

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริม
การศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
รัชนี้ สังข์สุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

2547

รัชนี้ สังข์สุวรรณ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนัก
บริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์
กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร. พาสนา จุลรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ของ
ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ปี
พ.ศ. 2546 กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ
แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนัก
บริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มี 10 ปัจจัย
ได้แก่ อายุ (X_3) สถานภาพการสมรส : คู่ (X_8) อายุราชการ (X_{11}) สุขภาพจิต (X_{16}) ทัศนคติต่อการ
ทำงาน (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับ สมาชิกในครอบครัว (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่าง
ข้าราชการ กับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ กับเพื่อนร่วมงาน (X_{21}) สัมพันธ
ภาพระหว่างข้าราชการ กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{22}) และ สถานภาพการสมรส : หม้าย (X_9) ตามลำดับ
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนัก
บริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่
ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_6)
3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนัก
บริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศ
หญิง (X_2) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_5) สถานภาพ
การสมรส : โสด (X_7) รายได้ (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : การดูแลสมาชิกใน
ครอบครัว (X_{12}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้าน (X_{13}) ภาระความรับผิดชอบต่อ
ครอบครัว : ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน (X_{14}) บุคลิกภาพ (X_{15}) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19})
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริม
การศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย เรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมาก

ที่สุด ไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{22}) อายุ (X_3) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว (X_{18}) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19}) ปัจจัยทั้งหมดนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้ร้อยละ 48.50

5. สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

5.1 สมการพยากรณ์ ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .807 + .250X_{17} + .221X_{20} + .172X_{22} + .007X_3 + .127X_{18} - .106X_{19}$$

5.2 สมการพยากรณ์ ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .223X_{17} + .299X_{20} + .212X_{22} + .158X_3 + .197X_{18} - .152X_{19}$$

Factors affecting on Responsibility to Working of the Government Officials in the office
of Private Education Commission under Ministry of Education in Bangkok

AN ABSTRACT
BY
RATCHANEE SAGSUWAN

Presented in partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University

2547

Ratchanee Sangsuwan. (2004). *Factors affecting on Responsibility to Working of the Government Officials in the office of Private Education Commission under Ministry of Education in Bangkok* . Master Project, M. Ed. (Educational psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Inst. Dr. Pasana Chularut.

The purpose of this research was to study factors affecting on responsibility to working of the government officials in the office of Private Education Commission under Ministry of education in Bangkok in years 2004. The 272 sample were of the government officials in the office of the private education commission. The instruments were the factors effecting on responsibility to working of the government officials questionnaires. The data was analyzed by The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among 10 factors ; age (X_3) , status : couple (X_8) , year of working (X_{11}) , mental health (X_{16}) , attitude towards working (X_{17}) , interpersonal relationship between the government officials and their member of family (X_{18}) , interpersonal relationship between the government officials and supervisor (X_{20}) , interpersonal relationship between the government officials and peers (X_{21}) , interpersonal relationship between the government officials and subordinate (X_{22}) , and status : widow (X_9) , and responsibility to working of the government officials at .01 and .05 level , respectively.

2. There were significantly negative correlation among 1 factor ; upper bachelor degree of educational level (X_6) , and responsibility to working of the government officials at .01 level.

3. There were no significantly correlation among 11 factors ; male (X_1) , female (X_2) , under bachelor degree of educational level (X_4) , degree of educational level (X_5) , status : single (X_7) , income (X_{10}) , responsibility of family : member of family caring (X_{12}) , responsibility of family : rent (X_{13}) , responsibility of family : family payment (X_{14}) , personality (X_{15}) , and physical in work environment (X_{19}) , and responsibility to working of the government officials.

4. There were 6 factors significantly effecting on responsibility to working of the government officials at .01 level. These factors effecting on responsibility to working from the most to the least were attitude towards working (X_{17}) , interpersonal relationship between the government officials and supervisor (X_{20}) , interpersonal relationship between the government officials and subordinate (X_{22}) , age (X_3) , interpersonal relationship between the government officials and their member of family (X_{18}) , and physical in work environment (X_{19}) , respectively. They could predicted equation of the responsibility to working of the government officials about percentage of 48.50.

5. The predicted equation of the responsibility to working of the government officials were follows :

5.1 In term of raw scores were :

$$\hat{Y} = .807 + .250X_{17} + .221X_{20} + .172X_{22} + .007X_3 + .127X_{18} - .106X_{19}$$

5.2 In term of standard scores were :

$$Z = .223X_{17} + .299X_{20} + .212X_{22} + .158X_3 + .197X_{18} - .152X_{19}$$

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ที่ปริกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวณี กริทอง และ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ซึ่งให้ความรัก ความเมตตาแก่ศิษย์ พร้อมทั้งกรุณาให้คำปรึกษา แนวคิด และ ข้อเสนอแนะรวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอชื่นชม และรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง ที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ สมบูรณ์ได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวณี กริทอง อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง ที่ให้ความกรุณาแก่ศิษย์ ในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำ แนวคิด ข้อเสนอแนะ และชี้ข้อบกพร่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณวีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ เลขานุการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณสุรเทพ ตันประเสริฐ รองเลขานุการสำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน รักษาการแทนผู้อำนวยการเลขาธิการสำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และ ข้าราชการสังกัดสำนักงานบริหารงานการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นผลให้เครื่องมือวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการแนะแนว และจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ได้เมตตาให้ความรู้และกำลังใจ และขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ จิตวิทยาการศึกษาทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือทุกด้าน

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และ ขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดามารดา และผู้ปกครองที่ให้การสนับสนุนการเรียน และให้ทุนทรัพย์ ตลอดจนให้ความรัก ความห่วงใย และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

ผลความดีและประโยชน์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ขอมอบแด่ บิดามารดาและบูรพา คณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนว และจิตวิทยาการศึกษาทุกๆ ท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและปลูกฝังคุณธรรมความดี ตลอดจนประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน ด้วยความดีตลอดมาพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในทุกๆ สิ่งทั้งด้านกำลังใจ และด้านกำลังใจอย่างมีสามารถหาสิ่งใดมาทดแทนได้

รัชณี สังข์สุวรรณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	11
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน.....	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	26
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวง ศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร.....	57
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	68
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	69
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	87
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า.....	89
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า.....	91
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	91
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	100
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	100
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	100
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	101
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	116
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	116
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	116
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถาม.....	134
ภาคผนวก ข ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือ.....	169
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	178

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนโรงเรียน นักเรียน และครูโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา 2540 ที่อยู่ใน การกำกับดูแลของสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน.....	60
2	แสดงจำนวนและร้อยละ ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการ สมรส และภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว.....	92
3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรับผิดชอบในการทำงาน อายุ รายได้ อายุราชการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ทักษะติดต่อการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพ ในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพ ระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ ใต้บังคับบัญชา.....	94
4	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ อายุราชการ ภาระ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ทักษะติดต่อการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกาย ภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่าง ข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	96
5	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ความรับผิดชอบในการทำงานของ ข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นเกณฑ์ โดยใช้การ วิเคราะห์แบบ Stepwise.....	97
6	แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณ.....	98
7	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	171
8	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามทักษะติดต่อการทำงาน...	172

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
9	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง	173
10	ข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว.....	
	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ	173
11	ในที่ทำงาน.....	
	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง	174
12	ข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา.....	
	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง	175
13	ข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน.....	
	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง	176
14	ข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	
	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามความรับผิดชอบในการ	177
	ทำงาน.....	

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เป็นผลมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้ประชาชนในชาติเกิดการแข่งขันกันเพื่อสร้างความมั่งคั่งให้แก่ตนเอง สภาพของสังคมไทยโดยรวมจึงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย มีความเป็นวัตถุนิยมมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาด้านพฤติกรรมของคนในสังคมตามมา กล่าวคือ การหย่อนในเรื่องของศีลธรรม จริยธรรม ขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ เกิดการเอาตัวเอียงเปรียบกันของคนในสังคม (คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2539 : 8) การพัฒนาประเทศไทยให้เจริญ จำเป็นต้องพัฒนาคนก่อนเป็นอันดับแรก โดยทำให้คนมีคุณภาพด้วยการปลูกฝัง สร้างเสริมให้มีการศึกษา มีทักษะ มีความรู้ และยังต้องมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงถึงความเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางด้านอุปนิสัย และเมื่อบุคคลมีความรับผิดชอบ หากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ก็ย่อมสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ เป็นที่น่าเชื่อถือและนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิตและการทำงานในที่สุด ความรับผิดชอบจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม ซึ่งหากทุกคนในสังคมรู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่าง ๆ อย่างดีแล้ว ก็จะทำให้เกิดความเจริญงอกงามขึ้นในสังคม (วาริ ศิริเจริญ. 2536 : 3)

ข้าราชการในหน่วยงานก็เป็นข้าราชการกลุ่มหนึ่งที่น่าศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอด และความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ เพราะข้าราชการเป็นผู้นำนโยบายของรัฐบาลซึ่งเป็นนามธรรมนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง อีกทั้งยังเป็นสถาบันหลักของบ้านเมือง (ขจิตภัย บุรุษพัฒน์. 2539 : 15) ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่กำลังประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่กลางปี พ.ศ.2540 จนถึงปัจจุบัน ภาครัฐจึงมีการปฏิรูประบบบริหารราชการทั้งระบบ เพื่อที่จะพลิกฟื้นให้ภาครัฐเป็นพลังอันสำคัญในการแก้ปัญหาดังกล่าว เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้พัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืนบนเวทีโลก โดยมีมาตรการสำคัญที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนดขึ้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการและศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศมากที่สุด(คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2540 : 1)

ข้าราชการส่วนใหญ่มีลักษณะของความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนตัวเป็นเกณฑ์มากกว่าความจงรักภักดีต่อหน้าที่ของตน ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการทำงานตามคำสั่งของหัวหน้า จนลืมนึกถึงหน้าที่อันแท้จริงที่มีต่อส่วนรวม ทำให้มีการทำงาน “แบบผักชีโรยหน้า” มีการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ไพโรจน์ สิตปรีชา. 2515 : 6 - 8) ดังคำกล่าวของ วอเรน (Warren.

1968 : 53 -76) ที่กล่าวว่าระบบราชการที่กำหนดด้วย สายการบังคับบัญชา กฎเกณฑ์ และความเข้มงวด ไม่อาจปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ตามความต้องการของสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันได้ และในระบบราชการยิ่งถ้ามีความสลับซับซ้อนมากเท่าใด ก็จะมีการแบ่งแยกและสร้างพวกพ้อง และยังพบว่าข้าราชการไทยยังมีลักษณะความจงรักภักดีในรูปของการคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก และนกลึก สุขถิ่นไทย (2530 : 14) ยังได้กล่าวว่า ระบบราชการมักจะมีขั้นตอนมาก ทำให้เกิดความล่าช้า เชื้อยชา คนที่เคยมีความคล่องตัว กระตือรือร้น เมื่อทำงานนานเข้ามักจะเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพการทำงานเป็นคนเชื้อยชาได้

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ทราบว่า ระบบราชการและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ มีผลต่องานที่ข้าราชการเหล่านั้นรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานการศึกษาที่รัฐรับผิดชอบ หากผู้ปฏิบัติไม่มีคุณภาพ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่แล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของเยาวชน เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนามนุษย์ให้มีคุณค่าและยังเพิ่มคุณภาพของมนุษย์ให้มีศักยภาพที่จะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศสืบไป ดังคำกล่าวที่ว่า “พืชงอกงามโดยการปลูก มนุษย์งอกงามได้โดยการศึกษา” (ชนิตา รัชพลเมือง. 2532:2) คุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้สนใจพัฒนาวิธีการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ สังคมก็จะดีด้วย ประเทศชาติก็จะเจริญทัดเทียมอารยประเทศ (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2531 : 1) ซึ่งการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่ได้กำหนดแนวคิดและเป้าหมายการพัฒนา โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ คุณธรรม มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2540 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย จิรฉายากุล (2529 : 88-89) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมพื้นฐานทางจริยธรรมของไทยอย่างละเอียด พบว่า ความรับผิดชอบเป็นค่านิยมพื้นฐานทางจริยธรรมที่สำคัญ และควรเร่งปลูกฝังให้แก่คนไทยเป็นอันดับหนึ่ง ความรับผิดชอบจึงมีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุด (ไพฑูรย์ สีนลาวัณ. 2534 : 33-34) ดังนั้น คุณภาพของบุคคลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และบุคคลที่มีคุณภาพนั้นศูนย์พัฒนาหลักสูตรพบว่า คนที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีวินัย ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน รู้จักวิธีการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (ศูนย์พัฒนาหลักสูตร. 2528 : 104) เพื่อให้การศึกษาก้าวไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมและดูแลโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 โดยเปลี่ยนแปลงบทบาทเดิมจากการควบคุมตรวจสอบกำกับอย่างเข้มงวด รักษากฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัดและอุดหนุนโรงเรียนเอกชนที่พึ่งตนเองไม่ได้ เป็นการร่วมพัฒนาให้โรงเรียนมีคุณภาพ

ตลอดจนความเป็นเลิศในการชี้นำการลงทุนทางการศึกษา กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของ กองต่างๆ ให้เสร็จสิ้นภายในกอง โดยจัดงานที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นการลดความ ซ้ำซ้อน ตลอดจนมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (พจนา ว่องตระกูล. 2541 : 131) และมุ่งพัฒนาระบบ พัฒนาบุคลากรฝ่ายบริหารให้เป็นมืออาชีพเพื่อสนองความต้องการ ของสังคมที่เน้นคุณภาพระดับสากล ให้บริการความรู้ จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก และยังมุ่งให้บุคลากรทางการศึกษาเอกชนได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคง ในอาชีพ และสามารถดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพได้ ทั้งยังมุ่งปรับนโยบาย กฎ ระเบียบ ของ รัฐให้เอื้อต่อการส่งเสริมและอุดหนุนการลงทุนและการจัดการศึกษาเอกชนที่มีอิสระและคล่องตัวใน การบริหารจัดการเพื่อให้เอกชนสามารถสร้างมาตรฐานการบริการระดับสูง เพื่อให้ตรงกับ วัตถุประสงค์ ของการศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานการบริการระดับสากล สามารถผลิตบุคลากรที่มี คุณภาพ ความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม เป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2544. 16-18)

ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้คำถามปลายเปิดสอบถามข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน โดยให้ข้าราชการตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ

