอกจากนี้ ฉลอง ภิมย์รัตน์ (ถวิล ธาราโกชน. 2532; อ้างอิงจาก ฉลอง ภิมย์รัตน์. 2521) ได้กล่าวถึงอิทธิพลภายนอกหลายประการ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ พอสรุปสาระสำคัญ ได้ว่า

1. การชักชวน วิธีการนี้เป็นการให้ความรู้หรือบอกเล่าชักชวน เพื่อให้บุคคลนั้นเห็นคล้อยตามว่า สิ่งที่น่าจะเป็นความจริงและเป็นสิ่งดีงาม การที่จะให้บุคคลเปลี่ยนทัศนคติเดิมมารับทัศนคติใหม่นั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำได้ตามลำพังคนเดียว ถ้าบุคคลนั้นยังไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม ดังนั้น จะต้องหากวิธีที่จะทำให้เกิดความเชื่อใจ โดยที่บุคคลนั้นไม่รู้ว่ากำลังจะถูกเปลี่ยนทัศนคติ กลวิธีดังกล่าว ก็คือ ให้บุคคลที่เขาเคารพนับถือไปพูดเกลี้ยกล่อมให้คนที่ตนรักไปพูด โดยมีการให้รางวัลเป็นการปูทางไว้ก่อน ซึ่งวิธีการเหล่านี้จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม ซึ่งแต่ละคนย่อมจะมีไม่เหมือนกัน

2. การเปลี่ยนแปลงกลุ่ม โดยหลักการของกลุ่ม กลุ่มจะมีอิทธิพลเหนือสมาชิกภายในกลุ่ม คือ สามารถทำให้คนในกลุ่มคล้อยตามได้ ดังนั้น เมื่อเราจะเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลหนึ่ง ก็อาจกระทำได้โดยให้บุคคลนั้นย้ายกลุ่ม ซึ่งกลุ่มใหม่นี้น้อมมีอิทธิพลเหนือทัศนคติของบุคคลที่ย้ายเข้ามาใหม่ได้ ทั้งนี้ เพราะ เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มไหนก็ย่อมได้พบกับสมาชิกใหม่ พบกับบุคคลหลายระดับหลายอาชีพ ความรู้สึกหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ย่อมเปลี่ยนแปลงได้

3. การโฆษณา นับว่า มีความสำคัญมากต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเราจะเห็นได้จากชีวิตประจำวันและอาจพบเข้ากับตัวเองจากสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และอินเทอร์เน็ตต่าง ๆ โดยเฉพาะจากหนังสือพิมพ์ บทความทางวิทยุ ข่าวทางโทรทัศน์ มีบทบาทสำคัญมากในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะ บุคคลมีความรู้สึกว่า สิ่งที่ตีพิมพ์ที่เผยแพร่ทั่วประเทศ เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับแล้ว

4. การกดดันของกลุ่ม เนื่องจากพลังอำนาจของกลุ่มมีอิทธิพลเหนือสมาชิกภายในกลุ่ม และจะมีอำนาจบีบบังคับให้เราอยู่ในแบบขนบธรรมเนียมประเพณี และปทัสถานของกลุ่มดังเราจะเห็นได้จากผู้นำกลุ่ม ไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มใดจะต้องกระทำให้สอดคล้องกับความคาดหวังของกลุ่มเสมอ

4.4 ทักษะกับพฤติกรรมการทำงาน

ดาร์นี พาลุสุข (2530 : 51) ได้ให้ความเห็นว่า สังคมได้จัดระบบรางวัลไว้ ถ้าคนรู้จักการแบ่งแยกตามแบบของสังคม ทักษะที่มีแนวทางไปทางเดียวกับค่านิยมของสังคมจะได้รับรางวัลตอบแทน และทักษะที่มีลักษณะซึ่งนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม เช่น สังคมมีทัศนคติต่อการนิเทศว่าเป็นเรื่องไม่ดี ถ้าเราพบคนเหล่านี้เราก็จะไม่คบหาสมาคมด้วย ทั้งนี้ เพราะคนมักจะทำตามทัศนคติที่เขาถืออยู่ ถ้าเขาไม่ชอบใครเขาก็จะปฏิบัติต่อคนนั้นไม่ดี แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีความเชื่อว่าการที่เรารู้ทัศนคติของใครก็ตามไม่ใช่สิ่งที่บอกได้ว่า เราจะทำนายพฤติกรรมของเขาได้

เสนาะ ดิยาว (2530 : 338-339) ได้ให้ข้อแสดงความคิดเห็นว่า การที่บุคคลในองค์การมีทัศนคติต่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งย่อมมีผลต่อองค์การ เพราะ ทัศนคติเปลี่ยนแปลงยาก หากองค์การจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้เหมาะสมกับการทำงาน หรือเป้าหมายขององค์การ อาจจะทำให้เกิดการต่อต้านได้ องค์การจึงควรที่จะสร้างทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อการทำงานให้แก่พนักงานในองค์การ

อำนาจ คงมีสุข (2536 : 22) ได้กล่าวถึงทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงาน ไว้ว่า การที่จะให้พนักงานปฏิบัติงานได้ผลสูงสุดนั้น ต้องให้พนักงานรู้ว่าอะไร คือ

1. งานของเขา
2. มาตรฐานที่คาดหวัง
3. ลำดับความสำคัญในขั้นตอนนี้
4. เขาปฏิบัติได้ดี / ไม่ดีเพียงใด

วีชีโอ (Vecchio. 1988 : 116) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน ไว้ว่า ความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและแนวโน้มที่จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน หรือ ทัศนคติของบุคคลต่อการทำงาน

นอกจากนี้ จูดสัน (สุวจิต ศิริปัญญา. 2536; อ้างอิงจาก Judson. n.d.) ได้จัดทำตารางสรุปพฤติกรรมแสดงออกซึ่งทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและการบริหารงานขององค์การ ซึ่งมีหลายลักษณะ ดังภาพประกอบ ต่อไปนี้

การแสดงทัศนคติ	ผลที่เกิดขึ้น
1. การยอมรับ (Acceptance)	- กระตือรือร้น - ให้ความร่วมมือ - ร่วมมือภายใต้การกดดันจากฝ่ายบริหาร - ยอมรับ - ยอมรับด้วยการอดทน
2. การไม่ให้ความสำคัญ (Indifference)	- ไม่สนใจในงาน - ทำเฉพาะสิ่งที่เป็นระเบียบ - พฤติกรรมถดถอย
3. การต่อต้านเชิงบวก (Positive Resistance)	- ไม่เรียนรู้ - แสดงความคิดเห็นคัดค้าน - ทำงานเท่าที่เคยทำ - ทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. การต่อต้านเชิงลบ (Negative Resistance)	- ทำงานช้าลง - ถอนตัว - ทำงานผิดพลาด - ทำให้เสียหาย - เจตนาสร้างเสียหาย

ภาพประกอบ 3 พฤติกรรมการแสดงออกซึ่งทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและการบริหารงานขององค์กร

ที่มา : สุวจิ ศิริปัญญา. 2536; อ้างอิงจาก Judson. n.d.

กล่าวพอสรุปได้ว่า ทักษะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการทำงานและส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน นั่นคือ ถ้ามีทักษะที่ไม่ดีต่อการทำงานจะส่งผลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่ว่าจะแสดงออกมาโดยตรงหรือทางอ้อมก็ตาม แต่ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลงานที่กระทำ ผลงานนั้นจะดีและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ทักษะในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

5. แนวความคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ

5.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ (2541 : 49) ได้ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ (Personality) ไว้ว่า หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อนสมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เขียวปัญญา ความจำ การลืม และระสนิยม เป็นต้น ปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพของบุคคล (Personality determinants) ได้แก่ พันธุกรรม (Heredity) และสิ่งแวดล้อม

ประเภทบุคลิกภาพ ประกอบด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. 2541 : 50)

1. บุคลิกภาพทางร่างกาย (Physical personality) เช่น รูปร่างใหญ่ รูปร่างเล็กบาง ขนาด น้ำหนัก รูปทรง ความสูง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงให้ทราบถึงประสิทธิภาพและความแข็งแรงในตัวบุคคล และยังมีผลทางจิตใจด้วย

2. บุคลิกภาพทางจิตใจ (Psychological personality) เช่น ความจำ การลืม จินตนาการ ความสนใจ ความตั้งใจ เป็นต้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสมอง

3. บุคลิกภาพทางความสามารถ (Capability personality) หมายถึง ความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น แก่เหตุการณ์เฉพาะหน้า สติปัญญา ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม และความสามารถอันเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน เช่น มีทักษะในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ทักษะในภาษาต่างประเทศ กีฬา ศิลปะ เป็นต้น

4. บุคลิกภาพทางจริยธรรม (Ethical personality) หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรม จรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

5.บุคลิกภาพทางสังคม (Social personality) คือ พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่น จะเป็นรูปร่าง ท่าทาง กริยา ความประพฤติ เช่น ชอบคบหาสมาคม ชอบเก็บตัว ชอบออกตัว สงบเสงี่ยม ชอบเด่น ยอมรับในเหตุผลของผู้อื่น ยอมแพ้คนทุกกรณี เป็นต้น

6. บุคลิกภาพทางใจและอารมณ์ (Mental and emotional personality) คือ ความรู้สึกทางจิตใจที่ทำให้เกิดการกระทำต่าง ๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย เฉย ๆ กล้าหาญ ขลาด ใจเย็น ใจร้อน เป็นต้น

7. บุคลิกภาพทางกำลังใจ (Morale personality) คือ ความสามารถที่ควบคุมบังคับ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว เชื้อยชา ใจแข็ง ใจอ่อน มีความมั่นคง ความขยันหมั่นเพียร บากบั่น อดทน ต่อต้านกับความลำบาก ความขาดแคลน การต่อสู้กับอุปสรรค ความเบื่อหน่าย ความตั้งใจที่ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย ขจัดอุปสรรค สงบเสงี่ยม ไม่ รุกรานใคร คนที่มีกำลังใจดีสามารถควบคุมพฤติกรรมไว้ได้ คนที่มีกำลังใจอ่อนไหวจะไม่สามารถ ควบคุมพฤติกรรมของตนได้ ถ้ารู้สึกดีใจก็หัวเราะออกมามีดั่ง ๆ แสดงสีหน้าพอใจเกินไป ถ้าเสียใจก็ ร้องไห้ แสดงความเศร้าโศก เป็นต้น

กู๊ด (Good. 1973 : 417) ให้นิยามคำว่า “บุคลิกภาพ” ไว้ในพจนานุกรมทางวิชาการ ว่า บุคลิกภาพ คือ ผลรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล

อนาสตาซี (Anastasi. 1968 : 111) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน อาจก่อให้เกิด บุคลิกภาพต่างกัน หรือแม้แต่สภาพแวดล้อม และพันธุกรรมเดียวกันก็อาจทำให้บุคลิกภาพต่างกันได้

เอ็ดเวิร์ดส์ (Edwards. 1959 : 216) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ รูปแบบของพฤติกรรมที่อยู่ใน แต่ละบุคคล รูปแบบของบุคลิกภาพเป็นผลมาจากปฏิกริยาร่วมกันอย่างซับซ้อนของโครงสร้างของ ร่างกาย และจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

เดโช สนวนานนท์ (2518 : 191) ได้ให้คำจำกัดความของ “บุคลิกภาพ” ว่า หมายถึง

1. สถานภาพความเป็นคน หรือบุคคล
2. อัตตา หรือตัวตน
3. คุณภาพอันเป็นลักษณะเด่นของบุคคล
4. กระบวนการจูงใจ และลักษณะถาวรทางอารมณ์ของบุคคล
5. ส่วนที่นับเนื่องอยู่ในด้านสังคมของบุคคล

ชม ภูมิภาค (2532 : 42) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ ไว้ว่า หมายถึง การจัดระเบียบของแนวโน้มต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวพันกัน รวมถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนเรา ซึ่งแนวโน้มต่าง ๆ นั้น ได้แก่ ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม อุดมคติ ความรู้และทักษะ ตลอดจนการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย

สุรางค์ โค้วตระกูล (2536 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลแสดงออกโดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2540 : 314) ได้กล่าวว่า “บุคลิกภาพ” คือ ลักษณะที่คงที่ถาวรของพฤติกรรมบางชนิดที่บุคคลมักจะแสดงออกมาอยู่เสมอ เป็นกลุ่มลักษณะนิสัยที่บุคคลอาจจะได้รับมาจากพันธุกรรมหรือจากการเรียนรู้ รวมทั้งวิธีการสนองตอบ หรือปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวอีกด้วย

กัลยารัตน์ จันทรขาว (2543 : 16) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งการใช้ภาษา คำพูด การแสดงออกทางการกระทำและการแสดงออกภายในจิตใจ เช่น รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ทักษะ อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความสามารถ นิสัย ตลอดจนการปรับปรุงตัวของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจาก พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และการเรียนรู้

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงออกทางด้านความคิดและพฤติกรรม มีผลทำให้แตกต่างจากคนอื่น อันเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลนั้น ๆ การแสดงออกสามารถสังเกตได้จากภายนอก คือ ลักษณะทางกาย รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง การวางตัว การแต่งกาย รวมถึงลักษณะภายใน ได้แก่ ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะสติปัญญา ความถนัด เป็นส่วนที่สังเกตได้ยาก แต่อาจทราบบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ได้จากองค์ประกอบ 2 ประการ คือ พันธุกรรม (Heredity) และสิ่งแวดล้อม

5.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

มาลินี จุฑาปะมา (2536 : 126-128) ได้กล่าวถึง ปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมซึ่งก่อให้เกิดบุคลิกภาพ มีดังนี้

1. พันธุกรรมมีผลต่อการเกิดบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับรูปร่าง ลักษณะทางกายภาพ เช่น สีของตา สีผม ความหยাবละเอียดของผิว ที่เกี่ยวกับลักษณะทางสรีระ เช่น ส่วนสูง ที่เกี่ยวกับความ

บกพร่องทางร่างกาย ได้แก่ โรคเลือดออกไม่หยุด เบาหวาน ความพิการด้านการเห็นและการได้ยิน และพันธุกรรมยังมีผลต่อความพิการทางสมองด้วย

2. สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเกิดและการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องอยู่ร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อกัน ความสัมพันธ์และการติดต่อกับบุคคล ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ลักษณะของแต่ละบุคคล มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกันมีการรับรู้ที่จะปฏิบัติตนให้เกิดบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับความต้องการของสังคม การพัฒนาบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสิ่งแวดล้อม เช่น

2.1 อิทธิพลทางครอบครัว

2.2 อิทธิพลทางโรงเรียน

2.3 อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

เชิยรศรี วิวิธสิริ (กัลยารัตน์ จันทรชิว. 2543 : 17 ; อ้างอิงจาก เชิยรศรี วิวิธสิริ. 2534 : 80) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ คือ

1. พันธุกรรม คือ ลักษณะที่ถ่ายทอดมาจากบิดามารดาหรือบรรพบุรุษ มีทั้งทางร่างกายและจิตใจ พันธุกรรมอยู่เหนือการควบคุมใด ๆ มีอิทธิพลเหนือความเจริญเติบโต บุคลิกภาพที่เกิดโดยพันธุกรรมนี้เห็นได้ชัดตั้งแต่แรกเกิดและเยาว์วัย

2. สิ่งแวดล้อม เช่น อาหาร อากาศ สถานที่อยู่ การอบรมเลี้ยงดู ซึ่งแยกพิจารณาเป็น 2 ด้าน

2.1 สิ่งแวดล้อมหรือประสบการณ์ภายในครอบครัว ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู บรรยากาศในครอบครัว ทัศนคติของบิดามารดา การเลียนแบบ

2.2 สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคมวัฒนธรรม ได้แก่ ประเพณี วัฒนธรรม

5.3 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

กัลยา สุวรรณแสง (2536 : 4-5) ได้กล่าวถึง บุคลิกภาพ ไว้ว่า มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ดังนี้

1. ความมั่นใจ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะมีความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น ทำให้กล้าแสดงออก เพราะคนอื่น ๆ ที่พบเห็นให้ความสนใจและเชื่อมั่น ดังนั้น โอกาสของการที่จะประสบความสำเร็จจึงมีมากขึ้น

2. การคาดหมายพฤติกรรม ถ้ารู้ว่าคุณคนนั้นมีบุคลิกภาพอย่างไร จะทำนายได้ว่าในสถานการณ์ใดจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถบอกได้ว่าบุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่งได้ ก็โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำสม่ำเสมอแก่บุคคลนั้น ๆ

4. การตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพทำให้คนที่มีลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นตัวของตัวเอง เป็นแบบอย่างแก่เยาวชน

5. การปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ การทราบบุคลิกภาพของบุคคลอื่น ทำให้ปรับตัวเข้ากับเขาได้ง่ายขึ้น เอาชนะศัตรูได้ แก้ปัญหาได้ บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้น รวดเร็วขึ้น ย่างขึ้น

6. ความสำเร็จ คนที่มีบุคลิกภาพดีได้เปรียบเทียบกับคนอื่นเสมอเป็นพื้นฐานแห่งความศรัทธาเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ช่วยให้การงานสำเร็จง่ายขึ้น ได้รับความร่วมมือ และการติดต่อด้วยดี ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

7. การยอมรับของกลุ่ม คนที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ใคร ๆ ก็เรียกร้องต้องการ ชอบที่จะให้รวมอยู่ในกลุ่มทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ

5.4 ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี (Good personality) แอนดรู คาร์เนกี ผู้ประสบความสำเร็จจากธุรกิจอันยิ่งใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ยอมรับว่าบุคลิกภาพเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะทำให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. 2541 : 54)

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. เป็นผู้เข้าถึงจิตใจคน | 12. มีความกระตือรือร้น |
| 2. มีจุดมุ่งหมายแน่นอน ทำอะไรทำจริง | 13. มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงดี |
| 3. มีการแต่งกายที่เหมาะสม | 14. มีปฏิภาณไหวพริบ |
| 4. มีท่าที และกิริยาอาการเคลื่อนไหว | 15. มีความรู้รอบตัวเป็นอย่างดี |
| 5. น้ำเสียงนุ่มนวลชวนฟัง | 16. เป็นนักฟังที่ดี |
| 6. มีความซื่อสัตย์ | 17. มีศิลปะในการพูด พูดด้วยความจริงใจ |
| 7. เป็นคนคงเส้นคงวา | 18. มีศิลปะในการดึงดูดใจผู้พบเห็น |
| 8. มีอารมณ์ขัน | 19. รู้จักใช้ถ้อยคำพูดให้เหมาะกับบุคคล |
| 9. ไม่เห็นแก่ตัวมากเกินไป | กาลเทศะ และเหมาะกับผู้ฟัง |
| 10. แสดงสีหน้าเป็นมิตรกับคนทั่วไป | 20. มีศิลปะในการคบหาสมาคมกับคนและ |
| 11. นึกคิดแต่ในสิ่งที่ดี | เพื่อนร่วมงาน |

5.5 บทบาทของบุคลากรสายการสอนกับบุคลิกลักษณะ

สรุปจากเอกสารงานวิจัยของ วลัยนิภา ฉลากบาง (2535 : 19-20)

1. บทบาทด้านการสอนและพัฒนานักเรียน หน้าที่หลักประการหนึ่ง คือ การสอนนักเรียน แต่ไม่ใช่เป็นเพียงการให้ความรู้แก่นักเรียนอย่างเดียว หากจะต้องพัฒนานักเรียนให้เจริญทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านความรู้ ความประพฤติ และการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. บทบาทด้านพัฒนาชุมชนและสังคม จะต้องมีบทบาทในการพัฒนาสังคม โดยเฉพาะชุมชนที่โรงเรียนให้บริการเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นชุมชนที่ดี มีความเป็นอยู่สมบูรณ์อันจะนำไปสู่ความมั่นคงของชาติเป็นสำคัญ

3. บทบาทด้านการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถสูงสุด เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่โดยครูจะต้องพัฒนาตนเองในสิ่งต่อไปนี้

3.1 ความรู้ ครูจะต้องมีความรู้กว้างขวางและทันสมัยพอที่จะนำไปเผยแพร่แก่นักเรียนได้

3.2 ความประพฤติ ครูจะต้องมีความประพฤติที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจรรยาอันเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีของทั้งนักเรียน และบุคคลอื่นในสังคม

3.3 บุคลิกลักษณะ ครูจะต้องมีการแสดงออกที่ดี ทั้งด้านร่างกาย วาจา และอารมณ์ กล่าวคือ เป็นผู้มีความสุขกายและสุขภาพจิตที่ดี

5.5 ทฤษฎีบุคลิกลักษณะ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ (2541 : 52) **ทฤษฎีจิตวิเคราะห์** (Psychoanalytic theory) Sigmund Freud จิตแพทย์ชาวเวียนนา ประเทศออสเตรีย เป็นผู้เสนอทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญของจิตใต้สำนึก (Unconscious mind) และยอมรับว่า บุคลิกลักษณะของบุคคลเป็นผลมาจากการทำงานของโครงสร้างจิต 3 ระบบ คือ Id, Ego และ Superego

1. **อิด (Id)** คือ โครงสร้างของจิตที่เป็นแรงขับภายในที่ยึดหลักความพอใจ (Pleasure) และเป็นแรงขับที่ยังไม่ได้รับขัดเกลา แบ่งเป็น

1.1 **สัญชาตญาณแห่งการมีชีวิต** (Life instinct) ได้แก่ ความต้องการอาหาร ต้องการพักผ่อน ต้องการความสุขสบาย และต้องการหลบหนีอันตราย

1.2 **สัญชาตญาณแห่งความตาย** (Death instinct) ได้แก่ ความต้องการทำลายตนเองหรือผู้อื่น Freud เน้นความสำคัญของความต้องการทางเพศ (Sex) และความก้าวร้าว (Aggression)

ว่า สัญชาตญาณแห่งการมีชีวิตและความตาย เป็นแรงขับภายในที่สำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่แสดงออกมาเพื่อความสุข ความพอใจของตนเองหรือยึดหลักความพอใจ (Pleasure principle)

2. **อีโก้ (Ego)** เป็นส่วนที่ติดต่อกับโลกภายนอก จึงควบคุม Id ให้รู้จักหลักแห่งความจริง (Reality principle) ไม่ใช่แสดงออกตามความพอใจของตนเองเพียงอย่างเดียว แต่ต้องคิดและแสดงออกอย่างมีเหตุมีผลด้วย

3. **ซูเปอร์อีโก้ (Superego)** เป็นโครงสร้างของจิตที่เริ่มพัฒนาในวัยเด็ก เมื่ออายุได้ 3-5 ปี จากการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดวัฒนธรรมทางสังคม หรือกระบวนการสังคมประกิต โดยอาศัยหลักของศีลธรรมจรรยา ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมต่าง ๆ ในสังคม (Moral principle) Superego เป็นตัวควบคุมความคิดและความต้องการให้แสดงออกในลักษณะที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

โครงสร้างจิตทั้ง 3 แบบ คือ Id, Ego และ Superego มีความสัมพันธ์กัน ถ้าจิต 3 ระบบทำงานมีความสัมพันธ์กันดี บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเหมาะสม มีสุขภาพจิตดีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับตน แต่ถ้าพฤติกรรมโครงสร้างจิตทั้ง 3 ระบบทำงานไม่สอดคล้องกันหรือขัดแย้งกัน บุคคลจะมีปัญหาการปรับตัวทางบุคลิกภาพ

Ego จะเป็นระบบที่ใช้พลังมากที่สุด เพราะมีหน้าที่ควบคุม Id ในการปรับตัวเข้ากับสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ บางครั้ง Ego ไม่สามารถควบคุมสกัดกั้น Id ไว้ได้ บุคคลก็จะแสดงสิ่งต่าง ๆ ออกมาตามที่ Id ปราศรัย โดยไม่ยึดหลักแห่งความจริง สำหรับคนที่เคร่งครัดต่อระเบียบ หรือกฎเกณฑ์มาก ๆ นั้น พลังจิตส่วนใหญ่จะถูกนำไปใช้ใน Superego เพื่อต่อต้าน Id ทำให้พลังงานจิตที่มีระบบ Ego มีน้อยลง จึงทำให้ปรับตัวลำบากเช่นกัน เพราะเกิดความกลัวและวิตกกังวลตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม Ego ต้องทำหน้าที่ประนีประนอมทั้ง Id และ Superego ให้แสดงออกมาอย่างเหมาะสมและมีเหตุผล

กล่าวโดยสรุป บุคลิกภาพ มีความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนเป็นอันมากและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้กำหนดให้เป็นตัวแปรตัวหนึ่งในเรื่องของ บุคลิกภาพในการทำงาน เพื่อศึกษาว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานหรือไม่

6. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control)

6.1 ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ให้ความหมายของ ความเชื่ออำนาจในตน สรุปได้ว่า หมายถึง ความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ ล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตน

นิลบล วัณณ (2539 : 35) ให้คำจำกัดความของ ความเชื่ออำนาจในตน ไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคลที่เชื่อว่าสิ่งแวดล้อม เหตุการณ์ ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตน

6.2 ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานที่ปรารถนา

ความเชื่ออำนาจเป็นการคาดการณ์เกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม และทำนาย เหตุการณ์หรือผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง จากงานวิจัยหลาย ๆ ชิ้น ได้ยืนยันให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นลักษณะที่พึงปรารถนาและนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา เช่น งานวิจัยของ ซีแมน และคณะ พบว่า นักโทษที่อยู่ระหว่างการควบคุมความประพฤติที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะมีพฤติกรรมแสวงหาความรู้เกี่ยวกับข้อมูลการคุมความประพฤติสูงกว่าผู้มีความเชื่ออำนาจนอกตน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 51; อ้างอิงจาก Seeman. 1963 : 270 – 284) นอกจากคนที่เชื่ออำนาจนอกตน จะไม่พยายามแสวงหาความรู้เพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเองแล้ว ยังหันเหไปสู่การทำกิจกรรมในลักษณะการประท้วงอย่างรุนแรง หรือก่อความวุ่นวาย (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 52; อ้างอิงจาก Seeman and Evans. 1962 : 772 – 782) ข้อค้นพบในลักษณะนี้ได้รับการยืนยันในประเทศไทยด้วยงานวิจัยของรัตนา ประเสริฐสม (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 52; อ้างอิงจาก รัตนา ประเสริฐสม. 2526) ที่พบว่า ผู้มีความเชื่ออำนาจนอกตน หรือเชื่ออำนาจในตนต่ำเท่าไร ก็จะมีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยน้อยและมีพฤติกรรมการรักษาสุขภาพน้อยลง ส่วนพฤติกรรมแสวงหาความรู้เป็นพฤติกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของครู เพราะถ้าครูแสวงหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ย่อมทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพมากขึ้น ความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นจิตลักษณะที่สำคัญในการ ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา

6.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน

(โซโลมอน และ โอเปเปอร์แลนด์เลอร์ (Solomon & Oberlander. 1974) ได้ศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนและอำนาจนอกตน อาศัยหลักการคิดเบื้องต้นของทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่ง

ระบุว่า แรงจูงใจอันดับแรกของมนุษย์ คือ ความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้ได้ผล ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม จึงเป็นลักษณะทางจิตที่จำเป็นอย่างยิ่งของบุคคลโดยทั่วไป สำหรับการควบคุมอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การควบคุมพฤติกรรมของตนเอง การที่มนุษย์เราจะเลือกกระทำพฤติกรรมที่ตนคิดหรือต้องการ เรียกพฤติกรรมเช่นนั้นว่า ความเป็นตัวของตัวเอง แต่หากว่ากระทำตามคนอื่นหรือถูกบังคับ พฤติกรรมเช่นนั้นจะเรียกว่า การคล้อยตาม

2. การควบคุมผลของการกระทำ จะพิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวมีผลมาจากทักษะความสามารถและความพยายามของตนเองหรือเป็นเพราะโชคชะตากำหนด ถ้าเป็นเพราะความสามารถของตนเอง ก็จะเรียกว่า ความเชื่ออำนาจในตน แต่ถ้าเกิดจากโชคชะตากำหนด จะเรียกว่า ความเชื่ออำนาจนอกตน แต่อย่างไรก็ตาม การควบคุมพฤติกรรมและการควบคุมผลของการกระทำ อาจจะปะปนกันอยู่มากในเหตุการณ์หลายสถานการณ์ได้

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การที่บุคคลโดยทั่วไปเชื่อว่า ผลของการกระทำที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องของโชคชะตากำหนด ซึ่งไม่อาจควบคุมได้ นั้น จะถือได้ว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจนอกตน ส่วนบุคคลที่เชื่อว่าผลของการกระทำที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่เกิดจากความสามารถของตนเอง ซึ่งสามารถควบคุมการกระทำได้ เหตุการณ์เช่นนี้จะถือได้ว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตน (นิลบล ฐักุณ. 2539 : 37) ถ้าบุคคลใดเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนแล้ว จะเป็นผู้ที่เชื่อในความสามารถของตนเอง ทำงานโดยหวังความสำเร็จจากความสามารถของตนเองเป็นหลัก และหวังจากการทำงานต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ติดตัวไปได้อีก เนื่องจากผลตอบแทนจากงานแต่ละครั้งย่อมทำให้เกิดความคาดหวังในครั้งต่อไป ดังนั้น ความเชื่ออำนาจในตน จึงมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรในเรื่องความเชื่ออำนาจในตน ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย

7. ความเป็นมาของสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เป็นชื่อใหม่ที่ได้รับพระบรมราชานุญาตให้เปลี่ยน จากเดิม “สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์” (หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0207/12447 ลงวันที่ 4 กันยายน 2545 และ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 88 ก, 20 กันยายน 2546) เป็นสถาบันราชภัฏแห่งเดียวของประเทศที่อยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ (สารสนเทศ 2545 สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2545 : 1) เดิมตั้งอยู่ที่ถนนเพชรบุรี เขตพญาไท (ปัจจุบันขึ้นกับเขตราษฎร์เทพ) กรุงเทพมหานคร ก่อตั้งขึ้นมาด้วยสมเด็จพระราชปิตุจฉา

เจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์ กรมหลวงเพชรบุรีราชสิรินธร โดยพระองค์ทรงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา ฝ่ายหญิง จึงโปรดประทานสถานที่นี้ให้กระทรวงธรรมการ (ปัจจุบันนี้เรียกว่า กระทรวงศึกษาธิการ) จัดตั้งเป็นโรงเรียน ขณะนั้น กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ (พระราชวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าธานีนิวัติ) ทรงดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงธรรมการ จึงได้โปรดให้จัดสร้างเป็นโรงเรียนขึ้น เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2475 และได้ตั้งชื่อโรงเรียนนี้ “โรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์” ตามหลักฐานใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 49 พุทธศักราช 2475 หน้า 913

โรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในขณะนั้น เปิดสอนเฉพาะแผนกฝึกหัดครูหญิง และมีลักษณะเป็นโรงเรียนประจำ ต่อมา ได้ย้ายนักเรียนฝึกหัดครูและนักเรียนชั้นมัธยมปลาย (ม.7, ม.8) จากโรงเรียนเบญจมราชาลัยมาเรียนที่โรงเรียนนี้ และเปิดรับนักเรียนสามัญในปีต้นเพียงชั้น มัธยม 4 โดยมีอาจารย์นิลรัตน์ บรรณสิทธิ์วรสาส์น เป็นอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนใช้ชื่อย่อว่า “พ” เป็น สัญลักษณ์และสีประจำโรงเรียน คือ สีเขียว ซึ่งเป็นสีตรงกับวันประสูติของสมเด็จพระราชปิตุจฉา เจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์

พ.ศ.2476 ได้สร้างอาคารเรียนเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหลัง เปิดสอนในชั้นเรียน ม.2 ถึง ม.8 และ แผนกฝึกหัดครูเพิ่มขึ้นอีก

โรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ได้รับการเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนสตรีเพชรบุรีวิทยา ลงกรณ์ โดยเปิดสอนนักเรียนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นชั้นสูงสุด และภายหลังชื่อและฐานะของ โรงเรียนก็มีการเปลี่ยนแปลงกลับมาเป็น โรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ อีกครั้งหนึ่ง

พ.ศ.2485 กระทรวงศึกษาธิการได้รับมอบวังสุนันทาให้จัดเป็นโรงเรียน กอปรกับ ขณะนั้น ยังอยู่ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 จึงมีการย้ายนักเรียนฝึกหัดครูและมัธยมปลายจากโรงเรียนฝึกหัดครู เพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ไปอยู่วังสุนันทา จนกระทั่ง ญี่ปุ่นย้ายออกไปจากโรงเรียน นักเรียนโรงเรียนฝึก หัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์จึงย้ายกลับมาเรียนที่โรงเรียนตามเดิม

พ.ศ.2587 สงครามโลกยังไม่สงบ ทางราชการจึงให้อพยพนักเรียนฝึกหัดครูไปเรียนที่จังหวัด ฉะเชิงเทรา ปทุมธานี อยุธยา และพิษณุโลก

พ.ศ.2489 เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง โรงเรียนเปิดสอนทั้งแผนกฝึกหัดครูและแผนก สามัญ ที่โรงเรียนเดิม โดยที่แผนกสามัญเปิดสอนแบบสหศึกษา และเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น “โรงเรียน เพชรบุรีวิทยาลงกรณ์”

(คู่มืออาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ มปป : 2) พ.ศ.2492 อาจารย์นิลรัตน์ บรรณสิทธิ์วรสาส์น ออกจากราชการด้วยรับราชการ นาน อาจารย์จรัสสม ปุณณะหิตานนท์ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ต่อมา จนถึง พ.ศ.2505

พ.ศ.2505 อาจารย์อวยพร เปล่งวานิช ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ต่อมาโรงเรียนได้รับสถาปนาขึ้นเป็นวิทยาลัยครู เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2513 ขณะนั้นมีอาจารย์ 64 คน เปิดการสอนถึงขั้นสูงสุด คือ ชั้นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง มีนักเรียนระดับ ป.กศ.สูง 225 คน ป.กศ. 858 คน และนักเรียนสาธิต ป.5 ถึง ม.3 จำนวน 307 คน

พ.ศ.2515 เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนมาก และสถานที่ไม่เพียงพอที่จะบริการ จึงได้ขยายวิทยาลัยไปอยู่ที่ ถนนพหลโยธิน กิโลเมตรที่ 48 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี (ใกล้ประตูน้ำพระอินทร์) ซึ่งมีเนื้อที่ทั้งหมด 294 ไร่ 3 งาน 72 ตารางวา ทั้งที่สถานที่เดิมได้จัดการศึกษาเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย และใช้ชื่อว่า “โรงเรียนมัธยมสาธิตเพชรบุรี วิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์”

พ.ศ.2515 อาจารย์เพียร ศรีหงส์ ได้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ จนครบเกษียณอายุราชการ

พ.ศ. 2517 ดร.อรุณ ปรีดีดิกล ผู้อำนวยการวิทยาลัยครูมหาสารคาม มารักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการ จนถึง ปี พ.ศ.2519 รองศาสตราจารย์ลำพอง บุญช่วย ได้มาดำรงตำแหน่งอธิการ

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2517 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงรับวิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยการณ ให้เข้าอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ และได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยครู ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2520 และได้เปิดสอนถึงในระดับปริญญาตรี ต่อมาใน

ปี 2523 ได้ยกเลิกผลิตนักศึกษาในระดับ ป.กศ. คงผลิตนักศึกษาเฉพาะระดับ ป.กศ.สูง และระดับปริญญาตรี

(สารสนเทศ 2545 สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2545 : 2-3) 9 พฤศจิกายน 2518 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เสด็จฯ พร้อมด้วยสมเด็จพระบรมราชินีนาถ และสมเด็จพระเจ้าลูกเธอทั้ง 2 พระองค์ ทรงเปิดพระอนุสาวรีย์สมเด็จพระราชปิตุจฉาเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์ กรมหลวงเพชรบุรีราชสิรินธร และพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ จำนวน 1 แสนบาท ตั้งเป็น “มูลนิธิสมเด็จพระเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์”

2 สิงหาคม 2520 ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยครู ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 และเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี

พ.ศ.2523 ได้ยกเลิกการผลิตนักศึกษาในระดับ ป.กศ.ต้น คงผลิตนักศึกษาเฉพาะระดับ ป.กศ.สูง และปริญญาตรี

เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2527 กรมการฝึกหัดครูได้แก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ให้สามารถเปิดสอนสาขาวิชาอื่นในระดับปริญญาตรี

พ.ศ.2528 วิทยาลัยได้เปิดสอนระดับอนุปริญญา และปริญญาตรี 3 สาขา คือ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แทนชื่อวิทยาลัยครูทั่วประเทศ นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้ วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ จึงใช้นามว่า “สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์” ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา และ พ.ศ. 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538” ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 112 ตอนที่ 4 ก เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2538 ยังผลให้สถาบันราชภัฏทั่วประเทศเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง

6 มีนาคม 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้ใช้ “ตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 9” เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณล้นเกล้าล้นกระหม่อมหาที่สุดมิได้ แก่ “สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” อีกวาระหนึ่ง

15 กุมภาพันธ์ 2542 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จฯ วางพวงมาลาพระอนุสาวรีย์และทรงเปิดอาคารฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา “อาคารเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์”

ปีการศึกษา 2542 เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 2 ปี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

ปีการศึกษา 2543 เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2544 สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ เสด็จฯ วางพวงมาลาพระอนุสาวรีย์ฯ ทรงเปิด “อาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์” และ ห้องประชุม “ราชนครินทร์” ภายในอาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์

ภารกิจของสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
(สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์)

(คู่มืออาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกรรณ ในพระบรมราชูปถัมภ์. มปป. : 4) ตาม มาตรา 7 ของพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 ให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น วัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู

สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (เพชรบุรีวิทยาเขตกรรณ) ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ให้บริการด้าน

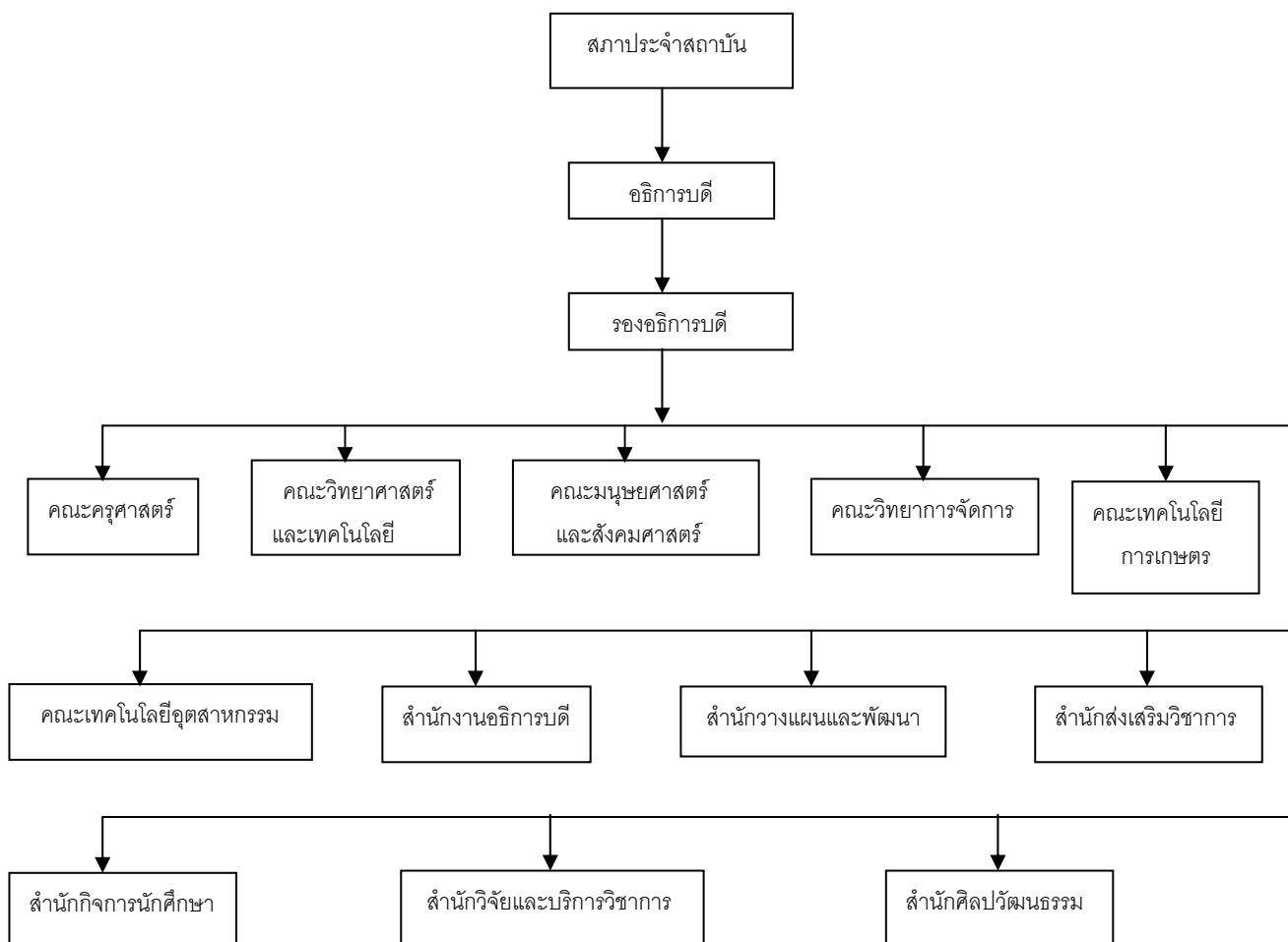
- การศึกษาตั้งแต่ระดับอนุปริญาจนถึงบัณฑิตศึกษาแก่นักศึกษาและบุคลากรประจำการ
- จัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาเพื่อการวิจัย และพัฒนาด้านศึกษาศาสตร์ และเพื่อเป็นสวัสดิการแก่บุคลากรและชุมชน
- การวิจัย การให้คำปรึกษา การฝึกอบรมและบริการทางวิชาการแก่สถานประกอบการ
- การอนุรักษ์ ทำนุ บำรุง ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการบริการชุมชนในด้านอื่น ๆ

โดยอาศัยความมีอิสระในการจัดการทรัพยากรการบริหาร เพื่อการให้บริการที่ดีและมีคุณภาพและยึดหลักปณิธานการดำเนินงาน (ปรัชญาการดำเนินงาน) ดังนี้

**“วิชาการเด่น เน้นคุณธรรม
นำท้องถิ่นพัฒนา ก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี”**

ต่อมา ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เปลี่ยนชื่อ “สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกรรณ ในพระบรมราชูปถัมภ์” เป็น “สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” ตั้งแต่วันที่ 21 สิงหาคม 2545 (หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0207/12447 ลงวันที่ 4 กันยายน 2545 และ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 88 ก, 20 กันยายน 2546) ทำให้สถาบันราชภัฏแห่งนี้มีชื่อใหม่ว่า “สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

สำหรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และหน่วยงาน ของสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (เพชรบุรีวิทยาเขต) ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีดังต่อไปนี้



ที่มาข้อมูล : คู่มือนักศึกษาสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขต

ปีการศึกษา 2544 หน้า 6

อนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีดังนี้

1. อาจารย์ประจำ	จำนวน	229	คน
2. อาจารย์พิเศษ	จำนวน	106	คน
	รวมทั้งสิ้น	<u>335</u>	คน

ที่มาข้อมูล : สารสนเทศ 2545 สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตลพบุรี
ใน พระบรมราชูปถัมภ์. 2545 : 25-33, 35-38

8. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ได้ประมวลงานวิจัยของตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนาของข้าราชการไทยไว้ และได้แบ่งหมวดหมู่พฤติกรรมที่น่าเหมาะสมของข้าราชการไว้ 3 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อดได้รอได้ สุขภาพจิตดี สติปัญญา

2. พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่ได้ ยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพตน ทำงานเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ

3. พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ มีความมานะบากบั่น

ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความแปลกแยกพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลของการวิจัยพบสรุปได้ว่า ครูอายุน้อยและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ และพบว่า เวลาในการสอนของครูสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานได้ กล่าวคือ ครูที่สอนมานานกว่า 20 ปี มีพฤติกรรมการทำงานดีกว่า และยังมีปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความเชื่ออำนาจในตน, ความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของครูในระดับสูง กลุ่มที่มีจิตลักษณะต่ำในด้านความเชื่ออำนาจ

ในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ สำหรับครูที่มีจิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกสูงทั้ง 4 ด้าน เป็นผู้ที่มีปริมาณพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้านสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะต่ำทั้ง 4 ด้าน และจิตลักษณะนี้สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนและการอบรมจรรยาบรรณได้ในระดับสูง ตัวทำนายที่สำคัญคือ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอน และการอบรมจรรยาบรรณในกลุ่มครูที่ทำงานซ้ำหน้าที่เดิม นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่มีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งสูง เป็นผู้ที่มีจิตลักษณะด้านอื่นสูงตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง เป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมสูงไปด้วย

อุบล ภัศระ (2535) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พอสรุปได้ว่า ตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของครู คือ ปัจจัยเชิงใจ วุฒิการศึกษา และปัจจัยสุขศาสตร์ นอกจากนี้ ยังพบว่า ทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน เมื่อพิจารณาพร้อมกับตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มครูชายที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทัศนคติต่องานต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่น ๆ แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบอื่นของปัจจัยเชิงใจ จะพบได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายได้ นโยบายและการบริหาร เป็นตัวทำนายที่ดีของทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร รายได้และการยอมรับ เป็นตัวทำนายที่ดีของพฤติกรรมการทำงานของครูทั้งในกลุ่มครูชายและกลุ่มครูหญิง

ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสายสอนในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พอสรุปได้ว่ามีตัวแปรสำคัญ 7 ตัว คือ ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 ทัศนคติต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรทั้งหมดนี้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้

พรทิพย์ อุณโกล (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัย พอสรุปได้ว่า อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพและ

ลักษณะงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความสำเร็จและการยอมรับนับถือ และโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

ศุภฤกษ์ สมศิริชาติ (2527) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยายาสองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลเมืองพังงา ตะกั่วป่า, ภูเก็ตและกระบี่ ผลการศึกษาวิจัย พบสรุปได้ว่า พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่รับรู้ว่ามีบรรยายาสองค์การเป็นไปในทางที่ดี ปรากฏว่าเพศพนักงานเทศบาลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับการรับรู้บรรยายาสองค์การด้านความรับผิดชอบ สำหรับเพศกับระดับชั้นที่ดำรงตำแหน่งของพนักงานเทศบาลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการรับรู้บรรยายาสองค์การด้านการสนับสนุน ส่วนสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานเทศบาลไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ กับการรับรู้บรรยายาสองค์การด้านโครงสร้าง และด้านความอบอุ่น ด้านความพอใจและความคิดที่จะโยกย้ายงานของพนักงานเทศบาลนั้น โดยส่วนใหญ่พอใจในงานที่ทำอยู่ แต่ก็มีบางส่วนที่คิดจะโยกย้ายงานอยู่ในเกณฑ์สูง ความพอใจและความคิดที่จะโยกย้ายงานนั้น มีความสัมพันธ์ปานกลางกับบรรยายาสองค์การด้านโครงสร้าง และด้านการสนับสนุน แต่ก็ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยายาสองค์การด้านความรับผิดชอบและด้านความอบอุ่น

สุวิจิ ศิริปัญญา (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยายาสองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติต่ออาชีพข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัย พบสรุปได้ว่า ข้าราชการมีทัศนคติในทางลบเกี่ยวกับบรรยายาสองค์การด้านโครงสร้าง องค์การ ด้านรางวัลตอบแทน ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับบรรยายาสองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับทัศนคติต่ออาชีพข้าราชการ นั่นคือ ข้าราชการที่มีทัศนคติเกี่ยวกับบรรยายาสองค์การดี จะมีทัศนคติต่ออาชีพข้าราชการดีด้วย แต่หากว่าข้าราชการที่มีทัศนคติเกี่ยวกับบรรยายาสองค์การไม่ดี ก็จะมีทัศนคติต่ออาชีพข้าราชการไม่ดี ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร บรรยายาสองค์การที่มีต่อทัศนคติต่ออาชีพข้าราชการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์การ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านการได้รับรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นในองค์การ

เรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพนักงาน บริษัทเทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยายาสองค์การและทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานเพศต่างกันรับรู้บรรยายาสองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .03 โดยพนักงานเพศชายรับรู้ดีกว่าเพศหญิง 2) สถานภาพสมรสต่างกันรับรู้บรรยายาสองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .04 โดยพนักงานที่สมรสรับรู้ดีกว่าพนักงาน

โสด 3) พนักงานที่มีรายได้ต่างกันรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท รับรู้ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท 4) ตำแหน่งในการทำงานต่างกัน รับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003 โดยพนักงานทุกตำแหน่ง รับรู้ต่างกัน 5) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน 6) รายได้ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .04 โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 30,000 บาท 7) เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งในการทำงานที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 8) การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .440 โดยองค์ประกอบภายในของบรรยากาศองค์การด้านสิ่งจูงใจในหน่วยงาน การเน้นย้ำความสำเร็จในงาน การเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา ความมั่นคงในการทำงาน การเปิดเผยเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งในองค์การ การได้รับการยอมรับ ความสามารถและยืดหยุ่นขององค์การและการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 9) โครงสร้างองค์การ และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 10) ด้านการกระจายการตัดสินใจ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