ข้อแรกใช้คำถามว่า ขณะที่ท่านปฏิบัติงานท่านมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีด้านใดบ้าง คำตอบที่ ข้าราชการตอบมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 ได้แก่ การทำงานไม่ตรงกับหน้าที่และวุฒิที่จบ เช่น นักวิชาการทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ธุรการ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 ได้แก่ ปัญหาเพื่อน ร่วมงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 ได้แก่ สถานที่คับแคบ และที่เก็บเอกสารไม่เพียงพอ

ข้อสองใช้คำถามว่า ท่านคิดว่าปัญหาดังกล่าวใน ข้อ 1 เกิดจากเหตุใดบ้างคำตอบที่ ข้าราชการตอบมากที่สุด คือ การขาดความรับผิดชอบ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 ได้แก่ การขาดความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่การงานของตน ระบบ การปฏิบัติในหน่วยงานจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 58.75 ได้แก่ ระบบงาน ยุ่งยาก หลาย ขั้นตอน ทำให้งานล่าช้า ความไม่ยุติธรรม และความไม่เสมอภาคในการทำงาน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 ได้แก่ ผู้บริหารต้องให้ความยุติธรรม ดูความเหมาะสมของเจ้าหน้าที่

จากผลการสำรวจเบื้องต้นดังกล่าวพบว่า ข้าราชการมีปัญหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อ การทำงานเพราะจากข้อมูลที่ตอบปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลใน การทำงาน สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นที่มาของสาเหตุของการขาด แรงกระตุ้น ในการต่อสู้เผชิญอุปสรรค และทำให้ขาดความรับผิดชอบต่อการทำงาน ดังที่ กมลวัฒน์

วันวิชัย (2545 : 81-92) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ กรุงเทพมหานคร พบว่าการให้ความรัก ความเอาใจใส่ ให้ความใกล้ชิด เป็นกันเองให้ การยอมรับ การยกย่องชมเชย และ ให้ความเข้าใจ จะสร้างสัมพันธภาพที่ทำให้มีทัศนคติที่ดี มีกำลังใจ มีความกระตือรือร้น ตั้งใจและเอาใจใส่ในการที่จะทำงานให้สำเร็จ และส่งผลให้มีความรับผิดชอบ ซึ่งจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายได้ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2514 : 76) กล่าวว่า การกระทำทุกอย่างจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของบุคคล บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมเอาใจใส่ต่อหน้าที่ของตนทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนและเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ส่วนบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่ำ ไม่สนใจหน้าที่การงาน ปล่อยปละละเลย เป็นผลให้ตนเองและสังคมเสียหาย ความรับผิดชอบจึงเป็นคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของสังคม และเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลอันจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะช่วยให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนนโยบายแก่ผู้บริหารได้มีข้อมูลเบื้องต้น ในการจัดการด้านการพัฒนาข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบในด้านการทำงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของบุคลากร และเพื่อความมั่นคงของสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ปี พ. ศ. 2546 จำนวน 272 คน เป็นข้าราชการหญิง 205 คน และข้าราชการชาย 67 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ปี พ. ศ. 2546 จำนวน 272 คน เป็นข้าราชการหญิง 205 คน และข้าราชการชาย 67 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

- 2.1.1.1 เพศ
- 2.1.1.2 อายุ
- 2.1.1.3 ระดับการศึกษา
- 2.1.1.4 สถานภาพการสมรส
- 2.1.1.5 รายได้
- 2.1.1.6 อายุราชการ
- 2.1.1.7 บุคลิกภาพ
- 2.1.1.8 สุขภาพจิต
- 2.1.1.9 ทักษะติดต่อการทำงาน

2.1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

- 2.1.2.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกภายในครอบครัว
- 2.1.2.2 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

2.1.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

- 2.1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- 2.1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา
- 2.1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน

2.1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรับผิดชอบในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความรับผิดชอบในการทำงาน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ ในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามเวลาที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ รู้จักหน้าที่ มีเหตุผล สามารถควบคุมตนเองได้ รู้จักประมาณตน สามารถพึ่งพาตนเองได้ และพยายามปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน และประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่มีผล ต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศหญิง และเพศชาย

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุจริงของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ นับตามปฏิทินตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน

2.1.3 ระดับการศึกษา ได้แก่

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรี

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 สถานภาพการสมรส ได้แก่

2.1.4.1 โสด

2.1.4.2 คู่

2.1.4.3 หม้าย

2.1.5 รายได้ หมายถึง รายได้ประจำต่อเดือนของข้าราชการ (เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน)

2.1.6 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการทำงาน หรืออายุราชการตั้งแต่เริ่มรับราชการ ของข้าราชการใน สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จนถึงปัจจุบัน

2.1.7 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของข้าราชการต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต ทำให้มีความเป็นเอกลักษณ์ของตนเองซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins 'Activity Survey) โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1.7.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ หมายถึง ข้าราชการที่มีบุคลิกภาพร่าเริง ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามมากในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล รักความก้าวหน้า ไม่ชอบการรอคอย ชอบทำงานด้วยความรวดเร็วทนไม่ได้ออกกำลังกายที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่นและถูกกระตุ้นให้รู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

2.1.7.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี หมายถึง ข้าราชการที่มีบุคลิกภาพที่ไม่ร่าเริงและไม่ก้าวร้าว ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ชอบพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ และไม่ชอบการที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน อดทนและรอคอยได้

2.1.8 สุขภาพจิต หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจของข้าราชการที่สามารถปรับตัวและจิตให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมได้ ทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต และยังสามารถเผชิญปัญหาและยอมรับความเป็นจริงในชีวิต มีอารมณ์มั่นคง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความพอใจ มีสมรรถภาพในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข โดยวัดจากการใช้แบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิต จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60 – Thai General Health Questionnaire 60) ของนายแพทย์ ธนา นิลชัยโกวิท และคณะ ซึ่งปรับปรุงมาจากของ เดวิด โกลด์เบิร์ก และพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and pual Williams)

2.1.9 ทักษะติดต่อการทำงาน หมายถึง ความรู้ ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของข้าราชการ ที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานต่างๆ ที่สังกัดอยู่ในสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.9.1 ทักษะด้านความรู้ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการเข้าใจได้อย่างถูกต้องเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์คุณค่าและความสำคัญของงานราชการ

2.1.9.2 ทักษะด้านความรู้สึก หมายถึง ความชอบ ความพอใจต่อการทำงานราชการ ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงาน

2.1.9.3 ทักษะคิดด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม หมายถึง การตั้งใจทำงาน สนใจเอาใจใส่ ยากเรียนอยากรู้ ชักถามเมื่อมีข้อสงสัย ปฏิบัติตามข้อกำหนด สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน และกระตือรือร้นที่จะทำงาน

2.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

2.2.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ กับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อกัน เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1.1 การปฏิบัติของข้าราชการต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การให้ความรักความห่วงใยต่อสมาชิก ให้กำลังใจและไว้วางใจในการกระทำของสมาชิก เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัวของสมาชิกในครอบครัว

2.2.1.2 การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อข้าราชการ ได้แก่ การแสดงความรัก ความห่วงใยและเคารพนับถือของสมาชิกที่มีต่อข้าราชการ การเชื่อฟังปฏิบัติตามคำแนะนำของข้าราชการ ช่วยเหลืองานที่ข้าราชการมอบหมายให้ทำด้วยความเต็มใจยอมรับกฎระเบียบภายในครอบครัว การขอคำแนะนำและการขอให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้เรื่องราวต่างๆ ในเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน พร้อมเป็นกำลังใจให้พนักงานต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ

2.2.2 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง งานหรือสิ่งที่ข้าราชการต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวในแต่ละเดือน ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง การรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถและค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ

2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ในที่ทำงานทั้งในและนอกที่ทำงานที่มีผลต่อข้าราชการ ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่างๆ ในที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทของอากาศในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณของพนักงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดที่

ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ ได้แก่ เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษและอื่นๆ เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวน ชั่วโมงการทำงาน ความทันสมัย และคุณภาพการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการปฏิบัติงาน

2.3.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตัวของข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกันเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.2.1 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ข้าราชการปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลาให้คำปรึกษาและแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว

2.3.2.2 การปฏิบัติของข้าราชการต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบายของสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานหรือขอคำปรึกษาเวลาประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว การให้ความเคารพนับถือ เชื้อพ้องผู้บังคับบัญชา

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติของข้าราชการและเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกัน ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ เพื่อนร่วมงานนำปัญหาด้านการทำงานมาปรึกษาและยอมรับความคิดเห็นของท่าน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี เคารพและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลกัน การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.3.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติของข้าราชการต่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.4.1 การปฏิบัติของข้าราชการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ให้ความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างสัมพันธ์ที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง ให้ความรักความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา และข้อชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการงานและด้านส่วนตัว

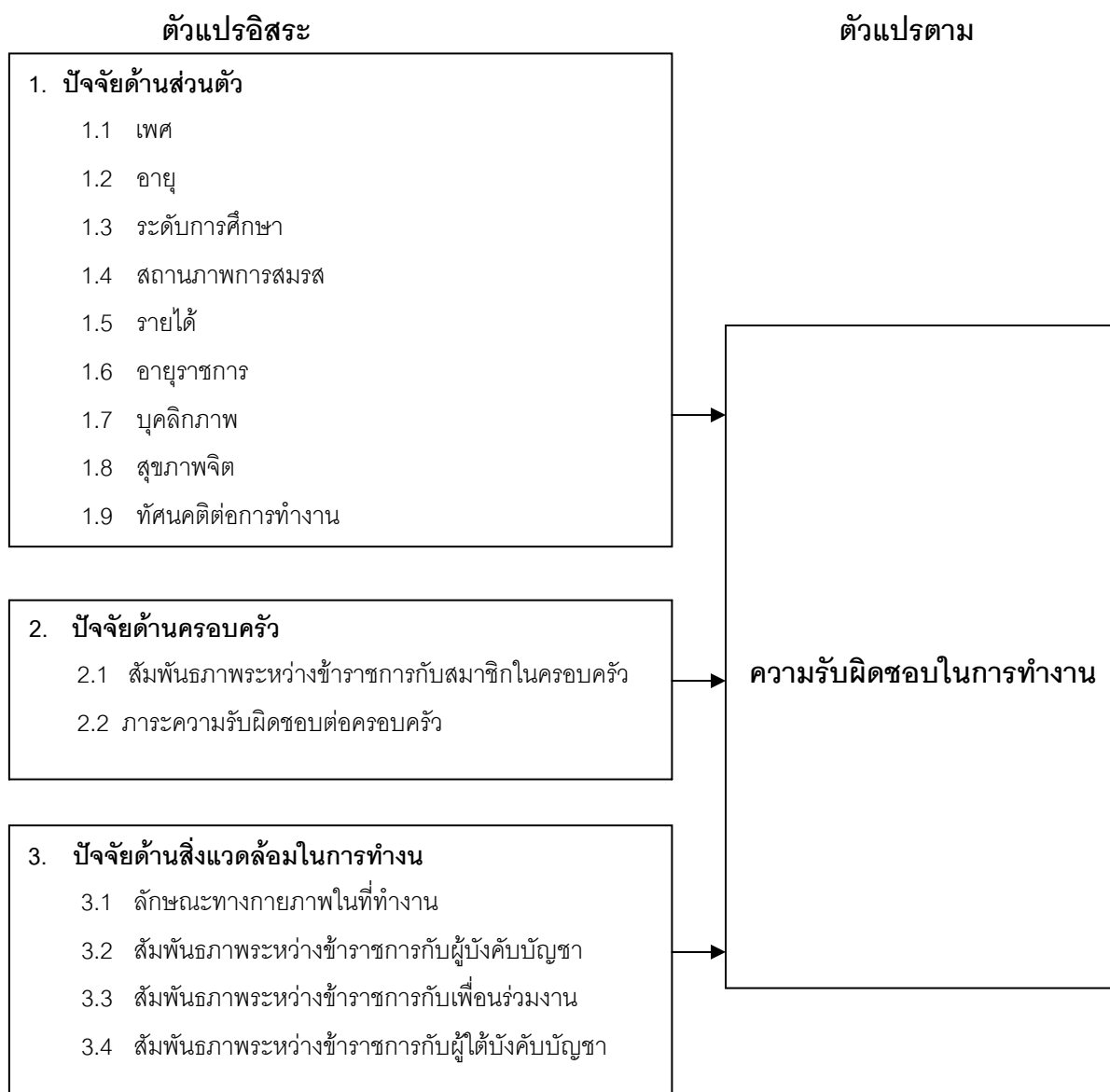
2.3.4.2 การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อข้าราชการ ได้แก่ ให้ความเคารพ นับถือ เชื้อพ้องต่อข้าราชการ ตั้งใจและสนใจกระทำในสิ่งที่พนักงานแนะนำ ชักถามข้าราชการเมื่อมีข้อสงสัยทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว

2.4 สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและ

ดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน พร้อมทั้งเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษา เอกชนรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัย และพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุน การศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครูบุคลากรทางการศึกษา และ ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทาง การศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน ปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษา เอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษา เอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของความรับผิดชอบในการทำงาน

บราวเน และ ชอร์ (Browne and Cohn. 1958 : 58) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ว่าเป็น ความคิดริเริ่ม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค การทำงานแข็งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีกว่าเดิม ผู้ที่มีความรับผิดชอบต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปตามเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริตและตรงต่อเวลา

กู๊ด (Good 1959 : 498) กล่าวไว้ในหนังสือ Dictionary of Education โดยได้ให้ความหมายของคำว่าความรับผิดชอบ ไว้หลายนัย เช่นนัยแรกได้อธิบายว่าเป็นหน้าที่ประจำของแต่ละบุคคลเมื่อได้รับมอบหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนอีกนัยหนึ่งให้ความหมายไว้ว่าเป็นการปฏิบัติงาน และหน้าที่โดยเฉพาะซึ่งได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดตามความสามารถของตน

ฟังก์ และแวคเนลล์ (Funk and Wagnalls. 1961 : 1073) กล่าวว่า ความรับผิดชอบคือ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบและรับชอบในการกระทำของตน มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ สามารถจัดหาเงิน และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสามารถสนองต่อหน้าที่หรือข้อตกลงที่ตั้งไว้ตามอุดมคติ กฎของศีลธรรมและหลักธรรมอีกด้วย