โชคชัย งามวงศ์ (2537) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเรื่อง ค่านิยมในวิถีปฏิบัติและความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ค่านิยมในวิถีปฏิบัติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดอุดรธานี สายงานธุรการและบริการประชาชน ให้ความสำคัญกับความทะเยอทะยานและความสุภาพสูงกว่าสายงานป้องกันและปราบปราม สำหรับสายงานป้องกันและปราบปราม ให้ความสำคัญกับความกตัญญูรู้คุณและความซื่อสัตย์สูงกว่าสายงานธุรการและบริการประชาชน แต่ในเรื่องความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดอุดรธานีที่ปฏิบัติงานสายธุรการและบริการประชาชนกับสายงานป้องกันและปราบปรามแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และข้าราชการชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่านิยมในวิถีปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านสุขอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตน้ำอัดลม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานร้อยละ 81.60 มีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี พนักงานร้อยละ 73.20 มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน ด้านสนับสนุน ด้านความอบอุ่น และด้านความเป็นอิสระ โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 19.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อิสรา รัตตศิริ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะจิตต่อมหาวิทยาลัย และการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษาที่เคยมีพฤติกรรมไม่อยู่ในวินัย และนักศึกษาที่มีวินัย ในกลุ่มนักศึกษาที่พักอาศัยในหอพัก มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่อยู่ในวินัย และนักศึกษาที่มีพฤติกรรมอยู่ในวินัย มีทักษะจิตต่อมหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

อรนุช ศรีสะอาด (2534 : 23-24) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม ในทัศนะของอาจารย์ผู้สอน และสร้างเครื่องมือวัดบุคลิกภาพของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม โดยใช้การสำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์โดยใช้แบบทดสอบเดลฟายอย่างประยุกต์ ได้บุคลิกภาพลักษณะที่พึงประสงค์เรียงจากอันดับความสำคัญมากไปหาน้อย 20 ลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบ 2) รู้จักกาลเทศะ 3) ขยัน แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 4) มีความรู้ 5) มีคุณธรรม 6) ซื่อสัตย์ สุจริต 7) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 8) มีระเบียบวินัย 9) อดทนและเข้มแข็ง 10) แต่งกายเรียบร้อย 11) ช่วยเหลือส่วนรวม 12) มีความเชื่อมั่นในตนเองในทางที่ถูกต้อง 13) ฉลาด 14) มีไหวพริบ 15) เอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารี 16) มีความรอบคอบ 17) สามัคคี 18) ตรงต่อเวลา 19) ใช้ภาษาได้ถูกต้อง 20) ประหยัด

สิริพร ศิระบุชา (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานการเงินและบัญชีในสถาบันการศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่าแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพที่สร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยหาสหสัมพันธ์ภายในของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพทั้ง 7 ด้าน รวม 21 ค่า พบว่า มีค่าตั้งแต่ -.054 ถึง 0.07 แสดงว่าแบบทดสอบวัดได้ตรงบุคลิกภาพในแต่ละคุณลักษณะและวัดได้ไม่ซ้ำกัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้ง 7 ด้านอยู่ระหว่าง 0.36 ถึง 0.68 เมื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานการเงินและบัญชี จำแนกตามสถาบันการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพด้านความมีมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความรอบคอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความอดทน ด้านความคิดริเริ่ม และด้านความเชื่อมั่น ไม่แตกต่างกัน

วรลักษณ์ แจ่มใส (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2540 โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิต 9 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ความมั่นใจในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความสัมฤทธิ์ผล มนุษยสัมพันธ์ ความอดทน การเป็นผู้นำ ความเป็นระเบียบ และความมีน้ำใจของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2540 จำแนกตามเพศ ชั้นปี และคณะ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 1,335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนว Edward Personal Preference Schedule หรือ EPPS ของ เอแลน แอล. เอ็ดเวิร์ด ซึ่งวัดบุคลิกภาพสัมพันธ์เป็นการเปรียบเทียบระหว่างบุคลิกภาพด้วยกัน ผลการวิจัย พบว่า นิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีบุคลิกภาพในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับ ดังนี้คือ มนุษยสัมพันธ์ ความมีน้ำใจ ความสัมฤทธิ์ผล ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความเป็นระเบียบ ความมั่นใจในตนเอง และการเป็นผู้นำ จากการเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละด้านตามตัวแปร เพศ ระดับชั้น และคณะ โดยการทำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า นิสิตหญิงมีบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่านิสิตชาย บุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามระดับชั้น พบว่า บุคลิกภาพด้านความมั่นใจในตนเอง ความสัมฤทธิ์ผล มนุษยสัมพันธ์ ความอดทน การเป็นผู้นำ ความเป็นระเบียบ และความมีน้ำใจ แตกต่างกันไป และเมื่อจำแนกตามคณะ พบว่า บุคลิกภาพด้านการเป็นผู้นำ ความเป็นระเบียบ และความมีน้ำใจ แตกต่างกันไป

จากผลงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า มีตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้กำหนดตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยาภาสในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน บุคลิกภาพในการทำงาน และความเชื่ออำนาจในตน เป็นตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า มีผลกระทบหรือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากร ได้แก่ บุคลากรสายการสอนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีรวมทั้งหมด 335 คน (ที่มา : สารสนเทศ 2545 สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2545 : 25-33, 35-38)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้บุคลากรสายการสอนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะที่สังกัด (ที่มา : สารสนเทศ 2545 สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกรณ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2545 : 25-33, 35-38)

คณะที่สังกัด	จำนวน (คน)
คณะครุศาสตร์	55
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	87
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	80
คณะวิทยาการจัดการ	68
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	17
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	28
รวม	335

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลโดยทั่วไปของบุคลากรสายสอน จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และคณะที่สังกัด มีลักษณะเป็นคำถามที่ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว (Multiple choices question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open – ended question) แบ่งได้ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อที่ 2 วุฒิมหาวิทยาลัย ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้จัดไว้ 3 ตัวเลือก ดังนี้

- 1.ปริญญาตรี
- 2.ปริญญาโท
- 3.ปริญญาเอก

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้กำหนดไว้ ดังนี้คือ

1. โสด
2. สมรส

ข้อที่ 4 คณะที่สังกัด ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) จำนวนตัวเลือก 6 ตัวเลือก ประกอบด้วย

1. คณะครุศาสตร์
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิทยาการจัดการ
5. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
6. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ข้อที่ 5 อายุปี ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale) ได้กำหนดไว้เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความเป็นจริง ทำให้สามารถกำหนดช่วงอายุที่แตกต่างกันได้

ข้อที่ 6 ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)ปี ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale) ได้กำหนดไว้เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความเป็นจริง ทำให้สามารถกำหนดช่วงความแตกต่างได้

ข้อที่ 7 รายได้ (ต่อเดือน).....(บาท) (รวมเงินค่าสอนพิเศษ) ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale) ได้กำหนดไว้เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความเป็นจริง ทำให้สามารถกำหนดช่วงรายได้ที่แตกต่างกันได้

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเรื่องบรรยากาศในการทำงานบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) จำนวน 19 ข้อ ระดับข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมุ่งเน้นการวิจัยเรื่องบรรยากาศในการทำงาน รายละเอียด ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่การงาน
3. ด้านค่าตอบแทน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
6. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

โดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert scale) ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) จำนวน 7 ข้อ ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert scale) ระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) จำนวน 9 ข้อ ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert scale) ระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) จำนวน 5 ข้อ ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert scale) ระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 6 คำถามใช้วัดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) จำนวน 10 ข้อ ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert scale) โดยมีระดับความเป็นจริง แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ

2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากข้อ 1. มากำหนดนิยามศัพท์ เพื่อนำมาใช้เป็นหัวข้อในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

3. ประมวลความรู้และข้อมูลที่ได้จากข้อ 2. มาแยกประเด็นเป็นหัวข้อต่าง ๆ แล้วสร้างแบบสอบถามขึ้น โดยการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดหัวข้อเรื่องว่า “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์”

4. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบข้อความในแบบสอบถาม รวมทั้งขอคำแนะนำต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความชัดเจน ถูกต้อง สมบูรณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้มากที่สุด

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา คือ บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 50 คน ระหว่างวันที่ 7 มกราคม 2547 – วันที่ 14 มกราคม 2547 ณ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alfa-Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach)

2. นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ (Try Out) มาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในตอนที่ 2 – ตอนที่ 6 ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

2.1 ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8120

2.2 ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8290

2.3 ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9081

2.4 ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9058

2.5 ตอนที่ 6 คำถามวัดพฤติกรรมการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8992

สรุปโดยรวมแล้ว ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.8495

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้กำหนดเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยใช้แบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 ชุด ตั้งแต่วันที่ 27 มกราคม 2547 - วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2547 ใช้เวลาในการรวบรวมและเก็บข้อมูล 4 สัปดาห์ แต่เนื่องจากในขณะที่ยังรวบรวมข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้ลาออกและเกษียณอายุราชการไปแล้ว จึงทำให้ได้รับแบบสอบถามคืนมาเพียงจำนวน 318 ชุด ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 318 ชุด มาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. เมื่อเห็นว่าแบบสอบถามแต่ละชุดมีความสมบูรณ์ และถูกต้องแล้ว จะนำไปทำการลงรหัส (Coding) ตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าแล้ว หลังจากนั้นนำข้อมูลมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. ผู้วิจัยทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer) For Windows

4. สำหรับการให้คะแนนในคำถามของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 – ตอนที่ 5 ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|--------------------------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ซึ่งเป็นคำถามเชิงบวก จะใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับนี้ แต่หากเป็นคำถามเชิงลบ จะกลับค่าคะแนนมาตรวัด ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|--------------------------|----------------------|
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่แน่ใจ |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่เห็นด้วย |
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

สำหรับการให้คะแนนในคำถามของแบบสอบถาม ตอนที่ 6 ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|--------------------------|------------|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | จริงที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | จริง |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่จริง |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่จริงเลย |

ซึ่งเป็นคำถามเชิงบวก จะใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับนี้ แต่หากเป็นคำถามเชิงลบ จะกลับค่าคะแนนมาตรวัด ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|--------------------------|------------|
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | จริงที่สุด |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | จริง |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่แน่ใจ |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่จริง |
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือก | ไม่จริงเลย |

การอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert scale) ในแบบสอบถามตอนที่ 2 - ตอนที่ 6 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (มัลลิกา บุญนาค. 2537 : 29)

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า จากสูตร} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 - ตอนที่ 5 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่ดีอย่างมาก

อนึ่ง สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ในแบบสอบถาม ตอนที่ 6 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540 : 226) โดยใช้สูตร

$$\text{จากสูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\delta_x^2} \right]$$

เมื่อกำหนดให้

α	=	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
n	=	จำนวนข้อในแบบสอบถาม
$\sum \delta_i^2$	=	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามรายข้อ
δ_x^2	=	ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

5.2 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีดังนี้

5.2.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลโดยทั่วไปของบุคลากรสายการสอนจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อ 1 - ข้อ 7 การนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency Table) แบบจำแนกทางเดียว (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 101)

$$\text{จากสูตร } p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อกำหนดให้

p	แทน	ร้อยละ
f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.2.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 – ตอนที่ 6 ที่เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Interval scale) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

$$\text{จากสูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อกำหนดให้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 - ตอนที่ 6 โดยใช้สูตร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 255)

$$\text{จากสูตร} \quad S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n (n - 1)}}$$

เมื่อกำหนดให้

S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
x	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$n - 1$	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

5.3.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า T-Test

เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 เกี่ยวกับเพศ และสถานภาพสมรส (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 360) ดังนี้

จากสูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อกำหนดให้

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-Distribution
$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

5.3.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หรือ F-Test เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 เกี่ยวกับวุฒิการศึกษา และคณะที่สังกัด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 393)

จากสูตร

$$F = \frac{MS (B)}{MS (W)}$$

เมื่อกำหนดให้

F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติ จากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
$MS (B)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
$MS (W)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

แต่ถ้าพบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มตัวอย่าง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีทางสถิติ LSD (Least Significant Difference)
ใช้สูตร ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2539 : 200)

$$\text{จากสูตร } LSD = t_{\alpha, r} \cdot S_{\bar{d}}$$

$$\text{โดยที่ } S_{\bar{d}} = \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right) \text{ และ } (n_i \neq n_j)}$$

เมื่อกำหนดให้

LSD	คือ	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ i และ j
MSE	คือ	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์- ความแปรปรวน
K	คือ	จำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
n_i	คือ	จำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ i
n_j	คือ	จำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ j
$t_{\alpha, r}$	คือ	จากตารางมาตรฐานที่ระดับ df หรือ $r = n - k$

5.3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 เกี่ยวกับอายุ, ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน), และรายได้ (ต่อเดือน), สมมุติฐานข้อที่ 3, สมมุติฐานข้อที่ 4, สมมุติฐานข้อที่ 5, สมมุติฐานข้อที่ 6, และสมมุติฐานข้อที่ 7 (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 345-349)

$$\text{จากสูตร } r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{SP}{\sqrt{(SSX)(SSY)}}$$

เมื่อกำหนดให้

$$SP = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}$$

$$SSX = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}$$

$$SSY = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}$$

n = จำนวนคู่ของข้อมูลหรือขนาดกลุ่มตัวอย่าง

X = คะแนนหรือค่าของตัวแปร X

Y = คะแนนหรือค่าของตัวแปร Y

SP = ผลรวมของผลคูณ (Sum of Product) ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y

SSX = ผลรวมของผลต่างกำลังสอง (Sum of Square) ของ ตัวแปร X กับตัวแปร Y

SSY = ผลรวมของผลต่างกำลังสอง (Sum of Square) ของ ตัวแปร X กับตัวแปร Y

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 348)

1. พิสัยของค่า r_{xy} ค่า r_{xy} จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 0 และระหว่าง 0 ถึง +1
2. เครื่องหมายหน้าค่า r_{xy} ถ้าค่าเป็นบวก หรือไม่แสดงเครื่องหมาย แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ (Negative) หรือทิศทางตรงกันข้ามกัน
3. ถ้าค่า $r_{xy} = 0$ หรือไม่มีนัยสำคัญ (Not significance) หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง
4. ถ้าค่า r_{xy} ที่มีนัยสำคัญ (significance) ถ้ามีค่าใกล้ 1.0 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์มาก ถ้าใกล้ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันน้อย โดยทั่วไป
 - ถ้าค่า r_{xy} มีค่าน้อยกว่า 0.30 จะถือว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันน้อย (Low) โดยจะไม่สนใจว่าค่า r_{xy} จะมีเครื่องหมายบวกหรือลบ
 - ถ้าค่า r_{xy} มีค่าระหว่าง 0.30 - 0.70 จะถือว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันปานกลาง (Moderate)
 - ถ้าค่า r_{xy} มีค่ามากกว่า 0.70 จะถือว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันมาก (Hight)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสื่อความหมายได้ตรงกัน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา (Correlation Coefficient)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
P	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (Probability)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอ โดยแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) ของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 7 การศึกษาเปรียบเทียบและการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) ของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ข้อมูลโดยทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) ของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส คณะที่สังกัด อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้ (ต่อเดือน) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ดังที่นำเสนอในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลโดยทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) ของบุคลากรสายการสอน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	124	38.99
หญิง	194	61.01
รวม	318	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	52	16.35
ปริญญาโท	235	73.90
ปริญญาเอก	31	9.75
รวม	318	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	117	36.79
สมรส	201	63.21
รวม	318	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. คณะที่สังกัด		
คณะครุศาสตร์	50	15.72
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	83	26.10
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	79	24.85
คณะวิทยาการจัดการ	63	19.81
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	16	5.03
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	27	8.49
รวม	318	100.00

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	$\bar{x}$	S.D.
5. อายุ	318	21	61	41.80	10.92
6. ประสบการณ์ในการทำงาน	318	0.6	39	16.91	11.21
7. รายได้ (ต่อเดือน)	318	7,780	60,000	24,944.72	8,971.03

จาก ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) ของบุคลากรสายการสอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 318 คน พบว่า

เพศ บุคลากรสายการสอนที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.99 และเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 61.01 โดยบุคลากรสายการสอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

วุฒิการศึกษา บุคลากรสายการสอนที่ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.35 เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท 235 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท รองลงมาคือ เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ตามลำดับ

สถานภาพสมรส บุคลากรสายการสอนที่ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.79 และเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 63.21 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว และรองลงมา เป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด

คณะที่สังกัด บุคลากรสายการสอนที่ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่อยู่ในคณะครุศาสตร์ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.72 เป็นผู้ที่อยู่ในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 เป็นผู้ที่อยู่ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.85 เป็นผู้ที่อยู่ในคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.81 เป็นผู้ที่อยู่ในคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.03 และเป็นผู้ที่อยู่ในคณะเทคโนโลยี-อุตสาหกรรม จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.49 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รองลงมาเป็นผู้ที่อยู่ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีการเกษตร ตามลำดับ