ลอว์ชี (Lawsshe. 1966 : 143) กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่า เป็นลักษณะของการ ค้นหาอุปนิสัย อารมณ์ของบุคคลว่า มีความรอบคอบ รับผิดชอบ และเป็นที่ไว้วางใจได้มากน้อยแค่ไหน

ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 122) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า เป็นความผูกพันที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพันหน้าที่การทำงาน และวัตถุประสงค์

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2520 : 376 – 377) กล่าวว่าความรับผิดชอบ คือ การยอมรับรู้แล้วกระทำตบสนองด้วยความสมัครใจต่อสิ่งที่ต้องกระทำ ในฐานะที่เป็นหน้าที่ของตน ไม่ใช่เพียงแค่คิดหรือรับรู้อยู่ในใจ

พระโสภณคณาจารย์ (2522 : 7) ได้กล่าวถึงคำว่า “ความรับผิดชอบ” ไว้ว่าในสมัยก่อนจะใช้คำว่ารับผิดชอบ คือหมายความว่าคนทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้จะต้องมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับตน และสิ่งเหล่านั้นจะต้องรับผิดชอบตามสมควรแก่ภาระหน้าที่

เชสเตอร์ (สบโชค พูลนอม. 2523 : 9 ; อ้างอิงจาก Chester. 1962 : 89) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจเมื่อไม่ได้ในสิ่งอันควรหรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่นั้นอย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้ง แม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2524 : 22) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง ความรู้สำนึกในจิตใจ เมื่อทำอะไรหรือมีหน้าที่อะไรแล้ว ต้องทำให้สำเร็จและได้ผลดี และจะต้องรับผิดชอบที่เกิดขึ้นทั้งผิดและชอบ ไม่ใช่รับแต่ชอบอย่างเดียวแล้วโยนความผิดให้ผู้อื่น ผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์เรียกว่า ผู้มีความรับผิดชอบ

ชำนาญ นิสารัตน์ (2524 : 53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบคือการยอมรับรู้ และสำนึกในการกระทำของตน ยอมรับผลแห่งการกระทำของตนเองด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็น ผลดีหรือผลร้าย ไม่ว่าจะเป็นกระทำผิดหรือถูก ไม่บิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนบุคคลปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่ต้องการบังคับควบคุมอย่างเข้มงวดจากผู้อื่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 679) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง ยอมตามผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไป

ปทานุกรมนับหลวง ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า คือ หน้าที่ หรือข้อผูกพัน ของบุคคลที่จะแสดงออกมาตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ความรับผิดชอบ คือ ข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

พิจิตรา พงษ์จินดากร (2525 : 16) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบว่า คือ ความ มุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร และละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจทั้งพยายามที่จะ ปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น มีความสำนึกในหน้าที่ทั้งต่อตนเองและสังคม

นิภา วิจิตรศิริ (2525 : 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิหน้าที่ของตน ยอมรับผล การกระทำของตน และ พยายามปรับปรุง ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของ พฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. เอาใจใส่และเพียรพยายามทำงาน
2. ยอมรับในการกระทำของตนเอง
3. ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
4. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
5. ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและรักษาสิทธิหน้าที่ของตน
6. ตรงต่อเวลา
7. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2526 : 32 – 95) ให้ความหมายของ ความ รับผิดชอบว่า หมายถึง มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำ และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความมานะพากเพียร ไม่ ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใดๆ

สุโท เจริญสุข (2528 : 45) ได้อธิบายว่า ความรับผิดชอบ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Responsibility” ซึ่งมาจากคำ 2 คำ คือ “Response” และคำว่า “Ability” หมายถึง ความสามารถที่จะ ทำ จะแสดงออกมาเองให้เหมาะสมตามหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายในสังคม อันเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วินัย ฯลฯ

กรมสามัญศึกษา (2529 : 2) กล่าวสรุปว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติ หน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

ไชยรัตน์ ปราณี (2531 : 54) กล่าวสรุปว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะต้องประกอบด้วย ความขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ มีหิริโอตัมปะ พยายามทำงานของตนให้ลุล่วงไปด้วยดีโดยไม่ละเมิดสิทธิ และหน้าที่ของผู้อื่น รวมทั้งมีการเตรียมวางแผนงานไว้ล่วงหน้าด้วย นอกจากนี้ยังรับรู้และยอมรับการกระทำของตนไม่ว่าผลนั้นจะเป็นอย่างไร

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2533 : 59 – 67) กล่าวถึง ความรับผิดชอบอันเกิดจากความสำนึกว่า ความรับผิดชอบเกิดจากความสำนึก คือ มีความตระหนักรู้ในหน้าที่ และคิดจะทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ด้วยความเต็มใจ

อรทัย ไสภา (2533 : 40) กล่าวถึงความรับผิดชอบว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจ มีความตั้งใจและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรและละเอียดรอบคอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับผลในสิ่งที่กระทำลงไปทั้งในด้านผลดีหรือผลเสียด้วยความเต็มใจ ติดตามผลงานที่ทำลงไปแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขไม่ปิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตและตรงต่อเวลา

โกฟว์ (ยนต์ ชุ่มจิต. 2534 : 72 ; อ้างอิงจาก Gove. 1965 : 128) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Webster's Third New International Dictionary ได้อธิบายความหมายของคำว่าความรับผิดชอบ เช่น ความรับผิดชอบทางด้านศีลธรรม กฎหมาย หรือทางด้านจิตใจ ความเชื่อใจ ความเชื่อถือได้ อีกนัยหนึ่งได้อธิบายว่า เป็นบางสิ่งบางอย่างซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะต้องรับผิดชอบ เช่นความเป็นผู้นำ จะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง

ทองคุณ หงศ์พันธุ์ (2535 : 133) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า เป็นพันธะผูกพัน ที่มนุษย์มีต่อชีวิต และหน้าที่การงาน เพื่อให้ชีวิตและการงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ป.มหาพันธ์ (2536 : 2) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้หลายนัย ดังนี้แรก ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความสามารถที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่งได้แก่การตัดสินใจที่จะเลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความเหมาะสมและก่อให้เกิดผลดี เลือกละเว้นสิ่งที่ไม่เหมาะสม และก่อให้เกิดผลเสีย หรืออีกนัยหนึ่งได้แก่ การตัดสินใจที่จะพบกับสถานการณ์ที่ได้สร้างขึ้นเอง หรือที่มีผู้ทำมาแล้ว

บุษรา จิตลัดวน (2538 : 90) ได้สรุปเกี่ยวกับความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนด้วยความเอาใจใส่ไม่หวั่นเกรง มีความพากเพียรเพื่อสู่เป้าหมาย มีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา และพยายามปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จไปด้วยดี ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับผลการกระทำของตนด้วยความเต็มใจทั้งในด้านที่เป็นผลดี และผลเสีย นอกจากนี้ยังเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้

จวีร์ตัน นันทยทวิกุล (2538 : 24) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทน เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำ ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย และ พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ผานิต เพชรจำรัส (2539 : 34) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันพากเพียร พยายาม ละเอียดรอบคอบ มีความสำนึกในหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม และยอมรับผลของการกระทำได้ด้วยความเต็มใจ

ปรียา ชัยนิยม (2542 : 9) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ที่มีต่อตนเองและสังคม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยมีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

ศิรินันท์ วรรัตนกิจ (2545 : 13) ได้สรุปความหมายความรับผิดชอบหมายถึง การที่บุคคลประพฤติปฏิบัติงานต่างๆด้วยความเต็มใจเอาใจใส่ รับผิดชอบที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ทำไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย อีกทั้งยังไม่ปิดกั้นหน้าที่ของตนให้แก่ผู้อื่น

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเอาใจใส่ ไม่ต้องมีใครบังคับ ใช้ความสามารถเต็มที่ ขยันหมั่นเพียร อดทน ต่อสู้อุปสรรค มีความละเอียด ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะสำเร็จ พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาประสิทธิภาพงาน รู้จักวางแผนงาน ปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมายด้วยความระมัดระวังเพื่อป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี

1.1.2 ประเภทของความรับผิดชอบ

ประเทิน มหาพันธ์ (พิจิตรฯ พงษ์จินดากร. 2525 : 18 อ้างอิงจาก ประเทิน มหาพันธ์. 2536 : 58) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกรับผิดชอบ 2 ประการ คือ

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คือ ต้องปฏิบัติหน้าที่การงานและหน้าที่สังคม หน้าที่อื่น ๆ ทั้งปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบิดามารดา ญาติพี่น้อง ต่อบุคคลทั่วไป และต่อประเทศชาติ มนุษย์ต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่เหล่านี้ ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินว่าบุคคลใดบรรลุคุณิภาวะมากน้อยเพียงใด

2. ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ในด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่การงานนั้น เนื่องจากทุกคนต้องมีหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติทั้งของตนเอง และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในด้านการทำงาน และในส่วนบุคคลก็ควรจะ ตั้งใจทำหน้าที่ของตนให้เสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมายมา ไม่ละเลยทอดทิ้งไป ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการงาน เป็นผู้ที่คอยเอาใจใส่ในการงานของตน คอยหาทางให้งานของตนก้าวหน้าและหาทาง ป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสียหายในการงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ผู้รับผิดชอบต่อหน้าที่ย่อมถือว่า งานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ที่วางไว้ ให้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับหน้าที่แต่ละอย่าง ผู้ที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ ย่อมจะถือเป็นข้อเสียหายนอย่างร้ายแรง ถ้าตนปฏิบัติงานในหน้าที่บกพร่องไป ดังนั้นจึงยอมไม่มอบงานของตนให้ผู้อื่นทำแทน เพื่อเห็นแก่ความสะดวกละเลยเป็นครั้งคราว

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2526 : 42-121) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 ด้าน โดยสรุปได้ คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว และความรับผิดชอบต่อสังคม

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง รู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงอย่างดีที่สุด โดยทำงานในหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลากำหนด ฝึกให้เป็นคนตรงต่อเวลาอยู่เป็นนิจ

2. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง รู้จักฐานะและหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัวโดยสามารถปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมแก่ฐานะและหน้าที่ของตนในครอบครัวและร่วมกิจกรรมของครอบครัว

3. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง รู้จักฐานะและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม โดยให้ตระหนักและยอมรับว่าประโยชน์จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดประโยชน์ส่วนรวม ไม่ละเลยที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตน และการกระทำในสิ่งที่จะรักษาหรือยังให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

ไชยรัตน์ ปราณี (2531 : 54-55) กล่าวถึงความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 2 ด้านใหญ่พอสรุปได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรับรู้บทบาทของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ รู้จักว่าอะไรผิดอะไรถูกยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ฉะนั้นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองย่อมไตร่ตรองรอบคอบก่อนว่า สิ่งของตนกระทำลงไปนั้นจะมีผลเสียหรือไม่ และจะเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่จะทำให้เกิดผลดีเท่านั้น

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ผูกพันเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างตั้งแต่สังคมขนาดเล็กๆ จนถึงสังคมขนาดใหญ่

นกลีกร สุทธิไทย (2531 : 89 – 90) ได้แยกประเภทของความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภท คือความรับผิดชอบต่อตนเอง และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง แยกเป็น 2 ประเด็นดังนี้

1.1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงจะถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ ที่วางไว้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัด

1.2 ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ผู้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ย่อมจะยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในแง่ดีและไม่ดี พร้อมทั้งนำข้อบกพร่องในอดีตมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป ซึ่งจะพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนว่าสิ่งที่ทำต่อไปนั้น จะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไรหรือไม่

2. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม เป็นความรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นในพลเมืองของไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนกระทำเสมอว่าการกระทำของตนจะมีผลกระทบกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ และไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม ดังนั้นความรับผิดชอบต่อส่วนรวมจึงมีความสำคัญมากอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติ

1.1.3 ความสำคัญของความรับผิดชอบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2520: 12) กล่าวถึงความรับผิดชอบ ว่า หากบุคคลมีความรับผิดชอบจะมีผลดีต่อไปนี้ คือ

1. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมจะทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันเวลา
2. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมได้รับการสรรเสริญและเป็นคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม
3. ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎ จริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาบังคับ
4. ไม่เป็นต้นเหตุของความเสื่อมและความเสียหายแก่ส่วนรวม
5. ทำให้เกิดความก้าวหน้า สงบสุข เรียบร้อยแก่สังคม

จรรยา สุวรรณทัตและดวงเดือน พันธุมนาวิน (2521 : 28) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างหนึ่งนอกจากความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อ

และมาตรฐานและกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมายบ้านเมือง รวมถึงลักษณะซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เนื่องจากความรู้สึกับผิดชอบนี้เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบนี้เป็นลักษณะที่จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข นอกจากนั้นความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย

กรมการศาสนา (2525 : 2) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของคนไทยอย่างหนึ่งที่จำเป็นต้องปลูกฝังให้กับคนไทยนอกจากความมีระเบียบวินัยความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ประหยัด เสียสละ ฯลฯ การปลูกฝังให้คนไทยมีสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง เพราะความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สังคมเป็นระเบียบและสงบสุข

อนุวัติ คุณแก้ว (2538 : 52) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้หน้าที่หรืองานที่มอบหมายให้รับผิดชอบประสบความสำเร็จและเสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีผลทำให้เป็นคนที่มีคุณภาพ

กมลวัฒน์ วันวิชัย (2545 : 14) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต้องปลูกฝังหรือเสริมสร้าง ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีความเพียรพยายาม อดทน และตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและสังคม

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญของความเป็นพลเมืองที่สำคัญ และการที่จะช่วยให้สังคมมีระเบียบและสงบสุข บุคคลต้องมีความรับผิดชอบ มีความสม่ำเสมอ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ และความพยายามที่จะพึ่งตนเอง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองก็ย่อมทำให้เกิดสันติ ตลอดจนประสบความสำเร็จในสังคมนั้น

1.1.4 ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ

แคทเทล (Cattell. 1905 : 49) ได้กล่าวว่าลักษณะของผู้รับผิดชอบ คือตรงต่อเวลา พยายามทำงานให้สำเร็จ ติดตามผลงานเสมอ ยอมรับความผิดพลาด รักษาชื่อเสียงของตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ตั้งใจทำงาน พึงพิถีพิน ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความอดทนอดกลั้น ไม่ชอบความโลเล พยายามทำงานให้ดี มีการวางแผนการทำงาน รู้จักตั้งจุดหมายในการทำงาน

กอร์ดอน (Gordon. 1963 : 3) อธิบายลักษณะความรับผิดชอบว่า ได้แก่ การมีความเพียรพยายามและตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จหรือมุ่งมั่นในงานที่กระทำ แม้จะมีอุปสรรค เป็นคนที่ไว้วางใจได้ เป็นที่พึ่งพาอาศัยได้ รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง

บราวเน (Browne. 1968 : 59) ได้กล่าวถึงลักษณะของความรับผิดชอบ คือ ไว้วางใจได้ มีความคิดริเริ่ม มีความไม่ทอดทิ้งต่อผู้อุปสรรค ทำงานแข่งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำงานดีขึ้นกว่าเดิม สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์ สุจริต และตรงเวลา

กอกซ์ (Gough. 1969 : 10) อธิบายลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบว่า มีอารมณ์มั่นคง มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นคนที่ชอบวางแผนก่อนลงมือทำงาน มีความรับผิดชอบในงาน มีความคิดก้าวหน้า มีความสามารถ มีความเป็นอิสระ พึ่งตนเองได้ ชอบคิด มีลักษณะตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

แซนฟอร์ด (Sanford. 1970 : 65) ได้อธิบายว่าลักษณะของผู้ที่มีความรับผิดชอบจะสามารถปฏิบัติหน้าที่การงาน หน้าที่ทางสังคม หน้าที่อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบิดามารดา ญาติพี่น้อง บุคคลทั่วไป และต่อประเทศชาติอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ

สาโรช บัวศรี (2522 :129) ได้อธิบายลักษณะของผู้ที่มีความรับผิดชอบว่า ได้แก่ เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลงานนั้นๆ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนเคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ และมีวินัยในตนเอง มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค รู้จักหน้าที่และการกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี มีความเพียรพยายาม มีความละเอียดรอบคอบ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดีขึ้นทั้งของตนเองและสังคม ตรงต่อเวลา และยอมรับผลการกระทำของตน

อรทัย จันทวิชานวงษ์ (2523 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง ย่อมเอาใจใส่ต่อหน้าที่ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตนเอง และกับผู้อื่น ส่วนบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่ำ ย่อมไม่สนใจหน้าที่ของตน ทำสิ่งใดก็ปล่อยปละละเลย ก่อให้ตนเองและสังคมเกิดความเสียหาย

นิภา วิจิตรศิริ (2525 : 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ ประกอบด้วยลักษณะพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. เอาใจใส่การทำงาน เพื่อผลงานนั้น
2. มีความเพียรพยายาม
3. ใช้ความสามารถเต็มที่
4. กล้าเผชิญต่อความจริง ยอมรับการกระทำของตน
5. ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
6. รู้จักหน้าที่ และกระทำตามหน้าที่อย่างดี

7. ไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น
8. มีความไว้วางใจได้
9. ตรงต่อเวลา
10. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์
11. มีความละเอียดรอบคอบ
12. ดูแลรักษาของส่วนรวมเสมือนของตนเอง
13. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
14. ปรับปรุงงานในหน้าที่ที่มีต่อตนเอง และที่มีต่อสังคมให้ดียิ่งขึ้น

สตรอทเทอร์ แจ็ค และ เพจ (วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์. 2527 : 28 ; อ้างอิงจาก Strother, Jack and Page. 1955 : 80) พบว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีความเชื่อมั่นในตนเองและลักษณะนิสัยความรับผิดชอบนี้ สามารถทำให้บุคคลแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้

พระเมธีธรรมมการณ (2533 : 45 – 46) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความรับผิดชอบว่ามีลักษณะ 3 ประการคือ

1. ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ไม่บกพร่องต่อหน้าที่
2. ไม่ละทิ้งหน้าที่
3. ไม่ทุจริตต่อหน้าที่

นิคม ชนะไพฑูรย์ (2535 : 18) ได้กล่าวสรุปว่าบุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีลักษณะต่อไปนี้

1. ซื่อสัตย์
2. ยอมรับข้อผิดพลาด
3. พยายามปรับปรุงแก้ไข
4. รักษาชื่อเสียง
5. รู้จักวางแผน
6. เสมอต้นเสมอปลาย
7. อดทนอดกลั้น
8. ใ้เหตุผลมากกว่าอารมณ์
9. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
10. ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539 : 83 – 95) กล่าวว่าคนที่มีความรับผิดชอบมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดและสุดกำลังความสามารถ
2. ทำงานเสร็จ และทันเวลาที่กำหนดโดยไม่มีการควบคุม
3. กล้ารับในส่วนที่เป็นความผิด
4. เอาจริงเอาจังและขยัน
5. ไม่ทิ้งงานไปกลางคัน
6. ไม่ผัดวันประกันพรุ่งหรือทิ้งปัญหา
7. ไม่โทษผู้อื่นหากงานนั้นไม่เสร็จหรือเกิดความเสียหาย
8. ตรงต่อเวลาในการทำงานหรือนัดหมาย

สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2541 :7) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ 4 ลักษณะได้แก่

1. มีวินัยในตนเอง
2. มีความกระตือรือร้น
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. มีความขยันหมั่นเพียร อดทน อดกลั้น

จากเอกสารดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีความอดทนอดกลั้น ตรงต่อเวลา มีความขยันขันแข็ง รู้จักหน้าที่ของตนเอง และกระทำตามหน้าที่อย่างดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความปรารถนาที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีความซื่อสัตย์ มีความก้าวหน้า เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการวางแผนในการทำงาน มีความต้องการผลสำเร็จในการทำงาน มีความเพียรพยายามในการทำงาน มีความละเอียดรอบคอบ มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม ติดตามผลงานที่ได้กระทำลงไป มีเหตุผล รู้จักรักษาสิทธิของตนเอง และเคารพสิทธิของผู้อื่น เอาใจใส่ในการทำงาน รู้จักตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.1.5 การฝึกฝนความรับผิดชอบ

ทองคุณ หงศ์พันธุ์ (2535 : 132 – 133) ได้เสนอวิธีฝึกฝนตนเอง ให้เกิดความรับผิดชอบดังนี้

1. พยายามศึกษางานที่เราทำอยู่ว่ามีอะไรบ้าง เรามีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรก็พยายามทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่าอะไรที่เป็นหน้าที่หลัก อะไรเป็นหน้าที่รอง
2. พยายามจัดทำปฏิทินการปฏิบัติของตนเป็นรายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือน

3. มีสมุดบันทึกนัดหมายกันลืม
4. พยายามฝึกการตรงต่อเวลา หักตื่นเป็นเวลานานจนเป็นเวลา และปฏิบัติภารกิจต่างๆให้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ ให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด
5. ดำเนินชีวิตให้มีรูปแบบคงเส้นคงวา ทำอะไรให้เป็นนิสัย
6. อย่าหัดผลัดวันประกันพรุ่ง ต้องตั้งใจให้เด็ดขาด ตัดสินใจลงมือทำทันที
7. สนุกอยู่กับงาน

จากเอกสารที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การปลูกฝังความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเสริมสร้าง โดยเริ่มทำงานง่ายๆ ที่เหมาะสมกับวัย และความสามารถของแต่ละบุคคล เมื่อมอบหมายงานให้ทำแล้ว ก็ควรให้ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อให้มีประสบการณ์ในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเองให้มีความรับผิดชอบทั้งในด้านการงานและการดำเนินชีวิต

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

แม็คเคลแลนด์ (McClelland. 1953 : 10) ได้ศึกษาลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบว่า บุคคลนั้นมีความรับผิดชอบสูงด้วย

บลัทท์ และ สเตน (Blatt and Stien. 1957 : 406) ได้ศึกษากับกลุ่มนิสิตปริญญาเอกทางอุตสาหกรรม จำนวน 12 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความคิด สร้างสรรค์สูงและต่ำ ด้วยวิธีจัดอันดับ พบว่า กลุ่มที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความพยายามเอาใจใส่จดจ่ออยู่กับงานมากกว่าเพื่อนนิสิตด้วยกัน ดังนั้นพอจะกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงน่าจะมีมีความรับผิดชอบสูง ทั้งนี้เนื่องจากมีความเชื่อมั่นในตนเองความพยายามเอาใจใส่จดจ่ออยู่กับงาน เป็นลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ

เพค (Peck. 1958 : 347 – 350) ได้ศึกษาความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานพบว่าความรับผิดชอบในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับการฝึกวินัย และการฝึกวินัยโดยอาศัยความรักจะทำให้มีพัฒนาการด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูงขึ้นด้วย

ไซต์แมน (Sieman. 1962 : 413 – 415) ได้รวบรวมผลการค้นคว้าของบุคคลต่าง ๆ ไว้ดังนี้

นอร์ริส (Norris) ได้ทำการประเมินการตรงต่อเวลาของนักศึกษาหญิง ชายปีที่ 1 ในมหาวิทยาลัย แล้วนำมาหาสหสัมพันธ์กับผลการเรียน พบว่า นักเรียนชายมีสหสัมพันธ์ .69 และนักเรียนหญิง .77

โฟลีย์ (Foley) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์ในวัยเด็กของมารดาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับความรักและความรับผิดชอบ กับทัศนคติที่มีต่อบุตร โฟลีย์สรุปว่า มารดาที่เอาใจใส่

ประคบประหงมบุตรมากเกินไป เมื่อตอนมารดายังเป็นเด็กไม่ได้รับความรักและถูกฝึกให้มีความรับผิดชอบ และมารดาที่ปฏิบัติต่อเด็กในระดับปานกลาง เมื่อมารดายังเป็นเด็กได้รับความรักและถูกฝึกให้มีความรับผิดชอบ และมารดาที่ปล่อยปละละเลยต่อบุตรมากเกินไป เมื่อมารดายังเป็นเด็กไม่ได้รับความรักและไม่ได้ถูกฝึกให้มีความรับผิดชอบ

แมคแคนเลส (Vernille. 1968 ; citing : 63. Mc.Candless. n.d.) กล่าวว่า พ่อแม่ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมต่ำ มักจะประสบความล้มเหลวในการปลูกฝังลูก ให้มีความรับผิดชอบต่อภายในบ้าน เพราะพ่อแม่ต้องทำงาน ไม่มีเวลาเอาใจใส่ลูกมาก

มุลเลอร์ (Mueller. 1969 : 495) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมของนิสิตในมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ พบว่า กลุ่มนิสิตเข้าใหม่ และนิสิตเก่า มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน และนิสิตที่ได้ทุนทั้งเพศชายและเพศหญิง ทำคะแนนความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่านิสิตที่ไม่ได้ทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มคนที่เป็นพวกอนุรักษนิยม มักมีแนวโน้มไปในทางความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมสูง ซึ่งแสดงว่า การเข้ามาอยู่ในมหาวิทยาลัยของนิสิตนานหรือเพิ่งเข้ามาจะมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมพอๆกัน การฝึกในมหาวิทยาลัยไม่มีผลทางความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมมากนัก และนิสิตที่เรียนดีจะมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่านิสิตที่เรียนไม่ดี กลุ่มนิสิตที่ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ถือศักดิ์ศรี และรักษาประเพณีเก่าจะมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมสูง

วิกกินส์ (Wiggins. 1971 : 289) กล่าวถึงการศึกษาของกอฟ (Gough) เกี่ยวกับการควบคุมตนเองของผู้ที่มีปัญหาทางความประพฤติ พบว่า ผู้ที่มีระดับวินัยแห่งตนสูง จะมีความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีความวิตกกังวล มีความอดทนสูง มีเหตุผลที่ดีเป็นของตนเอง และมีความยืดหยุ่นใน ความคิด และพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสม

เมอร์ริล (Merrill. 1971 : 1547 – A) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูและครูใหญ่ ระดับประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงานความรับผิดชอบต่อสังคม

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

อารี เศรษฐชัย (2520 : 47 – 48) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม และความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม และความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก

กมล รักสงวน (2523 : 75 - 76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เรียง

จากอันดับ 1 – 9 ได้แก่ ลักษณะของงาน ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพของการทำงาน และการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

ปณฺธุสา วณิชชานนท์ (2533 : 80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าสถานีนามัยมีระดับความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง องค์ประกอบปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือความรับผิดชอบและองค์ประกอบปัจจัยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง

คำนึ่ง นกแก้ว (พงษ์สวัสดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. 2537 : 81 ; อ้างอิงจาก คำนึ่ง นกแก้ว. 2533) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยอาศัยแนวทฤษฎีของเฮอธเบิร์ก พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้า

โสภาพรรณ นิมมณี (2540 : 38) ศึกษาปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในงานของ ลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในงานของลูกจ้างทั้ง 11 ด้าน พบว่าลูกจ้างมีความพึงพอใจมาก 8 ด้าน เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความรับผิดชอบ (3.95 คะแนน) ด้านความสำเร็จในงาน (3.82 คะแนน) ด้านความมั่นคงในงาน (3.71 คะแนน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.67 คะแนน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.56 คะแนน) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (3.53 คะแนน) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.46 คะแนน)

กมลรัตน์ ทวีชาติวิทยากุล (2531 : 176 – 179) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของความรับผิดชอบของนิสิตปริญญาตรี สาขาสังคมศาสตร์ โดยศึกษาจากนิสิตปริญญาตรี สาขาสังคมศาสตร์ และอาจารย์ที่สอนนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาสังคมศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนิสิตกับอาจารย์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การงานและความรับผิดชอบต่อภาระทำของตนเองมีความแตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่จะต้องเป็นในตัวบุคคล บุคคลจะเกิดความรับผิดชอบได้ก็ต่อเมื่อ ได้เคยฝึกอบรมในด้านการมีระเบียบวินัยมาก่อน เพราะว่าความรับผิดชอบมีความสำคัญในการช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเอง

สังคม ประเทศชาติ และความรับผิดชอบสามารถเสริมสร้างและฝึกฝนให้มีขึ้นได้ในตัวบุคคล โดยต้องฝึกฝนและอบรมตั้งแต่วัยเด็ก และจะพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยผู้ใหญ่ จะทำให้เป็นคนมีความเคารพในกฎเกณฑ์ มีความละเอียดรอบคอบ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถบังคับตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นลักษณะที่ชุมชน สังคม และประเทศชาติต้องการ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านข้อมูลส่วนบุคคล

แมสเลซ (maslach. 1986 :60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการทำงาน และ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความเห็น้อยหน่ายน้อยกว่าคนโสดเป็นเพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คู่สมรสที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะมีความรักความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยกันและยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ คนที่มีครอบครัวและคนโสดจะให้ความสำคัญในงานที่แตกต่างกัน คนที่มีครอบครัวจะไม่ทุ่มเทยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียวแต่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยาน แข่งขันและแสวงหาความก้าวหน้าในงานซึ่งเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด

กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203 –204) กล่าวว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า

ฝน แสงสิงแก้ว (2526 : 10) กล่าวว่า ถ้าครอบครัวเป็นสุข ภายในบ้านก็จะมีความอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจเป็นอันดีต่อกัน มีการเชื้อพึงกัน ร่วมมือกัน แต่ถ้าหากครอบครัวไม่สงบสุขและอารมณ์ของสมาชิกในครอบครัวก็ไม่เป็นสุขแล้ว ความอบอุ่นและความพอใจในชีวิตจะไม่มี จะมีแต่ความหงุดหงิดฉุนเฉียว สุขภาพของบุคคลทุกด้านทั้งร่างกายและจิตใจตลอดจนการทำงานต่างๆที่ตามมาจะแปรปรวนไปในทางไม่ดี

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 95) กล่าวว่า ไร่ว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรม ผู้หญิงมักเป็นคนที่ชอบประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย

สุพัฒน์ เดชชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2526 : 7 - 8) ยังกล่าวว่าผู้ชายมีความสามารถในการก่อสร้างและ สร้างสรรค์มากกว่าผู้หญิง มีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่า และ ยังพบว่า ผู้ชายมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะดีกว่า แต่ผู้ชายก็สมยอมต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้หญิง

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2528 : 254) พบว่า ข้าราชการเพศชายและหญิงมีความแตกต่างกันในเรื่องของจิตลักษณะ ความเชื่อมั่นในตน ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตน ซึ่งส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่างๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2532 : 131-132) ได้กล่าวว่า อายุราชการซึ่งในบางครั้งอาจใช้คำว่าประสบการณ์ในการทำงาน หรืออายุการทำงานนั้น คือ ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการคือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานไม่ได้เป็นหลักประกันว่าคนที่ทำงานนานปีกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยปีกว่า ทั้งนี้ เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมได้ประสบการณ์ต่างกัน

บัญชา แก้วเกตุทอง (2533: 159) โดยบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้ดี การศึกษามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานได้ดี

นวลอนงค์ ศรีวัชรรัตน์ (2534 : 32) กล่าวว่าอายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ โดยจะค่อยๆ ปรับเปลี่ยนไปตามวัยบุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้งขึ้นทำให้วุฒิภาวะเพิ่มขึ้น

ประพารัตน์ บุรีรัตน์ (2535:69) ได้กล่าวถึงข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญว่า คนที่แต่งงานแล้วอาจมีความกดดันมากกว่าคนโสดอันเป็นผลจากความกดดันขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว

เตือนใจ ชันติสิทธิ์ (2535 : 6) ให้ความหมายของตัวแปรด้านส่วนตัวว่า เป็นองค์ประกอบที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) กล่าวว่า ประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย

ฮาร์เรลล์ (ฮัซรี จิตต์ภักดี. 2536 : 15 ; อ้างอิงจาก Harrell. 1958) กล่าวว่าเพศหญิงมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย ส่วนปลายมาศ ชุนภักดี (2533 : 97) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า เพศ

ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมทั้งในด้านการบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านประสานงาน

สุชาติ ภาพจน์ (2539 : 25) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะด้านชีวิสังคมหรือตัวแปรด้านส่วนตัวไว้ว่า เป็นลักษณะต่างๆที่เกี่ยวข้องเนื่องกับตัวบุคคลทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและที่ได้รับเพิ่มเติมในภายหลัง อันได้แก่เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

จากการศึกษางานเอกสารต่างๆที่กล่าวมา พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ อายุราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

แพรลล์ และคushman (Prall and Cushman. 1964 : 442) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาบุคลิกภาพของครู ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีคุณวุฒิต่างกันจะมีความเชื่อมั่นในการทำงานและมีความริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีคุณวุฒิต่ำจะมีความเชื่อมั่นในการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงกว่าครูที่มีคุณวุฒิสูง เขาสรุปว่าความเชื่อมั่นในตัวเองและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบของความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ

ไดเออร์ และคนอื่นๆ (Dyer and others. 1967 : 294) พบว่าประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

วอลด์แมนและอโวลิโอ (Waldman and Avolio. 1986 : 33-38) พบว่า ในกลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล อายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน

วิลเลียม (Williams. 1993 :3673 – 3674) ศึกษาในกลุ่มลูกจ้างและผู้บริหารจำนวน 336 คน พบว่าระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันจะมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

มานิต ถนอมพวงเสรี (2522 :45 – 50) ได้ศึกษาเรื่อง “ความวิตกกังวลกับความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครู” โดยได้ศึกษากับอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั่วประเทศจำนวน 338 คน ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์วิทยาลัยครูมีความวิตกกังวลและความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า อาจารย์ที่เพศต่างกันมีความวิตกกังวลและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่ประสบการณ์ต่างกันมีความวิตกกังวลและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประนอม สัมฤทธิ์สุวรรณ (2524 : 46-49) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยศึกษาจากบัณฑิต

วิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร จำนวน 62 คน ด้วยการสอบถามความเห็นจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจำนวน 434 คน ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตเพศต่างกันมีสมรรถภาพในการทำงาน การปรับตัวและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บัณฑิตที่อายุต่างกันมีสมรรถภาพในการทำงาน การปรับตัวและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บัณฑิตที่มีประสบการณ์ต่างกันมีสมรรถภาพในการทำงาน การปรับตัวและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 90) ที่ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญ ได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (2525 : 248 – 258) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “จริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา สังกัดสถานศึกษา กรมการฝึกหัดครู” โดยได้ศึกษาจากอาจารย์และนักศึกษาในวิทยาลัยครู 18 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 10,957 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มอาจารย์และนักศึกษามีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่ำกว่าเกณฑ์ เกี่ยวกับเพศ พบว่า อาจารย์หญิงมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบกับความเสียสละสูงกว่าอาจารย์ชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เกี่ยวกับคุณวุฒิ พบว่าอาจารย์ที่คุณวุฒิต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เกี่ยวกับอายุ พบว่าอาจารย์ที่อายุต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบและความมีระเบียบวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เกี่ยวกับประสบการณ์พบว่าอาจารย์ที่ประสบการณ์ต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชินวรรณ บุญเกียรติ (2530 : 152) ศึกษาการปฏิบัติงานในกลุ่มครูและผู้บริหารโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 735 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 : 112) ได้ศึกษาคุณภาพของครูประถมศึกษาโดยพิจารณารายได้รายจ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีรายได้สูงและรายจ่ายต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำ

ประสิทธิ์ ชูเมือง (2534 : 87) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่ปฏิบัติงานในฝ่ายวิชาการมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันกับผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายวิเคราะห์

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆที่กล่าวมา พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ อาชีพราชการ เป็นปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

2.1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

รุช (Ruch. 1953 : 29) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือ ตัวเราทั้งตัว หรืออัตตาที่แสดง พฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมานั้น เป็นกระจกเงาส่องสะท้อนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ

ดิงเมเยอร์ (Dinkmeyer. 1965) ได้อธิบายความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ สภาวะทุกอย่างอันประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคลนับตั้งแต่สภาวะทางกาย อารมณ์ ทักษะ ความสนใจ ความคิดหวัง ลักษณะท่าทาง ความรู้สึกนิสัย ความสามารถทางปัญญา ตลอดจนความสำเร็จและครอบคลุมถึงสภาวะที่บุคคลเป็นอยู่ทั้งในปัจจุบันรวมทั้งที่หวังจะเป็นในอนาคตด้วย

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1970 : 110) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นภาพรวมทั้งหมดของลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรม แนวโน้มการกระทำ ความสามารถซึ่งอยู่ภายในและที่แสดงออกให้เห็น

กูต (Good. 1973 : 417) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นภาพรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

อลอง ภิรมณรัตน์ (2521 : 29) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า เป็นลักษณะแสดงออกทั้งมวลของปฏิกิริยา ทั้งทางจิตวิทยาและทางสังคมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

สิริชัย ประทีปฉาย (2533 : 14) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น

ศรีธรรม ธนะภูมิ (2535 : 14) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า เป็นลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่แสดงออกซ้ำ ๆ เพื่อตอบสนองและปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพสังเกตได้จาก การแสดงออกหลาย ๆ ด้านของบุคคลนั้น เช่น ความสามารถ ความสนใจ ลักษณะเด่น ค่านิยม ทัศนคติ ภาพพจน์เกี่ยวกับตนและความประพฤติ

นวลละออง สุภาพผล (2537) ได้สรุปว่า บุคลิกภาพมีความหมายครอบคลุม 2 ประการ คือ

1. เป็นทักษะทางสังคม หรือความคล่องตัว เป็นความสามารถในการตอบสนองกับบุคคลต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ซึ่งบุคลิกภาพสามารถฝึกฝนได้

2. เป็นลักษณะที่ติดตัวมาแสดงออก หรือสร้างความประทับใจแก่บุคคลอื่นที่สัมพันธ์ด้วย ซึ่งบุคคลที่สัมพันธ์ด้วยจะมีความคิดเห็นต่อบุคคลนั้นในลักษณะต่าง ๆ

2.1.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ฉลอง ภิรมณรัตน์ (2521 : 29 - 30) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมีอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านพันธุกรรม และด้านสิ่งแวดล้อม

กาญจนา คำสุวรรณ (2524 : 194 – 195) กล่าวว่า ประสบการณ์ที่เกิดจากการ เรียนรู้ทางสังคมที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพนั้น แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่มีผลให้บุคลิกภาพแตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ประเพณี และคำสอนของสังคมนั้น ๆ

2. ประสบการณ์เฉพาะตัว เป็นอิทธิพล ที่ได้รับการ อบรมเลี้ยงดู ของบิดามารดา ผู้ปกครองที่แตกต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 41 – 44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพนั้นประกอบด้วย พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1. พันธุกรรม สิ่งถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากนั้นเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูง – ต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทาง ร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี ศรีษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2. สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของมนุษย์ ทั้งพัฒนาการทางกาย จิตใจ และบุคลิกภาพ สำหรับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาการของมนุษย์คือ บุคคลอื่น ๆ นี้ จะมีอิทธิพลอย่างมากมาต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึง ระดับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

กันยา สุวรรณแสง (2533 : 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลจากพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพมักจะเป็นลักษณะของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับ รูปร่าง ลักษณะทางกาย และสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพอันเกิดจากการรับรู้ และการเรียนรู้ทางสังคม

2.1.2.3 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราว ปี ค.ศ. 1960 อันเนื่องมาจาก นายแพทย์โรสแมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจ ว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างที่

แปลกไปจาก ผู้ป่วยโรคอื่น ๆ จากการสังเกต ผู้ป่วยโรคหัวใจของเขา พบว่า แก้วที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรงนั้นจะมีรอยสักเฉพาะตรงจากการสังเกต จะมีรอยสักเฉพาะตรงขอบแก้วที่เท่านั้น แสดงว่าคนใช้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแต่ตรงขอบแก้ว ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อนเพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่งมักนั่งแก้วแต่ตรงขอบเพื่อจะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว คล้ายกับเป็นลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพ บางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่าการมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวานและความอ้วนเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ดังนั้นเขาจึงใช้เวลา 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ ในที่สุดก็พบว่า มีบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบเอ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี การค้นพบบุคลิกภาพแบบเอ นั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นปัจจัยเสี่ยงกว่าปัจจัยทางกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้เป็นเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูง กับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สุดของการเป็นโรคหัวใจ (ริงลิต หม่อมระฤกษ์ . 2532 : 10)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบีนั้น ฟรีดแมนและโรสแมน (Friedman & Roseman. 1974 : 164) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่รีบร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามมากในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว หนีไม่พ้นกับการทำงานที่ล่าช้า มีความต้องการการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้รู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบบี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่รีบร้อน และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อยๆ เรื่อยๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานและไม่ค่อยชอบการที่ต้องการทำงานเวลาอันรีบด่วน

2.1.2.4 การวัดบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี มีแบบวัดในปัจจุบัน 3 แบบ (Friedman and Roseman. 1974 : 164) คือ

1. แบบวัดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI) ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมากแบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางกายภาพ

2. แบบวัดที่ 2 มาตรวัดบุคลิกภาพแบบ เอ ของแฟรมมิงแฮม (Framingham Type A scale :FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเอง เช่นเดียวกับแบบที่ 1 ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรง มุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและการรับรู้ที่มีความกดดันในการทำงาน

3. แบบวัดที่ 3 แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (jenkins Activity Survey : JAS) และชมพูท พงษ์ศิริ (2535 : 8-9) ได้ปรับปรุงแบบสอบถามด้วยคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามปรนัย ได้วิเคราะห์คุณภาพแล้ว ปรากฏว่าคนที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามนี้สูง จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนแบบวัดนี้ต่ำจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี แบบวัดนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ

นอกจากนี้ สตรูบและคนอื่นๆ (Strube and others. 1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ว่า เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ โดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเอง ว่า มีการแสดงออกอย่างไรและได้ศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือว่าความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มีแรงขับในการแข่งขันสูง มุ่งสัมฤทธิ์ และมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

2.1.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.2.5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เคลลี และฮุสตัน (Kelly and Houston. 1985 : 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี จำแนกตามความแตกต่างด้านลักษณะชีวิตสังคมภูมิหลัง และการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้าน จำนวน 220 คน โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีความสับสนในบทบาทการทำงาน ความเครียดในการทำงานและต้องการประสบการณ์การทำงานมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

ชวาทซ์และคนอื่นๆ (Schwartz and Others. 1986) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และบี ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความมุ่งหวังความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

สตรูบ และโบลันด์ (อัจนรา วงศ์วัฒนมงคล. 2533 : 19-20 ; อ้างอิงจาก Strube and Boland. 1986 : 413 –420 *Journal of Personality and Social Psychology*) ได้ศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความพากเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอและบี

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลวส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้นพบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้น บุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง และ จะมีความเพียรพยายามมากในงานที่มีความยากปานกลางในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี นั้น มีความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกัน และ การวินิจฉัยของความยากของงาน และความเพียรพยายามมีความสัมพันธ์กันทางบวก

สตรูป และโบแลนด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนางคค. 2533 : 19 – 20 ; อ้างอิงจาก Strube and Boland. 1986 : 413 – 420 *Journal of Personality and Social Psychology*) ได้ศึกษาสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีความพยายามและความสำเร็จไม่สอดคล้องกัน ผลการศึกษา พบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความพยายามมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