อายุ บุคลากรสายการสอนที่ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีอายุเฉลี่ย 41.80 ปี หรือประมาณ 42 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ค่า 10.92 โดยเป็นผู้ที่มีอายุสูงสุด 61 ปี และเป็นผู้ที่มีอายุน้อยสุด 21 ปี

ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) บุคลากรสายการสอนที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) เฉลี่ย 16.91 ปี หรือประมาณ 17 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ค่า 11.21 โดยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) สูงสุด 39 ปี และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ต่ำสุด 0.6 ปี หรือ 6 เดือน

รายได้ (ต่อเดือน) บุคลากรสายการสอนที่ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีรายได้ (ต่อเดือน) เฉลี่ย 24,944.72 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ค่า 8,971.03 โดยเป็นผู้ที่มีรายได้สูงสุด 60,000 บาท ต่อเดือน และเป็นผู้ที่มีรายได้ต่ำสุด 7,780 บาทต่อเดือน

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายการสอนที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท มีสถานภาพสมรส มีคณะที่บุคลากรสายการสอนสังกัดจำนวนมาก คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีอายุเฉลี่ย 41.80 ปี หรือประมาณ 42 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) เฉลี่ย 16.91 ปี หรือประมาณ 17 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,944.72 บาท

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

เป็นการวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	4.32	0.68	ดีมาก
2. ลักษณะงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.22	0.67	ดีมาก
3. งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน ⁽¹⁾	3.59	3.08	ดี
4. สถานที่ทำงาน เต็มไปด้วยบรรยากาศทางวิชาการ ⁽¹⁾	3.66	1.21	ดี
5. การจัดสถานที่ทำงาน แบ่งให้อาจารย์นั้นเป็นสัดส่วน ทำให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.10	0.98	ดี
6. งานสายการสอนเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ⁽¹⁾	4.11	0.92	ดี
7. ข้าพเจ้ามีความรู้ตรงกับวิชาที่ข้าพเจ้าสอน	4.60	0.57	ดีมาก

ตาราง 3 (ต่อ)

บรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
8. งานสายการสอน เป็นงานที่บุคคลอื่นมองว่า ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย แต่ในส่วนตัวของ ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ⁽¹⁾	4.62	5.68	ดีมาก
9. อาชีพสายการสอน เป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป ⁽¹⁾	4.14	0.93	ดี
10. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน	3.83	3.07	ดี
11. ข้าพเจ้าพอใจรายได้ในรูปของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ ⁽¹⁾	3.20	1.36	ปานกลาง
12. ข้าพเจ้าพอใจกับรายได้ที่ได้จากการสอนพิเศษ ⁽¹⁾	2.40	1.16	ไม่ดี
13. ข้าพเจ้ามีเวลาเพียงพอที่จะสร้างโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ	3.81	1.09	ดี
14. ข้าพเจ้ามีความสามารถเพียงพอที่จะทำผลงาน- ทางวิชาการได้ เมื่อครบระยะเวลาที่กำหนด	4.25	0.68	ดีมาก
15. ข้าพเจ้าคิดว่า งานสายการสอนเป็นงานที่มีความมั่นคง	4.15	0.85	ดี
16. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ข้าพเจ้า ⁽¹⁾	3.36	1.29	ปานกลาง
17. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจตัวข้าพเจ้าเกี่ยวกับใน เรื่องการปฏิบัติงาน	4.05	0.77	ดี
18. ข้าพเจ้าคิดว่า ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยส่งเสริม และ สนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้มีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ⁽¹⁾	3.53	1.23	ดี
19. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ให้ความร่วมมือ- ร่วมใจกัน และเต็มไปด้วยอบอุ่น ⁽¹⁾	2.57	1.27	ปานกลาง
รวม	3.82	1.48	ดี

⁽¹⁾ เป็นคำถามเชิงลบที่ได้ปรับเป็นเชิงบวก และกลับค่าสเกลแล้ว

จาก ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก คือ ในเรื่อง งานสายสอนเป็นงานที่บุคคลอื่นมองว่าซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย แต่ในส่วนตัวของบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่, บุคลากรมีความรู้ตรงกับวิชาที่สอน, งานที่ปฏิบัติอยู่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน, บุคลากรมีความสามารถเพียงพอที่จะทำผลงานทางวิชาการได้ เมื่อครบระยะเวลาที่กำหนด, และในเรื่อง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.62, 4.60, 4.32, 4.25 และ 4.22 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับดี คือ ในเรื่อง งานสายการสอนเป็นงานที่มีความมั่นคง, อาชีพสายการสอนเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป, การปฏิบัติงานสายการสอนเป็นงานที่ทำนายความสามารถ, การจัดสถานที่ทำงาน แบ่งให้อาจารย์นั่งเป็นสัดส่วน ทำให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน, ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในตัวบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงาน, บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน, บุคลากรมีเวลาเพียงพอที่จะสร้างโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ, สถานที่ทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศทางวิชาการ, งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน, และ ในเรื่อง บุคลากรคิดว่า ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.15, 4.14, 4.11, 4.10, 4.05, 3.83, 3.81, 3.66, 3.59 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ในเรื่อง บุคลากรรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ตัวบุคลากร, บุคลากรพอใจรายได้ในรูปของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ และในเรื่อง เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ให้ความร่วมมือร่วมใจกันและเต็มไปด้วยความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.36, 3.20 และ 2.57 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับ ไม่ดี คือ ในเรื่อง บุคลากรพอใจกับรายได้ที่ได้รับจากการสอนพิเศษ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 2.40

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

เป็นการวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นที่มีต่อทัศนคติในการทำงาน

ทัศนคติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. งานสายการสอนเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ที่มี ความรู้ดี หรือ ความรู้กว้างขวาง	4.64	0.56	ดีมาก
2. อาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ และยกย่อง	4.39	0.69	ดีมาก
3. ข้าพเจ้าชอบทำงานด้านสายการสอน เพราะเป็นงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม	4.52	0.56	ดีมาก
4. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นครู	4.55	0.57	ดีมาก
5. ข้าพเจ้าสามารถอธิบายในเรื่องที่ บุคคลอื่นไม่เข้าใจให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน ⁽¹⁾	3.47	1.13	ดี
6. ข้าพเจ้าจะยึดอาชีพสายการสอน จนกว่าจะเกษียณอายุ	4.15	0.90	ดี
7. ถึงแม้ว่าข้าพเจ้าจะมีงานอื่นที่มีรายได้- สูงกว่าการประกอบอาชีพครู ข้าพเจ้าก็จะ ไม่ลาออก ⁽¹⁾	3.93	1.03	ดี
รวม	4.23	0.78	ดีมาก

(1) เป็นคำถามเชิงลบที่ได้ปรับเป็นเชิงบวก และกลับค่าสเกลแล้ว

จาก ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อทัศนคติในการทำงาน พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับ ดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก คือ ในเรื่อง งานสายการสอนเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ดี หรือ ความรู้กว้างขวาง, บุคลากรภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นครู, บุคลากรชอบทำงานด้านสายการสอน เพราะเป็นงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม, และในเรื่อง อาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับและยกย่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.64, 4.55, 4.52 และ 4.39 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับ ดี คือ ในเรื่อง บุคลากรจะยึดอาชีพสายการสอนจนกว่าจะเกษียณอายุ, ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีงานอื่นที่มีรายได้สูงกว่าการประกอบอาชีพครู บุคลากรก็จะไม่ลาออก, และในเรื่อง บุคลากรสามารถอธิบายในเรื่องที่บุคคลอื่นไม่เข้าใจ ให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.15, 3.93 และ 3.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

เป็นการวิเคราะห์บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นที่มีต่อบุคลิกภาพในการทำงาน

บุคลิกภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานสายการสอน ⁽¹⁾	4.12	0.75	ดี
2. ข้าพเจ้ารู้สึก ว่า ตัวข้าพเจ้าพูดได้ดีต่อหน้าคนจำนวนมาก	4.06	0.74	ดี
3. ข้าพเจ้าชอบเข้าสังคม	3.93	0.78	ดี
4. ข้าพเจ้าชอบสนทนากับคนแปลกหน้า	3.81	0.95	ดี
5. ข้าพเจ้าเป็นบุคคลรื่นเริง เป็นสุข	4.33	0.66	ดีมาก
6. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความสุขและและสนุกสนานกับอาชีพสายการสอน ⁽¹⁾	4.14	0.80	ดี
7. นอกเหนือจากงานสายสอนแล้วข้าพเจ้ายังให้เวลากับงานด้านบริการอื่นๆ ของสถาบันด้วย	4.23	0.72	ดีมาก
8. ข้าพเจ้านำวิธีการสอนแบบใหม่มาพัฒนาใช้กับการเรียนการสอน ⁽¹⁾	4.00	0.84	ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

บุคลิกภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
9. ข้าพเจ้าชอบสอนวิชาใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อ จะได้ปรับกระบวนการเรียนการสอน ให้ทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบันนี้ ⁽¹⁾	4.13	0.89	ดี
รวม	4.08	0.79	ดี

⁽¹⁾ เป็นคำถามเชิงลบที่ได้ปรับเป็นเชิงบวก และกลับค่าสเกลแล้ว

จาก ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบุคลิกภาพในการทำงาน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบุคลิกภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก คือ ในเรื่อง บุคลากรเป็นบุคคลที่จริง เป็นสุข และในเรื่อง นอกเหนือจากงานสายสอนแล้ว บุคลากรยังให้เวลากับงานด้านบริการอื่น ๆ ของสถาบันด้วย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.33 และ 4.23 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบุคลิกภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี คือ ในเรื่อง บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสุขและสนุกสนานกับอาชีพสายการสอน, บุคลากรชอบสอนวิชาใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อจะได้ปรับกระบวนการเรียนการสอนให้ทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบันนี้, บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานสายการสอน, บุคลากรรู้สึกที่ตัวบุคลากรพูดได้ดีต่อหน้าคนจำนวนมาก, บุคลากรนำวิธีการสอนแบบใหม่มาพัฒนาใช้กับการเรียนการสอน, บุคลากรชอบเข้าสังคม, และบุคลากรชอบสนทนากับคนแปลกหน้า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.14, 4.13, 4.12, 4.06, 4.00, 3.93 และ 3.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

เป็นการวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นที่มีต่อความเชื่ออำนาจในตน

ความเชื่ออำนาจในตน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การเลื่อนตำแหน่งงานของข้าพเจ้า บางครั้งขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา	2.09	1.04	ไม่ดี
2. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่า ตัวข้าพเจ้าจะก้าวสู่ความสำเร็จขั้นสูงสุดในอาชีพสายการสอนได้	4.11	0.82	ดี
3. ขณะนี้ ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานสายการสอนทำให้ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาตนเองได้มาก	4.36	0.69	ดีมาก
4. ความสำเร็จในการทำงานของข้าพเจ้าเกิดจากความขยันหมั่นเพียรของตัวเอง ⁽¹⁾	3.99	0.91	ดี
5. ข้าพเจ้าเห็นว่า วงการงานด้านสายการสอนเป็นงานที่มีระบบ เป็นขั้นตอน ไม่น่าจะมีระบบการเล่นพวกเล่นพ้องกัน ⁽¹⁾	2.99	1.48	ปานกลาง
รวม	3.51	0.99	ดี

(1) เป็นคำถามเชิงลบที่ได้ปรับเป็นเชิงบวก และกลับค่าสเกลแล้ว

จาก ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อความเชื่ออำนาจในตน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อความเชื่ออำนาจในตน อยู่ในระดับดีมาก คือ ในเรื่อง ขณะนี้ บุคลากรรู้สึกว่ งานสายการสอนทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.36 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อความเชื่ออำนาจในตน ในการทำงาน อยู่ในระดับดี คือ ในเรื่อง บุคลากรเชื่อมั่นว่า ตัวบุคลากรจะก้าวสู่ความสำเร็จขั้นสูงสุด ในอาชีพสายการสอนได้ และในเรื่อง ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร เกิดจากความขยันหมั่นเพียรของตัวบุคลากรเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.11 และ 3.99 ตามลำดับ สำหรับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อความเชื่ออำนาจในตน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ในเรื่อง บุคลากรเห็นว่า วงการงานด้านสายการสอน เป็นงานที่มีระบบ เป็นขั้นตอน ไม่น่าจะมีระบบการเล่นพวกเล่นพ้องกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 2.99 และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อความเชื่ออำนาจในตน อยู่ในระดับไม่ดี คือ ในเรื่อง การเลื่อนตำแหน่งงานของบุคลากร บางครั้งขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 2.09

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับพฤติกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับพฤติกรรม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. เมื่อมีกิจธุระสำคัญ ข้าพเจ้าจะลาหยุดงานเพื่อทำกิจธุระนั้น ๆ และไม่ไปปฏิบัติงาน ⁽¹⁾	3.79	1.11	มาก
2. ข้าพเจ้าไม่เคยละเลยต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับของหน่วยงานแห่งนี้	4.30	0.76	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.42	0.59	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้ามีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอนทุกครั้ง ก่อนที่จะเริ่มการปฏิบัติงาน	4.39	0.62	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้ามีเวลาเหลือให้กับงาน-ด้านอื่น ๆ นอกเหนือจาก-งานด้านสายการสอน ⁽¹⁾	3.75	1.06	มาก
6. ข้าพเจ้ามักจะเสนอข้อคิดเห็นที่สามารถนำมาปรับปรุงงานได้ นอกจากนี้หัวหน้างานก็มีความคิดเห็นเช่นนั้นด้วย			

ทำให้ได้นำข้อคิดเห็นนั้น ๆ ไปใช้
ในการพัฒนาและปรับปรุงงานต่อไป ⁽¹⁾ 3.37 1.25 ปานกลาง
ตาราง 7 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับพฤติกรรม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
7. ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนางานสายการสอน	4.49	0.57	มากที่สุด
8. ข้าพเจ้ามักจะมีปัญหาถกเถียงกับ เพื่อนร่วมงาน จนเป็นเหตุให้เกิด อารมณ์เสียทั้งวัน	3.14	1.40	ปานกลาง
9. ขณะที่ข้าพเจ้ากำลังสอนทุกครั้ง เป็นช่วงเวลาที่ข้าพเจ้ามีความสุข	4.34	0.66	มากที่สุด
10. ส่วนใหญ่ นักศึกษา ชอบชมว่า ข้าพเจ้าสอนดี ⁽¹⁾	4.10	0.82	มาก
รวม	4.01	0.88	มาก

⁽¹⁾ เป็นคำถามเชิงลบที่ได้รับเป็นเชิงบวก และกลับค่าสเกลแล้ว

จาก ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อพฤติกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในเรื่อง บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนางานสายการสอน, บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน, บุคลากรมีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอนทุกครั้ง ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน, ขณะที่บุคลากรกำลังสอนทุกครั้ง เป็นช่วงเวลาที่บุคลากรมีความสุข, และในเรื่อง บุคลากรไม่เคยละเลยต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับของหน่วยงานแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.49, 4.42, 4.39, 4.34, และ 4.30 ตามลำดับ สำหรับระดับพฤติกรรมของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับ มาก คือ ในเรื่อง ส่วนใหญ่ นักศึกษาชอบชมว่า บุคลากรสอนดี, เมื่อมีกิจธุระสำคัญ บุคลากรจะลาหยุดงานเพื่อทำกิจธุระนั้น ๆ และไม่ไปปฏิบัติงาน และในเรื่อง บุคลากรมีเวลาเหลือให้กับงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานด้านสายการสอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.10, 3.79 และ 3.75 ตามลำดับ และระดับพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับ ไม่น่าใจ คือ ในเรื่อง บุคลากรมักจะเสนอข้อคิดเห็นที่สามารถนำมาปรับปรุงงานได้ นอกจากนี้หัวหน้างานก็มีความคิดเห็นเช่นนั้นด้วย ทำให้ได้นำข้อคิดเห็นนั้น ๆ ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานต่อไป และเรื่อง บุคลากรมักจะมีปัญหาถกเถียงกับเพื่อนร่วมงาน จนเป็นเหตุให้เกิดอารมณ์เสีย ทั้งวัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.37 และ 3.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 การศึกษาเปรียบเทียบและการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส คณะที่สังกัด ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.1 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.2 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.3 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.4 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.1 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรสายการสอนที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายการสอนที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมุติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig (2 – tailed) หรือ Probability (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ปรากฏรายละเอียดใน ตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน
จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	P
พฤติกรรมการทำงานของ- บุคลากรสายการสอน	ชาย	1.95	1.87	-0.998	316	0.319
	หญิง	1.97	1.69			

จาก ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนที่มีเพศต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t – test (t – test) ในการทดสอบ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.319 ซึ่งมากกว่า .05 ($P > .05$) นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัย-สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.2 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรสายการสอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายการสอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมุติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าความน่าจะเป็น (P) น้อยกว่า .05 ในกรณีเช่นนี้จะมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันจะต้องนำไปหาความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีทางสถิติ Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งของ	df	SS	MS	F	P
ความแปรปรวน						
พฤติกรรมการทำงานของ- บุคลากรสายการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	99.92	49.96	0.161	0.852
	ภายในกลุ่ม	315	97926.67	310.88		
	รวม	317	98026.59			

จาก ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.852 ซึ่งมากกว่า .05 ($P > .05$) นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลย

อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.3 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรสายการสอนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายการสอนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ จะใช้ในการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระ ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏรายละเอียดใน ตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	สถานภาพ สมรส	$\bar{x}$	S.D.	t	df	P
พฤติกรรมการทำงานของ- บุคลากรสายการสอน	โสด	3.96	3.12	-1.97	316	0.053
	สมรส	4.03	3.30			

จาก ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t – test (t – test) ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.053 ซึ่งมากกว่า .05 ($P > .05$) นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.4 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรสายการสอนที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายการสอนที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมุติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็น (P) น้อยกว่า .05 ในกรณีเช่นนี้จะมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันจะต้องนำไปหาความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีทางสถิติ Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน จำแนกตามคณะที่สังกัด

ตัวแปร	แหล่งของ	df	SS	MS	F	P
ความแปรปรวน						
พฤติกรรมการทำงานของ- บุคลากรสายการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	18055.51	3611.10	14.088*	0.001
	ภายในกลุ่ม	315	79971.08	309.84		
	รวม	317	98026.59			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จาก ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 ($P < .05$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรสายการสอนที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน จะมีความแตกต่างกันที่คณะใดบ้าง จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทางสถิติ LSD (Least Significant Difference) ผลปรากฏ ดังตาราง 12

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน เป็นรายคู่ จำแนกตามคณะที่สังกัด โดยใช้วิธีทางสถิติ LSD (Least Significant Difference)

คณะที่สังกัด	— x	คณะที่สังกัด					
		คณะ	คณะวิทยา	คณะมนุษย	คณะ	คณะ	คณะวิทยา
		เทคโนโลยี	ศาสตร์และ	ศาสตร์และ	เทคโนโลยี	ครุ	การจัดการ
		การ	เทคโนโลยี	สังคม	อุตสาหกรรม	ศาสตร์	
		เกษตร		ศาสตร์	อุตสาหกรรม		
	x	4.04	4.03	4.02	3.89	3.73	3.73
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4.04	-			0.15 *		
					(0.001)		
คณะวิทยาศาสตร์-							
และเทคโนโลยี	4.03	-0.01	-	0.01	0.14*		0.03*
		(0.758)		(0.294)	(0.001)		(0.001)
คณะมนุษยศาสตร์							
และสังคมศาสตร์	4.02	-0.02		-	0.13		0.29*
		(0.363)			(0.363)		(0.001)
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	3.89				-		
คณะครุศาสตร์	3.73	-0.31*	-0.03*	-0.29*	0.16 *	-	0.00
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.032)		(0.789)
คณะวิทยาการจัดการ	3.73	-0.31*			-0.16*		-
		(0.001)			(0.001)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะครุศาสตร์ กับบุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า บุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะครุศาสตร์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างเป็นรายคู่กับบุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

บุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะครุศาสตร์ กับบุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า บุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะครุศาสตร์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างเป็นรายคู่กับบุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16

บุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ กับบุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า บุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างเป็นรายคู่กับบุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

บุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ กับบุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า บุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างเป็นรายคู่กับบุคลากรสายการสอนที่สังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้ (ต่อเดือน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ได้แยกสมมุติฐานออกเป็นจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2.1 อายุของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2.3 รายได้ (ต่อเดือน) ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2.1 อายุของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุของบุคลากรสายการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : อายุของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของบุคลากรสายการสอน กับพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน			
	n	r	Sig. (2 – tailed)	ระดับความสัมพันธ์
อายุ	318	- 0.132 *	0.019	น้อย (Low)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จาก ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนกับอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.132 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันเชิงลบ (Negative) หรือทิศทางตรงกันข้ามกัน นั่นคือ สรุปได้ว่า อายุมาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย, อายุน้อย มีพฤติกรรมการทำงานมาก.

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2.2 ประสพการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ประสพการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : ประสพการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอน กับ พฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน			
	n	r	Sig.(2 – tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ประสพการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)	318	- 0.114 *	0.042	น้อย (Low)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จาก ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสายการสอนกับประสพการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสพการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.114 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ (Negative) หรือทิศทางตรงกันข้ามกัน นั่นคือ สรุปได้ว่า ประสพการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) มาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย, ประสพการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) น้อย มีพฤติกรรมการทำงานมาก

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2.3 รายได้ (ต่อเดือน) ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้ (ต่อเดือน) ของบุคลากรสายการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : รายได้ (ต่อเดือน) ของบุคลากรสายการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ (ต่อเดือน) ของบุคลากรสายการสอน กับพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน			
	n	r	Sig.(2 - tailed)	ระดับความสัมพันธ์
รายได้ (ต่อเดือน)	318	- 0.058 *	0.032	น้อย (Low)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จาก ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนกับรายได้ (ต่อเดือน) โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ (ต่อเดือน) ของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.058 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ (Negative) หรือทิศทางตรงกันข้ามกัน นั่นคือ สรุปได้ว่า รายได้ (ต่อเดือน) มาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย, รายได้ (ต่อเดือน) น้อย มีพฤติกรรมการทำงานมาก

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 3 บรรยาภาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บรรยาภาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : บรรยาภาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาภาศในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน			
	n	r	Sig. (2 - tailed)	ระดับความสัมพันธ์
บรรยาภาศในการทำงาน	318	0.885 **	0.001	มาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จาก ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนกับบรรยาภาศในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยาภาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.885 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือทิศทางเดียวกัน นั่นคือ สรุปได้ว่า บรรยาภาศในการทำงานที่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี แต่ถ้าบรรยาภาศในการทำงานเป็นไปในทางที่ไม่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ไม่ดีด้วย

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 4 ทศนคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ทศนคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : ทศนคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน			
	n	r	Sig. (2 - tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ทศนคติในการทำงาน	318	0.642 **	0.001	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จาก ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนกับทศนคติในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่าทศนคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.642 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือทิศทางเดียวกัน นั่นคือ สรุปได้ว่า ทศนคติในการทำงานที่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี ในขณะเดียวกัน ถ้ามีทศนคติในการทำงานที่ไม่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ไม่ดีด้วย.

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 5 บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน			
	n	r	Sig. (2 - tailed)	ระดับความสัมพันธ์
บุคลิกภาพในการทำงาน	318	0.714 **	0.001	มาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จาก ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนกับบุคลิกภาพในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.714 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือทิศทางเดียวกัน นั่นคือ สรุปได้ว่า บุคลิกภาพที่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี ในขณะเดียวกัน ถ้ามีบุคลิกภาพไม่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ไม่ดีด้วย.

สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 6 ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน			
	n	r	Sig. (2 - tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่ออำนาจในตน	318	0.631 **	0.001	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จาก ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนกับความเชื่ออำนาจในตน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 – tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.631 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือทิศทางเดียวกัน นั่นคือ สรุปได้ว่าความเชื่ออำนาจในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูง ในขณะเดียวกัน ถ้ามีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำด้วย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อนำผลจากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานบุคลากรสายการสอน ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น ในบทนี้ ผู้วิจัยจึงได้แบ่งการเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้ คือ ความมุ่งหมายของการวิจัย, ความสำคัญของการวิจัย, สมมุติฐานในการวิจัย, ขอบเขตของการวิจัย, เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย, การเก็บรวบรวมข้อมูล, การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล, สรุปผลการศึกษาค้นคว้า, อภิปรายผล, ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส คนที่สังกัด กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้ (ต่อเดือน) กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเชื่ออำนาจในตน กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และคณะที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้ (ต่อเดือน) ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. ทำให้ทราบถึง บรรยากาศในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน บุคลิกภาพในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน และพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
4. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เสนอต่อสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม

สมมุติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส คณะที่สังกัด ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) รายได้ (ต่อเดือน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
3. บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
4. ทักษะคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

5.บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

6.ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ รวมทั้งหมด 335 คน (สารสนเทศ 2545 สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยา ลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2545 : 25-33, 35-38)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้บุคลากรสายการสอนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง แยกรายละเอียดตามคณะที่สังกัด ดังนี้

คณะครุศาสตร์	จำนวน	55	คน
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	จำนวน	87	คน
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	จำนวน	80	คน
คณะวิทยาการจัดการ	จำนวน	68	คน
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	จำนวน	17	คน
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	จำนวน	28	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	335	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยที่แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลโดยทั่วไปของบุคลากรสายสอน ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) รายได้ (ต่อเดือน) และคณะที่สังกัด

มีลักษณะเป็นคำถามที่ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว (Multiple choices question) และคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open – ended question) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเรื่องบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ แยกรายละเอียดดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่การงาน
3. ด้านค่าตอบแทน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
6. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

มีลักษณะเป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 6 คำถามใช้วัดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) จำนวน 10 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 ชุด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเพื่อนำไปสำรวจตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด พร้อมกับอธิบายการกรอกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบก่อนลงมือปฏิบัติ โดยเริ่มเก็บข้อมูลการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 27 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2547 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 4 สัปดาห์

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 318 ชุด มาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. เมื่อเห็นว่าแบบสอบถามแต่ละชุดมีความสมบูรณ์ และถูกต้องแล้ว จะนำไปทำการลงรหัส (Coding) ตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าแล้วนำข้อมูลมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ผู้วิจัยทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer) For Windows

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC For Windows เพื่อทำการวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. การนำเสนอข้อมูลโดยทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) ของบุคลากรสายการสอน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลโดยทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล)ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การนำเสนอการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม เป็นรายด้าน และโดยรวม ข้อมูลการวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Interval scale) ใช้การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

2.1 เกณฑ์การตอบในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 5 ที่เป็นระดับความคิดเห็น แปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่ดี
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่ดีอย่างมาก

2.2 เกณฑ์การตอบในแบบสอบถาม ตอนที่ 6 เป็นการวัดระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกลุ่มของตัวแปร โดยรวมและรายด้าน ใช้การทดสอบค่า T-Test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) หรือ F – Test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป แต่ถ้าพบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้การทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) หรือการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้งสิ้นจำนวน 318 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มีสถานภาพสมรส มีคณะที่บุคลากรสายการสอนสังกัดจำนวนมาก คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอายุเฉลี่ย 41.80 ปี หรือประมาณ 42 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) เฉลี่ย 16.91 ปี หรือประมาณ 17 ปี และมีรายได้ (ต่อเดือน) เฉลี่ย 24,944.72 บาท

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.82 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก คือ ในเรื่องงานสายสอนเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย แต่ในส่วนตัวของบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่, บุคลากรมีความรู้ตรงกับวิชาที่สอน, งานที่ปฏิบัติอยู่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน, บุคลากรมีความสามารถเพียงพอที่จะทำผลงานทางวิชาการได้ เมื่อครบระยะเวลาที่กำหนด, และในเรื่อง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.62, 4.60, 4.32, 4.25 และ 4.22 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับดี คือ ในเรื่องงานสายการสอนเป็นงานที่มีความมั่นคง, อาชีพสายการสอนเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป, การปฏิบัติงานสายการสอนเป็นงานที่ทำหายความสามารถ, การจัดสถานที่ทำงาน แบ่งให้อาจารย์นั่งเป็นสัดส่วน ทำให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน, ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงาน, บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน, บุคลากรมีเวลาเพียงพอที่จะสร้างโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ, สถานที่ทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศทางวิชาการ, งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน, และ ในเรื่อง บุคลากรคิดว่า ผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.15, 4.14, 4.11, 4.10, 4.05, 3.83, 3.81, 3.66, 3.59 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ในเรื่อง บุคลากรรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมของตัวบุคลากร, บุคลากรพอใจรายได้ในรูปของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ และในเรื่อง เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ให้ความร่วมมือร่วมใจกัน และ เต็มไปด้วยความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.36, 3.20 และ 2.57 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับไม่ดี คือ ในเรื่องของบุคลากรพอใจกับรายได้ที่ได้จากการสอนพิเศษ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 2.40

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก คือ ในเรื่องงานสายการสอนเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ดีหรือความรู้กว้างขวาง, บุคลากรภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นครู, บุคลากรชอบทำงานด้านสายการสอน เพราะเป็นงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม, และในเรื่องอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับและยกย่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.64, 4.55, 4.52 และ 4.39 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับดี คือ ในเรื่องบุคลากรจะยึดอาชีพสายการสอนจนกว่าจะเกษียณอายุ, ถึงแม้ว่าบุคลากรมีงานอื่นที่มีรายได้สูงกว่าการประกอบอาชีพครู บุคลากรก็จะไม่ลาออก, และในเรื่อง บุคลากรสามารถอธิบายในเรื่องที่บุคลากรอื่นไม่เข้าใจ ให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.15, 3.93 และ 3.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบุคลิกภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก คือ ในเรื่องบุคลากรสายการสอนเป็นบุคคลที่จริง เป็นสุข, และในเรื่อง นอกเหนือจากงานสายสอนแล้ว บุคลากรยังให้เวลากับงานด้านบริการอื่น ๆ ของสถาบันด้วย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.33 และ 4.23 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อบุคลิกภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี คือ ในเรื่อง บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสุขและสนุกสนานกับอาชีพสายการสอน, บุคลากรชอบสอนวิชาใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อจะได้ปรับกระบวนการเรียนการสอนให้ทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบันนี้, บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานสายการสอน, บุคลากรรู้สึกที่ตัวบุคลากรพูดได้ดีต่อหน้าคนจำนวนมาก, บุคลากรนำวิธีการสอนแบบใหม่มาพัฒนาใช้กับการเรียนการสอน, บุคลากรชอบเข้าสังคม, และบุคลากรชอบสนทนากับคนแปลกหน้า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.14, 4.13, 4.12, 4.06, 4.00, 3.93 และ 3.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.51 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อความเชื่ออำนาจ

ในตน อยู่ในระดับดีมาก คือ ในเรื่องขณะนี้ บุคลากรรู้สึกว่าการสายการสอนทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.36 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน อยู่ในระดับดี คือ ในเรื่อง บุคลากรเชื่อมั่นว่า ตัวบุคลากรจะก้าวสู่ความสำเร็จขั้นสูงสุดในอาชีพสายการสอนได้ และในเรื่อง ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรเกิดจากความขยันหมั่นเพียรของตัวบุคลากรเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.11 และ 3.99 ตามลำดับ สำหรับระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเชื่ออำนาจในตน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ในเรื่อง บุคลากรเห็นว่า วงการงานด้านสายการสอน เป็นงานที่มีระบบ เป็นขั้นตอน ไม่น่าจะมีระบบการเล่นพวกเล่นพรรคกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 2.99 และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อความเชื่ออำนาจในตน อยู่ในระดับไม่ดี คือ ในเรื่อง การเลื่อนตำแหน่งงานของบุคลากร บางครั้งขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 2.09

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.01 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในเรื่องบุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนางานสายการสอน, บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน, บุคลากรมีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอนทุกครั้ง ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน, ขณะที่บุคลากรกำลังสอนทุกครั้ง เป็นช่วงเวลาที่บุคลากรมีความสุข, และในเรื่อง บุคลากรไม่เคยละเลยต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับของหน่วยงานแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.49, 4.42, 4.39, 4.34 และ 4.30 ตามลำดับ สำหรับระดับพฤติกรรมของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ ในเรื่อง นักศึกษาส่วนใหญ่ ชอบชมว่า บุคลากรสอนดี, เมื่อมีกิจธุระสำคัญ บุคลากรจะลาหยุดงานเพื่อทำกิจธุระนั้น ๆ และไม่ไปปฏิบัติงาน และในเรื่อง บุคลากรมีเวลาเหลือให้กับงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานด้านการสอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.10, 3.79 และ 3.75 ตามลำดับ และระดับพฤติกรรมของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ในเรื่อง บุคลากรมักจะเสนอข้อคิดเห็นที่สามารถนำมาปรับปรุงงานได้นอกจากนี้หัวหน้างานก็มีความคิดเห็นเช่นนั้นด้วย ทำให้ได้นำข้อคิดเห็นนั้น ๆ ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานต่อไป และในเรื่อง บุคลากรมักจะมีปัญหาถกเถียงกับเพื่อนร่วมงาน จนเป็นเหตุให้เกิดอารมณ์เสียทั้งวัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.37 และ 3.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส คณะที่สังกัด ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