ไคลเออร์และไวต์เนอร์ (Kleier and Weidner. 1987 : 204) ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพแบบเอ และระดับความมุ่งมั่น โดยศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของความสำเร็จของเด็ก และผู้ปกครองกลุ่มตัวอย่าง เป็นเด็กชาย จำนวน 32 คน และเด็กหญิงจำนวน 41 คนมีอายุระหว่าง 9-12 ปี โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นเด็กที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอและบี พบว่า เด็กทั้งสองกลุ่มได้ตั้งเป้าหมายความสำเร็จแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในการกระทำพฤติกรรม เด็กที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะทำงานสำเร็จมากกว่า และมีความเพียรพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จมากกว่า

2.1.2.5.2 งานวิจัยในประเทศ

อัจฉรา วงศ์วัฒนางคค (2533 : 126 - 127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 240 คน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คนและไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือจิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล โดยศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อผลการศึกษา พบว่า “บุคคลที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ” มีบุคลิกภาพแบบ เอ อายุน้อย มีความเครียดในการทำงานสูง มีความกลัวความสำเร็จสูง เป็นโสด มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างสูงและมีการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานสูง

ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535 : 73 - 74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2,3 และ 4 วิทยาลัยพยาบาลกาชาดไทย กรุงเทพมหานคร

จำนวน 230 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 และ 4 และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีความวิตกกังวลต่ำที่สุด และนักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบบี

จรรยา เกษศรีสังข์ (2537 : 105) ได้ศึกษาวิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจพบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบสู้ปัญหา ยกเว้นวิธีการเผชิญปัญหาด้านการเรียนภาคปฏิบัติ ส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบบี มีวิธีการเผชิญปัญหาด้าน ต่างๆ แบบรอมชอม

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความเพียรพยายามในการทำงาน มีความรับผิดชอบ เพื่อประสบความสำเร็จมากกว่า รักความก้าวหน้ามากกว่า มีความเครียดและวิตกกังวลในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

2.1.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.1.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.1.3.1.1 ความหมายของสุขภาพจิต

นายแพทย์ฝน แสงสิงแก้ว (2522 : 2) ได้กล่าวถึงความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่มีความสุข มีอารมณ์มั่นคงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ มีสมรรถภาพในการทำงานและอยู่กับผู้อื่นด้วยความพอใจ

กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์ (2524 : 2) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

แพทย์หญิงคุณหญิงสุภา มาลากุล ณ อยุธยา ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึงคุณสมบัติของจิตใจและการแสดงออกได้ตอบกับสิ่งแวดล้อมได้ (ถวิล ธาราโกชน และครุณย์ ดำริสุข. 2541 : 154; อ้างอิงจาก เอกสารประกอบการสัมมนาสุขภาพจิตกับการพัฒนาบุคลิกภาพ 2526 : 6)

วีระ ไชยศรีสุข (. 2533 : 14) ได้กล่าวถึง องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ที่ได้ให้นิยามของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ ไม่มีความเจ็บป่วยใดๆและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดีโดยไม่มี ความหวาดหวั่นพรั่นพรึง

แคปแลนและคนอื่นๆ (Kaplan and others. 1980 : 285) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึงความรู้สึกเป็นสุข สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึงสภาวะจิตใจของบุคคลในการปรับตัวให้อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

2.1.3.1.2 ความสำคัญของสุขภาพจิต

อุไร ชมมะลิ (2542 : 14) กล่าวว่า มนุษย์เป็นส่วนประกอบหนึ่งของสังคมและประเทศชาติ หากประเทศใดมีประชากรที่ขาดคุณภาพแล้วการพัฒนาประเทศคงเป็นไปด้วยความยากลำบาก ในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดมีประชากรที่มีคุณภาพก็ย่อมที่จะพัฒนาประเทศไปได้อย่างรวดเร็ว

ไฉน มีริยะเกิด (มยุเรศ ฮาดวิเศษ.2544 ; อ้างอิงจาก ไฉน มีริยะเกิด.2529 : 3-4) กล่าวว่า สุขภาพจิตเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ถ้าบุคคลมีสุขภาพจิตดีพฤติกรรมที่แสดงออก ย่อมเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผลดีต่อตนเองและผู้อื่น แต่ถ้าผู้ใด มีสุขภาพจิตไม่ดีหรือสุขภาพจิตเสื่อมพฤติกรรมที่แสดงออกย่อมจะนำมาซึ่งความเดือดร้อนทั้งตนเองและผู้อื่น

2.1.3.1.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อสุขภาพจิต

องค์ประกอบที่มีผลต่อสุขภาพจิต ได้แก่

1. องค์ประกอบทางกาย ถ้าบุคคลมีสุขภาพกายสมบูรณ์ มีบุคลิกภาพ ดี ย่อมจะช่วยให้บุคคลปรับตัวได้ดีและมีสุขภาพจิตดีตามไปด้วย
2. องค์ประกอบทางจิตใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการพัฒนาจิตใจ ของบุคคลให้สามารถปรับตัวเองได้ ซึ่งจะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล
3. องค์ประกอบทางสังคม ได้แก่ สภาพของครอบครัว และสถาบันที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ซึ่งจะ เป็นแหล่งที่มาของจารีต ประเพณี วัฒนธรรมและค่านิยมเพื่อให้สังคมอยู่ดีมีความสุข ถ้าสภาพสังคมไม่ดีสุขภาพจิตก็จะไม่ดีตามไปด้วย
4. องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหลาย ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของบุคคล เช่น สภาพการจราจรที่ติดขัด สภาพมลพิษจากกลิ่นและจากเสียง

2.1.3.1.4 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

จาโฮดา (jahoda. 1958 : 22-24) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมีลักษณะดังนี้

1. มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและเข้าใจเอกลักษณ์ของตนเอง
2. มีแบบฉบับในการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญยิ่งขึ้น

3. มีการผสมผสานกลมกลืนของบุคลิกภาพของตนอันได้แก่ กระบวนการคิดความรู้สึกและการกระทำที่สอดคล้องกัน

4. สร้างความสัมพันธ์ต่อโลกภายนอก

5. มองโลกด้วยความเป็นจริง

6. สามารถควบคุมและเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัจฉรา สุขารมณ์ (2527 : 7-8) กล่าวว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเองเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ ทางสังคมได้
2. มีความคงเส้นคงวาในการดำรงชีวิต แม้มีอุปสรรคก็สามารถแก้ปัญหาได้
3. มีความสามารถในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. มีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนเอง
5. สามารถควบคุมความต้องการของตนให้เป็นไปในแนวทางที่สังคมยอมรับ
6. เป็นผู้ที่สามารถที่จะเรียนรู้ได้จากประสบการณ์
7. เป็นผู้ที่มีอารมณ์เหมาะสมกับสถานการณ์
8. เป็นผู้ที่ประกอบกิจวัตรประจำวันตามลักษณะปกติได้
9. เป็นผู้สร้างลักษณะนิสัยประจำตัวที่ดีอันเป็นประโยชน์แก่ตนและผู้อื่น

2.1.3.1.5 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตเสื่อม

จันทิพย์ กลีบเมฆ (2529 : 55) กล่าวว่า สุขภาพจิตเสื่อม หมายถึง คนที่มีความขัดแย้งในใจ มีความคับข้องใจ ผิดหวัง ไม่ได้ได้รับความพอใจในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ มีปัญหาในการปรับตัวกับสังคมไม่ได้ อยู่ในสังคมอย่างไม่มีความสุข ต้องการผู้ช่วยเหลือและผู้เป็นที่พึ่งตลอดเวลา ไม่สามารถแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันด้วยตนเองได้ และจะแสดงออกดังนี้

1. มีปัญหาในงานของวัยในแต่ละขั้นของพัฒนาการ ได้แก่ การเรียน การงาน การเงิน ครอบครัว และเรื่องเพศ
2. มีบุคลิกภาพบกพร่อง เช่น อ่อนแอ ก้าวร้าว เก็บตัว เครียด เป็นต้น
3. เป็นโรคทางกายอันเนื่องมาจากจิตใจ เช่น แผลในกระเพาะอาหาร
4. เป็นโรคประสาท
5. เป็นโรคจิต

2.1.3.1.6 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว – 60 (Thai GHQ- 60 ; Thai General Health Questionnaire – 60)

แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว – 60 ของเดวิด โกลด์เบิร์ก และพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams) แปลเป็นภาษาไทยโดยนายแพทย์ธนา

นิลชัยโกวิทย์และคณะภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตที่ได้รับการยอมรับกว้างขวางที่สุดแบบหนึ่งในปัจจุบัน โดยสามารถบอกได้ว่าบุคคลนั้นมีปัญหาสุขภาพจิตหรือไม่ แต่ไม่สามารถวินิจฉัยได้ว่าเป็นโรคจิตเวชชนิดใด

แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว - 60 เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบๆ ด้วยตนเองและได้รับการออกแบบมาสำหรับคัดกรองปัญหาสำคัญ 2 ประการ คือ การไม่สามารถดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ ได้อย่างปกติสุขตามที่ควรจะเป็น และการมีปัญหที่ทำให้เกิดความทุกข์ใจโดยเน้นถึงปัญหาที่ผิดไปจากสภาวะปกติของบุคคลนั้นๆ มากกว่าลักษณะที่เป็นลักษณะประจำของบุคคลนั้นๆ เช่น ปัญหาบุคลิกภาพ เป็นต้น

ข้อคำถามของแบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว - 60 จะครอบคลุมปัญหาใหญ่ๆ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกไม่มีความสุข ด้านความวิตกกังวล ด้านความบกพร่องเชิงสังคมและด้านความรู้สึกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ และใช้การคิดคะแนนแบบ GHQ Score (0 - 0 - 1 - 1) ส่วนเกณฑ์ในการตัดสินว่า มีความผิดปกติทางจิตเวชนั้น ให้จุดตัดคะแนน

ที่ 11/12

2.1.3.1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

พริสเลย์และไรท์ (Priestley and Wright. 1956 : 75) ได้เสนอผลการวิจัย ของสถาบันจิตวิทยา ทางอุตสาหกรรมแห่งชาติ (National Institution of Industrial psychology) ของฮ่องกง พบว่าเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการปรับตัวให้เข้ากับงาน ดูจากความพอใจในงานที่บุคคลแสดงออกและพบว่าอยู่ในระดับกลาง องค์ประกอบที่มีผลต่อสุขภาพจิตมากที่สุด คือ สภาพการทำงาน

วู (Woo. 1966 : 75) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใหญ่ที่ปัญญาอ่อนที่ได้รับการฝึกฝนให้ปรับตัวในการทำงานที่เมืองซันตาคลารา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างกลุ่มที่ทำงานดีและไม่ดี กลุ่มที่ทำงานเร็วและช้า

หทัยทิพย์ ควรสุภา (2525 : 93) ได้ทำการศึกษาเรื่องสุขภาพจิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพฯ พบว่าสุขภาพจิตของครูแนะแนวอยู่ในเกณฑ์ผิดปกติมีจำนวนมากกว่าปกติโดยมีความเก็บกดทางอารมณ์และความอ่อนน้อมยอมความ ผิดปกติอันดับ 1 รองลงมา คือ ความวิตกกังวลและความอ่อนไหวของจิตใจผิดปกติอันดับที่น้อยที่สุด

พัชรี ศรีสังข์ (2535 : 108 –110) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ชายกับบุคลากรทางการแพทย์หญิงมีระดับสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรทางการแพทย์ที่มีรายได้ต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิภาดา นิธิปรีชานันท์ (2535 :152 – 156) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และพบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีระดับสุขภาพจิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน

2.1.4.1 ความหมายของทัศนคติ

ฮอลพอร์ต(Allport. 1967 : 3) กล่าวว่า ทัศนคติ (Attitude) เป็นคำศัพท์ที่มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า “Aptus” แปลว่า ความโน้มเอียงที่เหมาะสม นำมาใช้ในความหมายของทัศนคติ หมายถึง ท่าทีที่แสดงออกของบุคคลซึ่งบ่งถึงสภาพจิตใจ ได้แก่ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

กู๊ด (Good. 1959 : 48) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รัก เกลียดกลัว หรือไม่พอใจมากน้อยเพียงใดต่อสิ่งนั้นๆ

ฮิลการ์ด (Hillgard. 1962 : 564) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง การยอมรับหรือปฏิเสธในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสังกัดใดสังกัดหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง รวมทั้งความปรักปรำที่ตอบสนองของสิ่งนั้นๆ โดยมีความลำเอียงในการตัดสินใจอยู่ในใจก่อนแล้ว

เคนด์เลอร์ (Kendler. 1963 : 572) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ภาวะความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างต่อบุคคล ต่อสถาบัน หรือต่อแนวคิดบางอย่าง อีกทั้งยังเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

เทอร์สโตน (Thurstone. 1967 : 77) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นเรื่องของความชอบความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นทัศนคติจึงวัดโดยตรงไม่ได้ แต่สามารถวัดได้ในรูปความคิดเห็น หรือการแสดงออกทางภาษา

โรคิช (Rokeach. 1970 : 112) กล่าวว่า ทักษะคือการผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้ จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

ออลพอร์ท (Allport. 1978 : 256) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง สภาวะความพร้อมของจิต ซึ่งเกิดจากประสบการณ์อันจะมีผลต่อทิศทางการกระทำของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ออลพอร์ท (เชดส์กี้ โฆวาลินส์ . 2520 :38, อ้างอิงจาก Allport .1967.) กล่าวว่า ทักษะเป็นลักษณะทางจิตวิทยา ความพร้อม ตลอดจนประสบการณ์ที่กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมในการสนองตอบสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง

เทอร์สโตน (สุภาพร เลาสถิตย .2525 : 9 ; อ้างอิงจาก Thurstone .1967) ได้ให้ความหมายทักษะไว้ว่า ทักษะเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ ความคิด ความกลัวบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกทางด้านการพูดเป็นการแสดงออกของความคิดเห็นนี้เป็นสัญลักษณ์ของทักษะ ดังนั้นถ้าเราอยากจะทำทักษะใดเราก็สามารถทำได้โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นๆ

โรคิช (Rokeach ,1970 : 112) ให้ความหมายของทักษะไว้ว่า เป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบความเชื่อ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้ จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