1.1 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อ 1.1 พบว่า บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

1.2 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1.2 พบว่า บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

1.3 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1.3 พบว่า บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

1.4 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1.4 พบว่าบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้ (ต่อเดือน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

2.1 อายุของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2.1 โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.132 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ (Negative) หรือทิศทางตรงกันข้ามกัน ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ว่า อายุมาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย ส่วนอายุน้อย มีพฤติกรรมการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2.2 โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.114 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ (Negative) หรือทิศทางตรงกันข้ามกัน ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) มาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย, ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) น้อย มีพฤติกรรมการทำงานมาก ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากความเหนื่อยหรือความเมื่อยล้าในการสอนที่สะสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน (อายุงานมาก) มีผลทำให้พฤติกรรมการทำงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

2.3 รายได้ (ต่อเดือน) ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2.3 โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ (ต่อเดือน) ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.058 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ (Negative) หรือทิศทางตรงกันข้ามกัน ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ว่ารายได้ (ต่อเดือน) มาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย, รายได้ (ต่อเดือน) น้อย จะมีพฤติกรรมการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.885 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือทิศทางเดียวกัน ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงานที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี, ในขณะเดียวกัน ถ้าบรรยากาศในการทำงานไม่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ทักษะคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.642 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือทิศทางเดียวกัน ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ว่า ทักษะคติในการทำงานที่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี, ในทำนองเดียวกัน ถ้าทักษะคติในการทำงานที่ไม่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.714 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือทิศทางเดียวกัน ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพที่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี, ในทำนองเดียวกัน ถ้าบุคลิกภาพไม่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปในทางที่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6 ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6 โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.631 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือทิศทางเดียวกัน ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูง, ในทำนองเดียวกัน ถ้าความเชื่ออำนาจในตนต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส คณะที่สังกัด ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

1.1 จากการศึกษา พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงาน (งานด้านการสอน) เหมือนกัน และไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใด จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่าไม่ได้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนานันท์ คงธนาฤทธิ์ (2543 : 118) พบว่า เพศ และอาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับการบริโภคอาหารที่มีส่วนจากพืชที่ดัดแปลงพันธุกรรม (GMOs) ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ งานวิจัยของ วีระชัย บุญจรีนาค (2542 : 75) ได้ผลการวิจัยว่า ไม่พบว่าเพศชายและเพศหญิง มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ เสลานอก (2543 : 70) พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมให้บริการ ทั้งด้านการขาย การบริการ และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

1.2 วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ไม่ได้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ไม่ว่าบุคลากรสายการสอนจะมีวุฒิการศึกษาในระดับใดก็ตาม จะมีพฤติกรรมการทำงาน (ด้านการสอน) เหมือนกัน ไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ เสนานอก (2543 : 70) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการให้บริการโดยรวมด้านการบริการ ด้านการขาย ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อรุณี สังขพานิช (2543 : 98) พบว่า วุฒิการศึกษาที่สำเร็จก่อนเข้ารับราชการ ไม่มีผลทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงานแตกต่างกัน

1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี สังขพานิช (2543 : 98) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีผลทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงานของสาธารณสุขอำเภอแตกต่างกัน และงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ เสนานอก (2543 : 70) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการให้บริการโดยรวม ด้านการบริการ ด้านการขาย ไม่แตกต่างกัน

1.4 คณะที่สังกัดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2538 : 147) จากการศึกษาทัศนะที่มีต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาตามหน่วยงานที่สังกัดทั้ง 8 กอง โดยรวมทุกด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กอง มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ ร.ต.อ.คลัง เถียรธนเศรษฐ์ (2540 : 43) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ พบว่า ข้าราชการตำรวจในแต่ละสังกัดกองที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2 บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้ (ต่อเดือน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

2.1 อายุของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.132 พอสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีอายุมาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย ในขณะเดียวกัน บุคลากรที่มีอายุน้อย จะมีพฤติกรรมการทำงานมาก ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี สังขพานิช (2543 : 99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของสาธารณสุขอำเภอกับการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงานของสาธารณสุขอำเภอ เขต 2 พบว่า อายุ

ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารของสาธารณสุขอำเภอ เขต 2 และงานวิจัยของ พรพรรณ ทรัพย์ไพบูลย์กิจ (2531 : 83) ที่พบว่า อายุ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.114 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ อุ้นโกลม (2532 : 74) พบว่า อายุราชการมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาล แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.อ.คลัง เสงี่ยมรณเศรษฐ์ (2540 : 41) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันนาน (มากกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ไม่นาน และงานวิจัยของ อรุณี สังขพานิช (2543 : 99) ที่พบว่า อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงานของสาธารณสุขอำเภอ เขต 2

2.3 รายได้ (ต่อเดือน) ของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า รายได้ (ต่อเดือน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.058 แสดงให้เห็นว่าเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน พอสรุปได้ว่า รายได้ (ต่อเดือน) มาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย, ในทำนองเดียวกัน รายได้ (ต่อเดือน) น้อย จะมีพฤติกรรมการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิ่งรัตน์ สะอาดยิ่ง (2538 : 149) พบว่า รายได้ของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธร ภาค 1 แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน้าที่สอบสวนแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้มาก มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

3. สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 3 บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.885 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือทิศทางเดียวกัน กล่าวสรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงานที่ดี

จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี ในทำนองเดียวกัน ถ้าบรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางที่ไม่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ไม่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ร่วมไทย (2530 : บทคัดย่อ) พบว่า ภูมิหลังทางสังคม และเศรษฐกิจของพนักงานในเรื่อง ระดับการศึกษาและระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทัศนคติในการให้บริการลูกค้า โดยความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะผกผัน กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงหรือมีระยะเวลาทำงานนาน จะมีทัศนคติต่อการให้บริการต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำหรือมีระยะเวลาการทำงานน้อย สำหรับบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการให้บริการลูกค้า คงมีเฉพาะในมิติความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการลงโทษเท่านั้น โดยความสัมพันธ์เป็นไปอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กัน และงานวิจัยของ ศุภฤกษ์ สมศิริชาติ (2527 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่ มองบรรยากาศองค์การไปในทางบวก และปรากฏว่าเพศของพนักงานเทศบาลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับการมองบรรยากาศองค์การมิติด้านการสนับสนุน

4. สมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 4 ทัศนคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ทัศนคติในการทำงานของบุคลากรสายการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.642 แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ทัศนคติในการทำงานที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ในขณะเดียวกัน ถ้ามีทัศนคติในการทำงานที่ไม่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2528 : 130-143) พบว่า โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการสหกรณ์การเกษตร โดยสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานรับรู้ได้ว่า หน่วยงานของตนมีการแบ่งแยกงานกันทำอย่างเหมาะสม งานไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และมีบรรยากาศที่ยืดหยุ่น ไม่ค้ำึงถึงกฎ ระเบียบมากเกินไป พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่องค์กรกำหนดไว้ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ไม่ก้าวร้าวในงานซึ่งกันและกัน การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการทำงานก็อยู่ในระดับดีตลอดจนงานวิจัยของ วีระชัย บุญจรีนาค (2542 : 76) พบว่า ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายได้ว่า โดยส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานที่มีผลงานเฉพาะตัว ในทำนองใครทำอะไรได้มาก ทำน้อยได้น้อย

แต่ละคนรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอยู่ จึงสนใจเฉพาะงานของตนเองเท่านั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย เพราะประเมินเป็นรายบุคคล ยังไม่มีการประเมินเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม และอาจเป็นไปได้ว่ามีผลมาจากทัศนคติดั้งเดิมเกี่ยวกับงานประเภทเหล่านี้ ซึ่งถูกมองว่าเป็นงานที่ใช้ทักษะการทำงานในระดับต่ำ ทำให้มีความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติต่อการทำงานด้านนี้ไม่ดีนัก และยังได้อธิบายต่อไปอีกว่า ถ้าเจ้าหน้าที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดี ก็จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย และงานวิจัยของ ลิปคา และสกูต (ปริญญา ณ วันจันทร์. 2536; อ้างอิงจาก Lipka and Sgood. 1979) ได้ศึกษาทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า กลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติ

5. สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 5 บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรสายการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.714 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก หรือทิศทางเดียวกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลิกภาพที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี ในขณะเดียวกัน ถ้ามีบุคลิกภาพไม่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ไม่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณัฐ ศรีสะอาด (2534 : 23-24) พบว่า บุคลิกลักษณะที่พึงประสงค์เรียงจากอันดับความสำคัญมากไปหาน้อย 20 ลักษณะ มีดังนี้ คือ (1) มีความรับผิดชอบ (2) รู้จักกาลเทศะ (3) ขยันแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (4) มีความรู้ (5) มีคุณธรรม (6) ซื่อสัตย์ สุจริต (7) มีมนุษยสัมพันธ์ดี (8) มีระเบียบวินัย (9) อุดมและเข้มแข็ง (10) แต่งกายเรียบร้อย (11) ช่วยเหลือส่วนรวม (12) มีความเชื่อมั่นในตนเองในทางที่ถูกต้อง (13) ฉลาด (14) มีไหวพริบ (15) เอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารี (16) มีความรอบคอบ (17) สามัคคี (18) ตรงต่อเวลา (19) ใช้ภาษาได้ถูกต้อง (20) ประหยัด ประการสำคัญ คือ มีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี.

6. สมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 6 ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.631 แสดงว่า

ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก หรือทิศทางเดียวกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูง ในขณะที่เดียวกัน ถ้าความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า บุคลากรสายการสอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท มีสถานภาพสมรส มีคณะที่สังกัดจำนวนมากคือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอายุเฉลี่ย 42 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) มากถึง 17 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,944.72 บาท ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะว่า ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวน่าจะเป็นข้อมูลเพื่อการประชาสัมพันธ์สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อให้บุคคลภายนอกได้รู้จักสถาบันราชภัฏและเป็นการประชาสัมพันธ์สถาบันราชภัฏอีกทางหนึ่งด้วย

2. สำหรับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายการสอน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบรรยากาศในการทำงาน, บุคลิกภาพในการทำงาน, เรื่องความเชื่ออำนาจในตน ตลอดจน ระดับพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับดี เห็นควรเสนอแนะว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรที่จะให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีผลต่อการทำงานในด้านการสอนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ทั้งนั้น การปฏิบัติงานสายการสอน ผู้บริหารควรที่จะมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรสายการสอนเกิดความรักความชอบในวิชาชีพสายสอน อันจะทำให้การทำงานดังกล่าวเป็นไปด้วยความเต็มใจ ผลงานที่ออกมาก็จะดี และส่งผลต่อบุคลิกภาพในการทำงานและสร้างความเชื่ออำนาจในตนให้บุคลากรสายการสอน ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารได้เอาใจใส่และไม่เคยทอดทิ้งบุคลากรสายการสอน

3. ผู้บริหารควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในสายการสอน อาจจะพัฒนาบุคลากรด้วยการให้ไปเรียนเพิ่มเติมหรือไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งข้อนี้เห็นว่า จะช่วยให้บุคลากรสายการสอนได้พัฒนางาน ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไป

4. เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คณะที่สังกัดต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นควรเสนอสถาบันราชภัฏ ว่า ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนาต่าง ๆ ของบุคลากรสายการสอนที่มีอยู่ที่สถาบันราชภัฏในภาพรวมทุกคณะ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ในหัวข้อเรื่องเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำงาน, วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนเรื่องแนวการสอน เพื่อให้บุคลากรสายการสอนได้มีโอกาสเสนอปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละคณะมาชี้แจง และเสนอต่อที่ประชุมทราบ จะได้หาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในแต่ละคณะ เพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเป็นงานสายการสอนในสถาบันราชภัฏแห่งเดียวกัน

5. ควรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายการสอนได้มีโอกาสทำผลงานทางวิชาการให้มากกว่านี้ เนื่องจากการวิจัยพบว่า บุคลากรสายการสอนไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเท่าที่ควร เพราะ มีงานด้านการสอนล้นมือ ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเข้ามาทำผลงานทางวิชาการได้อย่างเต็มที่

6. ควรที่จะให้บุคลากรสายการสอนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้ จากการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้บริหารละเลยไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรสายการสอนมีหน้าที่หลักคืองานด้านการสอน ดังนั้น จึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดเรื่องที่ได้กล่าวมาแล้ว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ได้ เช่น ค่านิยมในการทำงาน ลัทธิความเชื่อทางพุทธศาสนา เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏแห่งอื่น ๆ นอกเหนือจากสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ว่า มีความแตกต่างกันหรือมีความเหมือนกัน

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายอื่น นอกเหนือจากบุคลากรสายการสอน เพื่อสามารถหาข้อแตกต่างในสายงานการปฏิบัติงาน ได้

4. ควรศึกษาทัศนคติของบุคลากรสายการสอนที่มีต่อวิชาชีพครู อาจจะศึกษาเฉพาะแต่ละสถาบันราชภัฏ หรือในภาพรวมทั้งหมดทุกสถาบันราชภัฏก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงว่า บุคลากรสายการสอนมีความพึงพอใจในวิชาชีพครูหรือไม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ร่วมไทย. (2530). **บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการให้บริการศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเดินอากาศไทย จำกัด**. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กมลศักดิ์ ศรีอรุณ. (2528). **ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู-กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2533). **98 ปี กระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กัลยารัตน์ จันทร์ขาว. (2543). **ลักษณะบุคลิกภาพตามทฤษฎีของแคทเทิลของนักเรียนเขตการศึกษา 10**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ศาสตราจารย์. (2545). **หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- คลัง เสถียรชนเศรษฐ์, ร.ต.อ. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานแผนงาน และงบประมาณ**. ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชม ภูมิภาค. (2532). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนานันท์ คงธนาฤทธิ์. (2543). **การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และการยอมรับการบริโภคสิ่งมีชีวิตที่ดัดต่อพันธุกรรม (GMOs) ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ปริญญานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (การประชาสัมพันธ์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

โชคชัย งามวงศ์. (2537). **ค่านิยมในวิถีปฏิบัติและความพึงพอใจในงานของข้าราชการ-
ตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). **การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐาน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมกับการวิจัยและพัฒนาบุคคล**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เดโช สนวนานนท์. (2518). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ถวิล ธาราโกชน. (2532). **จิตวิทยาสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์.

เทพพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์-
ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สังแก้ว. (2524). **ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูจันทบุรี**.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์-
ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (2528, มกราคม - ธันวาคม). “บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อ-
ทัศนคติของสมาชิก : การศึกษาเฉพาะกรณีทัศนคติของข้าราชการต่อสหกรณ์-
การเกษตร”. **รัฐศาสตร์สาร**. (ฉบับที่ 11) : 32-34.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2540). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิภา แก้วศรีงาม. (2527). **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย-
รามคำแหง.

นิลบล ภูคุ้ม. (2539). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรม-
การทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น.**

วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา).

ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

นืออน กลิ่นรัตน์; และคนอื่น ๆ. (2525). **ค่านิยมในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออก-
เฉียงเหนือ.** รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถ่ายเอกสาร.

นืออน กลิ่นรัตน์. (2525). **อาจารย์กับนักศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น.** รายงานการ-
วิจัยประเภทสาขาวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.

บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). **การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน-
ของข้าราชการ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต (พัฒนศึกษา-
ศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ: พี แอน ปี พลัปปลิปซิง.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์-
เรือนแก้วการพิมพ์.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). **ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.**
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พีรพัฒนา.

ประสาน หอมพูล; และทิพวรรณ หอมพูล. (2537). **จิตวิทยาทั่วไป / จิตวิทยาธุรกิจ.**
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วังอักษร.

ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู-
ประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตร-
มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์-
สื่อเสริมกรุงเทพ.

ผอบเถียร วงศ์ภักดี. (2537). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.**

ปริญญานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

พรพรรณ ทรัพย์ไพบูลย์กิจ. (2531). **ปัจจัยด้านบุคคล และความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อม-**

ของงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โครงการ-
สาธารณสุขมูลฐานเขตเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (พยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิต-
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

พรทิพย์ ชุ่มโกมล. (2532). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ-**

หัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียง-
เหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

พรพรรณ ชุ่มจันทร์. (2543). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน-**

โรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิต-
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พระราชกฤษฎีกา เปลี่ยนชื่อสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ จังหวัดปทุมธานี เป็น
สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี. (2546,
20 กันยายน 2546). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 120 ตอนที่ 88 ก. หน้า 1-2.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.**
เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-41.

พิรพต หุ่นเจริญ. (2525). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย**
ธรรมศาสตร์. ปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิต-
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ไพจิตร ฝักเจริญผล. (2528). **ทฤษฎีและการปฏิบัติทางด้านจิตวิทยาสังคม.** พิมพ์ครั้งที่ 2.
นครปฐม: ฝ่ายเอกสารตำรา วิทยาลัยครูนครปฐม.

- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มัลลิกา บุญนาค. (2537). **สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาลินี จุฑาปะมา. (2536). **จิตวิทยาแนะแนว**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮ้าส์.
- มุกดา สุขสมาน. (2537). **มนุษย์ : ภาวะกายและจิต**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์.
- ยิ่งรัตน์ สอาดยิ่ง. (2538). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงาน-สอบสวนในเขตตำรวจภูธร ภาค 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งทิพย์ เสลานอก. (2543). **พฤติกรรมกรให้บริการของพนักงานขาย ในเครือเจริญ-โภคภัณฑ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซี.พี. เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช. (2542). **การรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอ-เรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การและทัศนคติของพนักงานต่อ-การปฏิบัติงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา-อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรลักษณ์ แจ่มใส. (2540). **การศึกษาบุคลิกภาพของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัย-มหาสารคาม ปีการศึกษา 2540**. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วัลนิกา ฉลากบาง. (2535). **บุคลิกภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศึกษากรณีบัณฑิตในโครงการคุรุทายาทที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสกลนคร, นครพนม และมุกดาหาร**. เอกสารการวิจัย วิทยาลัยครูสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- วาสนา เดชอุดม. (2528). **พฤติกรรมบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด-สมุทรสาคร**. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วิชัย เอียดบัว. (2534). **ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม**
ทางการแสวงหาความรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญา-
 นิพนธ์ ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาวลัย มาคุ้ม. (2538). **ขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา ในสำนักงาน-**
เลขาธิการครูสภา. ปรินญานิพนธ์ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหาร-
 การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีระชัย บุญจรีนาค. (2542). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การ-**
ของครูสภา. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531). **เจตคติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- ศักดิ์ชัย นิธิภูทิว. (2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัด-**
กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ ปรินญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต (พัฒนา-
 ศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2539). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.** กรุงเทพฯ:
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: บริษัท วีระฟิล์ม-
 แอนด์โซลท์ จำกัด.
- ศุภฤกษ์ สมศิริชาติ. (2527). **บรรยากาศองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลเมือง-**
พังงา ตะกั่วป่า, ภูเก็ตและกระบี่. สารนิพนธ์ ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2529). **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- สมยศ นาวิการ. (2521, มกราคม - มีนาคม). “บรรยากาศองค์การ” **วารสารธรรมศาสตร์.**
 ปีที่ 7 (ฉบับที่ 1) : 71 - 84.

- สมเจตน์ ชื่นปรีชา. (2534). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ-วิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สิริพร ศิระบุชา. (2538). **การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานการเงินและการบัญชีในสถาบันการศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญา-การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันทรโสม. (2524). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาดา สุธรรมรักษ์. (2531). **เอกสารประกอบการบรรยาย จต.101 จิตวิทยาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน. เอกสารโรเนียว.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลียงเชียง.
- สุชาติ โสมประยูร. (2525). **การสอนสุขศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2536). **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวจิ ศิริปัญญา. (2536). **บรรยายภาคองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติต่ออาชีพรับราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี**. สารนิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาว. (2530). **การสื่อสารในองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์.
- อรุณฯ ศรีสะอาด. (2534). **การศึกษาบุคลิกภาพลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม**. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- อรุณี สังขพานิช. (2543). **ภาวะผู้นำ และการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารของ-
สาธารณสุขอำเภอ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อารี สวรรค์วานิช. (2521). **การศึกษาขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย.**
วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). **แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการ-
ทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา.** ปริญญานิพนธ์ ปริญญา-
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- อิสรา รัตตศิริ. (2540). **ทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยและการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ-
นักศึกษาที่เคยมีพฤติกรรมไม่อยู่ในวินัย และนักศึกษาที่มีวินัย ในกลุ่มนักศึกษา-
ที่พักอาศัยในหอพักมหาวิทยาลัยขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ถ่ายเอกสาร.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). **ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะ
ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต-
เครื่องประดับ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิต-
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล ภัศระ. (2535). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา.**
ปริญญานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อำนวย คงมีสุข. (2536). **ศิลปะการบริหาร/การบังคับบัญชา.** กรุงเทพฯ: บริษัท โพรเฟส-
ชั่นนอล เซอร์วิส เทรนนิง จำกัด.
- _____. (2545). **สารสนเทศ 2545 สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขต**
ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปทุมธานี: สำนักวางแผนและพัฒนา.

- _____. (2544). **คู่มือนักศึกษา สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัย**
ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีการศึกษา 2544. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์เทียน-
 วัฒนาพรินท์ติ้ง.
- _____. (มปพ.). **คู่มืออาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ-**
เพชรบุรีวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์. เอกสารโรเนียว.
- _____. (2545). **หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0207/**
12447 ลงวันที่ 4 กันยายน 2545. สำนักอาลักษณ์และเครื่องราชอิสริยาภรณ์.
- _____. (2542). **สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8.** นนทบุรี: สำนักพิมพ์-
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2542). **สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 9-10.** นนทบุรี: สำนักพิมพ์
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Anastasi, Anne. (1968). **Personality Development.** New York: McGraw-Hill Book
 Company.
- Baruch, B.D. (1968). **New way in discipline.** New York: McGraw-Hill Inc.
- Davis, Keith. (1972). **Human Behavior at Work.** 4th ed. New York: McGraw-Hill Inc.
- Edwards, Allen L. (1959). **Personality Theories.** 2nd ed. New York: Harper
 and Row.
- Loper, Felix M. (1968). **Evaluation employ performance.** New York: Public
 Personality Association.
- Good, Garter Victor. (1973). **Dictionary of Education.** 3rd ed. New York:
 McGraw-Hill, Inc.
- Katz, D., and R.L. Kahn. (1966). **The Social Psychology of Organization.**
 New York: McGraw-Hill, Inc.
- Steers, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View.**
 California: Goodyear Publishing.

Vecchio, R.P. (1988). **Organizational Behavior**. New York: The Dryden Press.

Warren Brown; and Dennis Moberg. (1980). **Organization Theory and Management : A Macre Approach**. New York: Wiley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

No.

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านช่วยกรอกแบบสอบถาม จำนวน 6 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลโดยทั่วไปของบุคลากรสายการสอน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเรื่องบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 6 คำถามวัดพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 10 ข้อ

การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาในการทำปริญญานิพนธ์ของ ร้อยตรี สมชาย ประกิตเจริญสุข นิสิตระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบคำถามแต่ประการใด และการเสนอผลการวิจัยเป็นภาพโดยรวมเท่านั้น หากแต่ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลอื่น ๆ ในการวางแผนการบริหารงานด้านบุคลากร ต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

ร้อยตรี สมชาย ประกิตเจริญสุข

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

FACTORS AFFECTING WORKING BEHAVIOR OF INSTRUCTORS AT RAJABHAT INSTITUTE VALAYA ALONGKORN UNDER THE ROYAL PATRONAGE

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของบุคลากรสายการสอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย 4 ลงใน () หน้าข้อความ และตอบคำถามให้
ตรงกับสภาพของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

- () 1. ชาย
() 2. หญิง

2. วุฒิการศึกษา

- () 1. ปริญญาตรี
() 2. ปริญญาโท
() 3. ปริญญาเอก

3. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด
() 2. สมรส

ตอนที่ 1 (ต่อ)

4. ปัจจุบันนี้ข้าพเจ้าสังกัด

- () 1. คณะครุศาสตร์
- () 2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- () 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- () 4. คณะวิทยาการจัดการ
- () 5. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- () 6. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

5. อายุ ปี

6. ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ปี

7. ปัจจุบันข้าพเจ้ามีรายได้ (ต่อเดือน) บาท (รวมเงินค่าสอนพิเศษ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องบรรยากาศในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย 4 ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน กรุณาตอบข้อละ 1 ช่องคำตอบ และตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
2	ลักษณะงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
3	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ ไม่ได้กำหนดคำบรรยายลักษณะงานไว้ ⁽¹⁾					
4	สถานที่ทำงาน ขาดบรรยากาศทางวิชาการ ⁽¹⁾					
5	การจัดสถานที่ทำงาน แบ่งให้อาจารย์นั่งเป็นสัดส่วน ทำให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
6	การปฏิบัติงานสายการสอนเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย ⁽¹⁾					
7	ข้าพเจ้ามีความรู้ตรงกับวิชาที่ข้าพเจ้าสอน					
ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
8	งานสาขสอนเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ บางครั้งรู้สึกเบื่อหน่าย ในการสอน ⁽¹⁾					
9	อาชีพสาขการสอน ไม่เป็นที่- ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป ⁽¹⁾					
10	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับ- การทำงาน					
11	ข้าพเจ้ามีรายได้ในรูป- เงินเดือนต่ำ ⁽¹⁾					
12	ข้าพเจ้าไม่พอใจรายได้พิเศษที่ได้ จากการสอนพิเศษ เพราะ ค่าสอน- รายชั่วโมงต่อชั่วโมงต่ำมาก ⁽¹⁾					
13	ข้าพเจ้ามีเวลาเพียงพอที่จะสร้าง โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ					
14	ข้าพเจ้ามีความสามารถเพียงพอ ที่จะทำผลงานทางวิชาการได้ เมื่อครบระยะเวลาที่กำหนด					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
15	ข้าพเจ้าคิดว่า งานสายการสอน เป็นงานที่มีความมั่นคง					
16	ข้าพเจ้ารู้สึกขาดความมั่นใจ- ในความยุติธรรมของผู้บังคับ- บัญชา ⁽¹⁾					
17	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ในตัวข้าพเจ้าเกี่ยวกับในเรื่อง- การปฏิบัติงาน					
18	ข้าพเจ้าคิดว่า ผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ข้าพเจ้า ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่- การงานน้อย ⁽¹⁾					
19	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของ ข้าพเจ้า เต็มไปด้วยความขัดแย้ง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน

คำชี้แจง ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้ โปรดทำเครื่องหมาย 4 ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน กรุณาตอบข้อละ 1 ช่องคำตอบ และตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	งานสายการสอนเป็นงานที่ต้อง- ใช้ผู้ที่มีความรู้ดี หรือ ความรู้- กว้างขวาง					
2	อาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ และยกย่อง					
3	ข้าพเจ้าชอบทำงานด้าน- สายการสอน เพราะเป็นงานที่ทำ ประโยชน์ให้กับสังคม					
4	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่ข้าพเจ้ามี- อาชีพเป็นครู					
5	ในบางครั้ง ข้าพเจ้าสามารถสอน- ได้ในเรื่องที่ข้าพเจ้าไม่เข้าใจ ⁽¹⁾					
6	ข้าพเจ้าจะยึดอาชีพสายการสอน จนกว่าจะเกษียณอายุ					
7	ถ้าข้าพเจ้ามีงานอื่นที่มีรายได้สูง- กว่าการประกอบอาชีพครู ข้าพเจ้า จะลาออกทันที ⁽¹⁾					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลลภาพและการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย 4 ลงในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน กรุณาตอบข้อละ 1 ช่องคำตอบ และตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพไม่ เหมาะสมกับงานสายการสอน					
2	ข้าพเจ้ารู้สึก ว่า ตัวข้าพเจ้าพูดได้ดี ต่อหน้าคนจำนวนมาก					
3	ข้าพเจ้าชอบเข้าสังคม					
4	ข้าพเจ้าชอบสนทนากับคนแปลก- หน้า					
5	ข้าพเจ้าเป็นบุคคลรื่นเริง เป็นสุข					
6	ส่วนใหญ่ ข้าพเจ้าเป็นคนที่มี- ความตึงเครียด ⁽¹⁾					
7	นอกเหนือจากงานสายสอนแล้ว ข้าพเจ้ายังให้เวลากับงานด้าน- บริการอื่น ๆ ของสถาบันด้วย					
8	ข้าพเจ้าชอบสอนวิธีเดิม ⁽¹⁾					
9	ข้าพเจ้าไม่ชอบสอนวิชาใหม่ ๆ เพราะ ต้องเสียเวลาในการ เตรียมการสอน ⁽¹⁾					

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย **4** ลงในช่องคำตอบ
ให้ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน กรุณาตอบข้อละ 1 ช่องคำตอบ
และตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	การเลื่อนตำแหน่งงานของ- ข้าพเจ้า บางครั้งขึ้นอยู่กับความ พอใจของผู้บังคับบัญชา					
2	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่า ตัวข้าพเจ้าจะ ก้าวสู่ความสำเร็จขั้นสูงสุดใน- อาชีพสายการสอนได้					
3	ขณะนี้ ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานสาย- การสอน ทำให้ข้าพเจ้าสามารถ พัฒนาตนเองได้มาก					
4	ความสำเร็จในการทำงานของ- ข้าพเจ้า เกิดจากโชคชะตา ⁽¹⁾					
5	ข้าพเจ้าเห็นว่า การเล่นเกม- เล่นฟ็อก หรือระบบอุปถัมภ์ ยังมีอยู่ในวงการงานด้านสายการ- สอน ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ ⁽¹⁾					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย 4 ลงในช่องคำตอบ-
ให้ตรงกับระดับพฤติกรรมที่เป็นจริงของท่าน กรุณาตอบเพียง 1 ช่องคำตอบ
และตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1	เมื่อมีธุระสำคัญ ข้าพเจ้าอาจจะต้องมาปฏิบัติงานเกินกว่าเวลาที่กำหนดไว้ ⁽¹⁾					
2	ข้าพเจ้าไม่เคยละเอียดต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับของหน่วยงานแห่งนี้					
3	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
4	ข้าพเจ้ามีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอนทุกครั้ง ก่อนที่จะเริ่มการปฏิบัติงาน					
5	ข้าพเจ้าไม่มีเวลาเหลือให้กับงานด้านอื่น เพราะมีงานด้านการสอนล้นมือ ⁽¹⁾					
6	ข้าพเจ้ามักจะเสนอข้อคิดเห็นที่สามารถนำมาปรับปรุงงานได้ แต่หัวหน้างานไม่เห็นด้วย และไม่ได้นำไปใช้ ⁽¹⁾					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				

		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
7	ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนางานสายการสอน					
8	ข้าพเจ้ามักจะมีปัญหาถกเถียงกับเพื่อนร่วมงาน จนเป็นเหตุให้เกิดอารมณ์เสียทั้งวัน					
9	ขณะที่ข้าพเจ้ากำลังสอนทุกครั้ง เป็นช่วงเวลาที่ข้าพเจ้ามีความสุข					
10	นักศึกษาส่วนใหญ่ ไม่เคยชมว่าข้าพเจ้าสอนดีเลย ⁽¹⁾					

⁽¹⁾ คำถามเชิงปฏิเสธ

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลา
ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข.

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัย

ภาคผนวก ค.

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามในการวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา	รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตร- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์วรินทร์า ศิริสุทธิกุล	คณะกรรมการและเลขานุการบริหาร- หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ง.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ภาคผนวก จ.

พระราชกฤษฎีกา เปลี่ยนชื่อสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยา
จังหวัดปทุมธานี เป็นสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2546

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ร้อยตรี สมชาย ประกิตเจริญสุข
วันเดือนปีเกิด	23 พฤษภาคม พ.ศ. 2500
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลหัวเฉียว อำเภอบ่อปราชญ์ ทุ่งศรีภูมิ กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	52 ซอยโชติศหาย ถนนริมคลองประปา แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800 โทร. 01 902 9682
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) (บธ.ม. การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2532	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์ เน้นการบริหารงานบุคคล) (รป.บ. รัฐประศาสนศาสตร์ เน้นการบริหารงานบุคคล) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2530	ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม (พ.ม.) กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2529	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) (บธ.บ. การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2522	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี (ปวส. การบัญชี) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตพัฒนวิชาการพระนคร (ปัจจุบัน คือ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนวิชาการพระนคร)
พ.ศ. 2520	มัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ แผนกพัฒนวิชาการ (ม.ศ. 6 สายอาชีพ) วิทยาลัยพัฒนวิชาการพระนคร
พ.ศ. 2517	มัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.ศ. 3) โรงเรียนโยธินบูรณะ
พ.ศ. 2514	ประถมศึกษาปีที่ 7 (ป. 7) โรงเรียนจตุรพักตรพิมาน
พ.ศ. 2507	อนุบาลปีที่ 2 (อ.2) โรงเรียนอนุบาลวชิราวุธ