นอร์ธ และแชพแมน (North and Chapman. 1973:464) ได้ให้ความหมายของทักษะไว้ว่า เป็นแบบแผนหรือกระบวนพฤติกรรม ความคาดหวังหรือแนวโน้มของ การตัดสินใจสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมซึ่งได้รับอิทธิพลจากสังคม

เครช และ ครัทฟิลด์ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526 : 2 , อ้างอิงจาก Kretch and Crutchfield.1984) กล่าวว่า ทักษะเป็นผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดสภาพการ จูงใจ อารมณ์ การยอมรับ และพุทธิปัญญา (Cognitive) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ของบุคคล

อนาสตาซี (Anastasi. 1990:585) ให้คำนิยามทักษะไว้ว่า หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะแสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือสถาบันต่างๆ เป็นต้น ทักษะไม่สามารถเห็นได้โดยตรง แต่สามารถสรุปสันนิษฐานจากพฤติกรรมภายนอกทั้งที่ต้องใช้ภาษาและไม่ต้องใช้ภาษา

ลินเซย์ (ฐทิพ อ่อนโคกสูง.ม.ป.ป. ; อ้างอิงจาก Lindzey.1969) กล่าวว่า ทักษะหมายถึง สภาวะความพร้อมของประสาทและจิตใจซึ่งแสดงออกทั้งร่างกายและจิตใจ

นอร์ธ และ แชพแมน (ซูซีฟ อ่อนโคสูง.ม.ป.ป.;อ้างอิงจาก North and chapman.1969) กล่าวว่า ทศนคติเป็นแบบแผนหรือกระบวนพฤติกรรม ความคาดหวัง หรือแนวโน้มของการตัดสินใจ ในสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากสังคม

ครูซ (Cruze.1974:187) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อ ประสบการณ์ที่คนเราได้รับและทศนคติจะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ

เดโช สุวนานนท์ (2512:28) กล่าวว่า ทศนคติเป็นคุณลักษณะของบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้ และ เป็นแรงจูงใจ ที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมบุคคล ที่มีต่อสิ่งแวดล้อม ต่างๆกันดังนั้นทศนคติจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงานของตนหรืออาจทำให้ล้มเหลว

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2519:3) ได้ให้ความหมายของทศนคติว่า ทศนคติเป็นความรู้สึก ที่แสดงออกอย่างมั่นคงต่อบุคคลหรือสถานการณ์ ซึ่งอาจเป็นไปในทางที่ดี ชัดแจ้ง หรือเป็นกลางได้ ซึ่งเป็นผลของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะที่ดีหรือเลวของบุคคลหรือสถานการณ์นั้นๆ

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2522:38) ได้สรุปความหมายของ ทศนคติ ว่าหมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรม หรือ แนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขบวนการอบรม ให้เรียนรู้ระเบียบ ของสังคม (Socialization) ซึ่งทศนคตินี้ จะแสดงออกหรือปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนในกรณีที่สิ่งเร้านั้นเป็นสิ่งเร้า ทางสังคม

พัชนี วรกวิน (2522:60) ให้ความหมายของทศนคติไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ(2526:3) กล่าวว่า ทศนคติ เป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

ประภาเพ็ญ สุวรรณ(2527:12) ได้กล่าวถึงคำว่า ทศนคตินั้นมาจากประสบการณ์ ซึ่งเป็นทั้งประสบการณ์โดยตรงและประสบการณ์ทางอ้อม ค่านิยม และสิ่งเร้า เกิดความรู้สึก และผ่านออกไปสู่พฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นหรือแสดงเหตุผล ซึ่งเป็นปฏิกิริยาตอบสนอง

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคนอื่นๆ(2527:6-7) ให้ความหมายของ ทศนคติ สรุปได้ว่า หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตใจและระบบประสาทของบุคคลซึ่งกำหนดทิศทางของ ทำที่การแสดงออกในทางบวก(พึงพอใจ ชอบ เห็นด้วย อยากกระทำ) หรือในทางลบ(ไม่พึงพอใจ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ไม่อยากกระทำ) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง กล่าวได้ว่า ทศนคติ คือ ความรู้สึก ความคิดเห็นของบุคคลอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่มีต่อสิ่งใด

สิ่งหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในทางบวกหรือลบ ซึ่งพฤติกรรมของคนเรานี้จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ

- 1.นิสัย ซึ่งแบ่งเป็น ความเชื่อ ค่านิยม และบุคลิกภาพ
- 2.สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมและพลังของมัน
- 3.ทัศนคติ
- 4.สถานการณ์

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2528:231) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความพร้อมของร่างกาย และจิตใจที่มีแนวโน้มจะโต้ตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ใดๆ ด้วยการเข้าหาหรือถอยออกไป

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530:193) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ และ เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

สุรางค์ โค้วตระกูล (2533:246) กล่าวถึง ทัศนคติ ว่าเป็นอัสมาสัย (Disposition) หรือความโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของหรือความคิด (Ideas) ทัศนคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีทัศนคติบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเชื่องกับสิ่งนั้น ถ้ามีทัศนคติลบก็จะหลีกเลี่ยง ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

คงพร คงชาติ (2537:10) ทัศนคติ หมายถึง สภาพความพร้อมทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสภาพการณ์ใดหรือสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากประสบการณ์การรับรู้ในอดีต ปัจจุบันและความหวังในอนาคตของบุคคลและบุคคลมีพฤติกรรมไปตามความคิด ความรู้สึกที่มีต่อสภาพการณ์นั้นๆ

ดวงฤดี ชั่วขำ (2540:8) ทัศนคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มการกระทำของบุคคลต่อบุคคล สถานการณ์สิ่งแวดล้อมซึ่งอาจจะเป็นไปในทางบวก คือ ชอบ เห็นด้วย สนับสนุน หรือในทางลบ คือ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ไม่พอใจ ไม่สนับสนุน และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดๆนั้น สามารถสร้างขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้

ชูลีกร โชติดี (2541 : 11) ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายหลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์เรื่องนั้นมาแล้ว ซึ่งสามารถแสดงออกทางพฤติกรรม 3 ลักษณะใหญ่ๆ คือ การแสดงออกในลักษณะความพึงพอใจ เรียกว่าทัศนคติทางบวก แสดงออกในลักษณะไม่พอใจ เรียกว่า ทัศนคติทางลบ และแสดงออกในลักษณะเฉยๆ เรียกว่า ทัศนคติแบบกลางๆ

วรรธน แดงเจริญ (2544: 20) ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ที่จะแสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ อันเนื่องมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงและประสบการณ์ทางอ้อม และผ่านออกไปสู่พฤติกรรม และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ นั้นสามารถสร้างขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้

โดยสรุป ทศนคติ หมายถึงความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ จนทำให้บุคคลมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป

2.1.4.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

องค์ประกอบของทัศนคตินั้น เชฟเวอร์ (บุษราคัม ฐะพันธ์. 2523 : 11 ; อ้างอิงจาก Shaver.1977) กล่าวว่า ทศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่างๆรวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านั้นด้วย
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก(Affective Component) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่เขารับรู้ อาจจะเป็นทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใดบุคคลก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดก็จะชอบสิ่งนั้น
3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มที่จะกระทำ(Behavioral Component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือการยอมรับหรือไม่ยอมรับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

องค์ประกอบทั้งสามด้านนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ทศนคติของบุคคลนั้นก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520:82) และเคลแมน (Kelman.1975.) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมภายใต้กระบวนการดังนี้

1. การยินยอม (Compliance) คือ การยอมรับอิทธิพลจากผู้อื่น เพื่อให้เขาปฏิบัติต่อตัวในทางที่ตนต้องการหรือพอใจ
2. การเลียนแบบ(Identification) คือ การแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เหมือนสมาชิกในสังคมหรือเพื่อให้คนอื่นเห็นว่าตนเป็นคนเก่งเพื่อจะมีสัมพันธภาพอันดีกับคนอื่น
3. รับผิดชอบต่อสิ่งต่างๆเนื่องจากตรงกับค่านิยมที่มีอยู่ในตัวบุคคลเอง(Internalization)
ไตรแอนดิส (Triandis.1971:3) กล่าวถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติว่ามีดังนี้
 1. ได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลหรือสื่อมวลชน
 2. ได้ประสบการณ์ตรงหรือความกระทบกระเทือนทางใจ

3. ถูกบังคับให้ปฏิบัติไม่ตรงกับทัศนคติของตน
4. การรักษาทางจิตใจเพื่อให้เข้าใจเหตุผลที่ถูกต้องขึ้น
5. เปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องพฤติกรรมใหม่

จะเห็นได้ว่า ทัศนคติของบุคคลสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ภายใต้สถานการณ์หลายๆอย่าง ดังกล่าวมาแล้ว

เชดวิกส์ โฆวาสิณฐ์ (2520:40) กล่าวถึง องค์ประกอบของทัศนคติที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. Cognitive Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความคิด หรือความเข้าใจของบุคคล ที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆเพื่อเป็นเหตุผลในการที่จะสรุปรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยในการประเมินผลสิ่งเร้านั้นๆ

2. Feeling Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลวอย่างไร

3. Action Tendency Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้มาจากการประเมินผล

โดยสรุป ทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

2.1.4.3 เทคนิคการวัดทัศนคติ

ในการสร้างเครื่องมือวัดทัศนคตินั้น สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งแตกต่างกันไป ได้แก่ การวัดโดย

1. วิธี Equal Appearing Intervals วิธีนี้เทอร์สโตน (Thurstone. 1970 : 138) ได้ใช้วิธีวัดทัศนคติของบุคคลโดยอาศัยกฎแห่งการเปรียบเทียบเพื่อตัดสินใจ (Law of Comparative Judgement) คือ ให้ผู้ตัดสินข้อความที่แสดงถึงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเห็นด้วย(Accepted) หรือไม่เห็นด้วย (Rejected) ในข้อความเหล่านั้นอย่างน้อยเพียงใด โดยให้กลุ่มผู้ตัดสินพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อความที่เสนอมานั้น ควรจะอยู่ตรงไหนเมื่อแบ่งความคิดเห็นทั้งหมดตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุดออกเป็น 11 กลุ่มเท่าๆ กัน เมื่อกลุ่มผู้ตัดสินได้พิจารณา ตัดสินหมดทุกข้อความแล้ว ก็นำแต่ละค่ามาหาค่าสเกล (Scale Value) นั่นคือ หาตำแหน่งมัธยฐานของแต่ละสเกลสำหรับวัดทัศนคติต่อไป

2. วิธี Summated Ratings หรือ Likert Method ซึ่ง สร้างขึ้นโดยลิเคอร์ท (สาริณี พงษ์เจริญ ไทย. 2534 : 34 ; อ้างอิงจาก Likert. 1970 : 150 -151) เป็นวิธีการวัดทัศนคติโดยการนำเอา ข้อความที่จะมาใช้วัดทัศนคติไปให้ผู้ตอบลงความเห็นว่ามีความรู้สึกต่อข้อความเหล่านั้นอย่างไรบ้าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วมีการกำหนดคะแนนให้อาจเป็น 5 4 3 2 หรือ 1 ตามลำดับ หากเป็นข้อความในทางลบ (Negative Statement) จากนั้นนำ ข้อความทั้งหมดไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item Analysis) โดยเลือกข้อความที่สามารถจำแนก กลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีและทัศนคติที่ไม่ดีได้ เพื่อนำไปใช้วัดทัศนคติต่อไป

3. วิธี Semantic Differential ของออสกู๊ด (สาริณี พงษ์เจริญไทย. 2534 : 35; อ้างอิงจาก Osgood. 1957 : 189) ซึ่งใช้วิธีนี้เพื่อวัดความหมายของมโนทัศน์ (Concept) ในรูปความหมายของ คำคุณศัพท์ (Adjectives) โดยให้บุคคลทำเครื่องหมายแสดงความคิดเห็นลงในสเกล ซึ่งอยู่ระหว่าง คำคุณศัพท์ ที่มีความหมาย ตรงข้ามกับคู่หนึ่งๆ เช่น ดี – ไม่ดี ชอบ – ไม่ชอบ ฯลฯ ผู้ตอบจะต้อง พิจารณาว่า มโนทัศน์ที่ตนเห็นมีความหมายสอดคล้องกับคุณศัพท์ในแต่ละสเกลอย่างไรมาก น้อยแค่ไหน แล้วกรอกรายความเห็นลงในสเกล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ระเบียบวิธีวัดทัศนคติของลิเคอร์ท ด้วยเหตุผลที่ว่า แบบของลิเคอร์ทนั้น เป็นที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป และในการให้น้ำหนักของคะแนน 5 ระดับนั้น ช่วย ทำให้สามารถหาระดับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างได้สะดวกกว่าแบบอื่นๆ

2.1.4.4 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

ชัยยงค์ ขามรัตน์ (2523:17-18) ได้สรุป ประโยชน์ของการวัดทัศนคติมี ดังนี้

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องด้วยทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลย่อมเป็นเครื่องแสดง ว่าเขามีความรู้สึกทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ ชอบสิ่งนั้นเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่า บุคคลนั้นจะมีการทำต่อสิ่งนั้น ไปในทำนองใดด้วย ฉะนั้นการรับทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทำนายการกระทำของ บุคคลนั้นได้ แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไปก็ตาม

2. วัดเพื่อหาทางป้องกัน โดยทั่วไปการที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดอย่างนั้นเป็นสิทธิของ เขา แต่การอยู่ด้วยกัน ด้วยความสงบสุขของสังคม ย่อมจะเป็นไปได้เมื่อพลเมืองมีทัศนคติต่างๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และไม่เกิดความแตกแยกในสังคม

3. วัดเพื่อหาทางแก้ไข ทัศนคติที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจแตกต่างกันแต่ในบางเรื่อง จำเป็นต้องได้รับความเห็นและทัศนคติที่สอดคล้องกันเพื่อป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งในเรื่องต่างๆ ที่ จะเกิดขึ้น

4. วัดเพื่อเข้าใจเหตุและผล ทักษะคิดเปรียบเสมือนสาเหตุภายในที่ผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งต่างๆกัน และสาเหตุภายในหรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้ อาจได้รับผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกอีกส่วนหนึ่ง ฉะนั้นการจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่างๆให้ชัดเจนบางกรณีอาจจำเป็นต้องวัดทัศนคติของบุคคลต่างๆต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526:4)กล่าวถึง ประโยชน์ของทัศนคติดังนี้

1. ช่วยให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว โดยการจัดรูปแบบสิ่งของต่างๆที่อยู่รอบๆตัว
2. ช่วยให้มีความภาคภูมิใจในตนเอง (Self - Esteem) โดยบุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีหรือปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเรา

3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมีปฏิกิริยาตอบโต้หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นส่วนมากจะนำสิ่งที่พอใจมาให้ หรือเป็นบำเหน็จรางวัลจากสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากบุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกันนั้นมักจะเข้ากันได้ง่าย และบุคคลส่วนมากมักจะมีทัศนคติเหมือนกับบุคคลอื่นที่เขาใกล้ชิดสนิทสนมด้วย บุคคลที่มีความสำคัญสำหรับเขา

4. ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงค่านิยมของตนเอง ซึ่งแสดงว่า ทัศนคตินั้นนำความพอใจมาให้บุคคลนั้น

โดยสรุปการวัดทัศนคติมีประโยชน์ คือ เพื่อทำนายพฤติกรรม เพื่อหาทางป้องกัน เพื่อหาทางแก้ไขและเพื่อเข้าใจสาเหตุและผลของการกระทำของบุคคล

2.1.4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงาน

วอล์คเกอร์และคนอื่นๆ (Walker and others. 1972 :732) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่ทำการสอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่สอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิปคาและกูลเล็ต (Libka and Goulet. 1979 : 125) ได้ศึกษาทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงานของครูพบว่า กลุ่มครูที่มีพฤติกรรมในการทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยาสุวรรณ (2526:106) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติของครู ตามแนวทางการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521พบว่าครูที่มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อหลักสูตรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเช่นเดียวกัน

ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532: 164-165) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่ากลุ่มครูที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการอบรม จริยธรรม สูงด้วย

วูม (อุบล ภัศระ. 2535 : 23; อ้างอิงจาก Vroom.1964) ที่ศึกษาทัศนคติของคนทำงานที่ทำพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก คือ ผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูงก็จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ทัศนคติที่ดี หรือทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีความรับผิดชอบในงานสูง มีศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งยังมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านครอบครัว

2.2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านครอบครัว

2.2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง ภาระความรับผิดชอบที่บุคคลต้องรับผิดชอบดูแลทั้งในด้านค่าใช้จ่าย การอบรมเลี้ยงดู การดูแลผู้ที่อยู่ในภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง และภาระที่ต้องผ่อนส่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อบุคคลทั้งสิ้น หากบุคคลใดมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายอีกทั้งยังต้องมีภาระใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรหลาน และยังคงผ่อนบ้านผ่อนรถและผ่อนอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้าน และที่สำคัญหากในบ้านมีบุคคลที่มีอาการเจ็บป่วยที่เรื้อรังที่ต้องรับผิดชอบดูแลยิ่งเป็นการเพิ่มความเครียดให้แก่ผู้ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น เมื่อเกิดความเครียดมากๆ ก็จะมีส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกอ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวันหรือในที่ทำงานลดลง ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความรับผิดชอบ ทำให้ไม่มีการพัฒนาในหน่วยงานนั้นๆ และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในที่สุด

อัจฉรา สุขารมณ (2529 : 185) กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญที่สุดในฐานะที่เป็นสถาบันแรกที่มีหน้าที่หล่อหลอมบุคลิกภาพและถ่ายทอดวัฒนธรรมให้กับเยาวชน หากสถาบันนี้ปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์เพียงไร ปัญหาสังคมต่างๆ ก็จะลดน้อยลงไป นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยจำนวนมากสนับสนุนว่า ครอบครัวมีอิทธิพลต่อความ มั่นคงทางอารมณ์ ทัศนคติต่อคนอื่น และตนเองและบุคลิกภาพด้านอื่นๆ ส่วนประกอบด้านต่างๆ ของครอบครัวเช่น ความสะดวกสบาย การศึกษาของพ่อแม่ ฐานะเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และลูก รวมทั้งคนในบ้าน

โคลแมนและแฮมแมน (Coleman and Hammen. 1974) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศในครอบครัวที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการของเด็ก ซึ่งได้แก่ ความรัก ความอบอุ่น และการยอมรับบุตรธิดาด้วยความเหมาะสมเหตุผล และสอดคล้องกับสถานการณ์มีความสำคัญแก่การพัฒนาการและความสมบูรณ์แห่งบุคลิกภาพของสมาชิกในครอบครัวนั้นๆ

ยวดี เทียมประสิทธิ์. (2536 : 78) กล่าวว่า นักจิตวิทยาเชื่อว่าครอบครัวมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลิกภาพ สามารถจะช่วยกล่อมเกล้าให้เด็กมีความเจริญเติบโต สมบูรณ์ทั้งกายและใจ มีความเชื่อมั่นในตนเองที่มั่นคง ไม่อ่อนไหวง่าย มีความหนักแน่นและเห็นคุณค่าของตนเอง ค้นพบคุณลักษณะเฉพาะตัว (Ego Identity) ของตนเอง และมีแรงจูงใจที่จะเลียนแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากต้นแบบที่ดี เด็กจะต้องการมีคุณสมบัติต่างๆ เหมือนผู้ใหญ่ เช่น มีอำนาจ ความมีพลังกำลัง ความสามารถและได้รับการยกย่องจากผู้อื่น หากครอบครัวมีความมั่นคง เป็นครอบครัวที่มีความสมบูรณ์ ก็พร้อมจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กได้ ครอบครัวจะส่งสอน อบรมให้เด็กมีบุคลิกภาพต่างๆ จากการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในและภายนอกครอบครัว การเรียนรู้เหล่านี้ดำเนินต่อเนื่องเรื่อยไปตามลำดับของชีวิต ซึ่งการเจริญเติบโตและมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะประสบการณ์ในการทำงาน

2.2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความรับผิดชอบ

กรีนเบิร์ก ไชเกิล และไลท์ (ละอองทิพย์ พลาณภาพ. 2532 : 24 ; อ้างอิงจาก Greenberg Siegel and Leitch. 1983) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนกับบิดามารดา ที่มีต่อสุขภาพจิตของวัยรุ่น ในด้านการมองคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจของกลุ่มเพื่อนกับบิดามารดา ที่มีต่อสุขภาพจิตของวัยรุ่น ในด้านการมองคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในชีวิตในระดับชั้นมัธยมศึกษาพบว่าวัยรุ่นที่มีความใกล้ชิดกับบิดามารดาและกลุ่มเพื่อน มีความสัมพันธ์กับการมองเห็นคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในชีวิต

ทริบูน (Tenbrusel others. 1995 : 233 ; อ้างอิงจาก citing Tribune. 1992) พบว่า หลักใหญ่ของงานวิจัยเกี่ยวกับครอบครัวและงานจะศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ

1. ศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. ศึกษาต่อเนื่องไปทั้งครอบครัวและงาน
3. ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวหรือลักษณะที่ครอบครัวมีอิทธิพลต่องาน

หัทธยา มัทยาท (2541: 93:98) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการในระดับพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นบุคคลต่ำ แต่มีความสำเร็จส่วนบุคคลสูง และยังพบว่าพยาบาลประจำการในระดับพยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะครอบครัวและรู้สึกเดือร้อนปานกลางมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าทุกกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวแต่ไม่รู้สึกเดือร้อน

2.2.1.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว

กิตติพัฒน์ นนทบุรีมະดุลย์ (2530 : 5-7) ได้รวบรวมลักษณะของครอบครัวที่มีสัมพันธภาพอย่างใกล้ชิดและมีคุณภาพจะประกอบด้วยลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. การชื่นชมและเห็นคุณค่าของสมาชิกในครอบครัว เพื่อเป็นการหล่อหลอมสมาชิกในครอบครัวให้มีทัศนคติมองสังคมส่วนรวมในแง่ดีด้วย
2. สมาชิกภายในครอบครัวได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันด้วยความเต็มใจ
3. การมีพันธะต่อความสุขและ สวัสดิภาพของครอบครัวร่วมกัน กล่าวคือคนในครอบครัวรู้สึกเป็นพันธะ ที่ต้องส่งเสริมให้สมาชิกคนอื่นในครอบครัวได้มีความสุข และมีสวัสดิภาพที่ดี เป็นการห่วงใยกันและกันอย่างแท้จริง
4. การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นอย่างดี โดยการพูดคุยรับรู้เรื่องราวโดยตรงไม่ปกปิดไม่เก็บไว้ในใจ
5. การมีศรัทธาต่อศาสนาอย่างแรงกล้า โดยบุคคลในครอบครัวมักจะมีกิจกรรมทางศาสนา ร่วมกัน เช่น การเข้าวัดทำบุญร่วมกัน
6. การมีความสามารถจัดการกับวิกฤตการณ์ในครอบครัวได้ดี โดยสมาชิกในครอบครัวจะร่วมกันต่อสู้กับปัญหา ให้กำลังใจซึ่งกันและกันและร่วมกันคลี่คลายปัญหาได้ในที่สุด

มอร์โรว์ และวิลสัน (อัสนา อวรณ์. 2540 : 45 ; อ้างอิงจาก Morrow and Willson. 1961) ได้อธิบายถึงลักษณะของสัมพันธภาพภายในครอบครัวว่าประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันในครอบครัว มีการรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีความกลมเกลียวสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกในครอบครัว

เทนบรูเซน, และคนอื่นๆ (Tenbrusel & Others. 1995 : 233-246) พบว่า ความผูกพันในครอบครัวของผู้หญิงมีอิทธิพลเชิงลบ ต่อความผูกพันในงาน และลักษณะความสัมพันธ์ที่ปรากฏเป็นแบบทิศทางเดียว ส่วนผู้ชายพบว่า ความผูกพันในครอบครัวมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงานแต่ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในครอบครัวโดยลักษณะความสัมพันธ์แบบพลวัต (Dynamic System)

เมด (Kando. 1971 : 178 ; อ้างอิงจาก Mead. 1934) กล่าวว่า จากการปฏิสัมพันธ์ เด็กจะเกิดการเรียนรู้ที่จะสวมบทบาทของบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด เริ่มด้วยการสวมบทบาทของ บิดา มารดา โดยเด็กจะยอมรับเอาเอกลักษณ์ของบิดามารดาและยึดถือเป็นโลกของตัวเอง ขณะเดียวกันก็เรียนรู้บทบาทของตัวเอง ด้วยการที่บิดามารดากำหนดให้

คอกซ์ และ ลีเกอร์ (Cox and Leager. 1961 : 639 –648) ได้อธิบายเรื่องของความรักที่พ่อแม่มีต่อบุตรไว้ว่า มีลักษณะพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. การให้ความสำคัญกับบุตรอันดับแรก ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู โดยการให้ สิ่งที่บุตรต้องการจริงๆ พอๆ กับการให้โดยที่พ่อแม่คิดว่าบุตรต้องการ และพ่อแม่หวังว่าบุตรอาจจะมีความต้องการ
2. การให้ตรงตามพัฒนาการ ได้แก่ พ่อแม่ตั้งความมุ่งหมายการเรียกร้องไว้ให้เหมาะสมกับความสามารถทางด้านอารมณ์ สังคม ร่างกาย และทักษะของบุตรที่พึงมีได้ตามขั้นตอนของการพัฒนาการ
3. การยอมรับและการยกย่องบุตร ได้แก่ การแสดงออก โดยพ่อแม่แสดงความรักแก่บุตร และยอมรับบุตรแต่ละคนตามความสามารถและขีดจำกัดของสมองอารมณ์และร่างกาย

เฮิร์ลอค (Hurlock. 1964 : 661) มีแนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัว สรุปได้ดังนี้คือ บิดามารดาที่ยอมรับเด็ก คือ การให้ความรัก ความสนใจ สร้างความอบอุ่นให้ เกิดขึ้นในบ้านและเห็นความสำคัญของเด็ก ผลที่ตามมา คือ ทำให้เด็กเป็นคนที่ให้ความร่วมมือ มีอารมณ์มั่นคง ร่าเริง มีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร เป็นมิตร ซื่อสัตย์ สามารถเผชิญชีวิตด้วยความมั่นใจ มองตนเองได้อย่างตรงกับความจริง

วาสนา พิทักษ์สาธิต (ประกายทิพย์ พิชัย.2539 : 24-25 ; อ้างอิงจาก วาสนา พิทักษ์สาธิต. 2527) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมทางบ้านออกเป็น 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่าง บิดามารดา หรือผู้ปกครองกับเด็ก ความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา ความสัมพันธ์ระหว่างญาติผู้ใหญ่กับเด็ก ระหว่างพี่น้องกับเด็ก และสภาพทั่วไปของครอบครัว
2. องค์ประกอบด้านฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ได้แก่ รายรับรายจ่ายของครอบครัว ภาระของผู้ปกครอง การเงินของนักเรียน ที่จะใช้จ่ายในเรื่องการศึกษา และส่วนตัว และความจำเป็นที่ต้องขอความช่วยเหลือทางการเงินจากผู้อื่น
1. องค์ประกอบด้านที่อยู่อาศัย ได้แก่ สภาพของบ้าน ที่ตั้งของบ้าน สิ่งแวดล้อมในบริเวณบ้าน ตลอดจนอาชีพ ขนบธรรมเนียมประเพณีและความเป็นอยู่ของคนในละแวกนั้นลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัวประกอบด้วย

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง สามี ภรรยา เป็นจุดเริ่มของสัมพันธ์ภาพที่สำคัญที่สุดในครอบครัว เพราะว่าถ้าคู่สามีภรรยามีความรักใคร่ซึ่งกันและกัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันพยายามปรับตัวเข้าหากันร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ตลอดจนรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในครอบครัวร่วมกันย่อมทำให้ครอบครัวมีความสุขแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสามี ภรรยา มีสัมพันธ์

ไมตรีที่ไม่ดีต่อกันย่อมเกิดความขัดแย้งกันเสมอ อันจะทำให้ครอบครัวขาดความสงบสุข โดยเฉพาะบุตร เมื่อประสบกับสภาพการณ์ของความขัดแย้งนี้อยู่เป็นประจำย่อมได้รับผลกระทบกระเทือนจิตใจ

3.2 สัมพันธภาพระหว่างบิดามารดา และบุตร ความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา และเมื่อมีการให้กำเนิดบุตรแล้ว ความสัมพันธ์ในครอบครัวก็เพิ่มขึ้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา และบุตรตามมาและความสัมพันธ์นั้นจะแน่นแฟ้นดีอยู่เสมอถ้าบิดา มารดา ทำตัวเป็นหลัก รักใคร่ผูกพันกันดี ความรักใคร่ผูกพันแน่นหนาของบิดา มารดานั้นจะมีผลสะท้อนไปผูกพันรักใคร่ต่อบุตรให้แน่นแฟ้นต่อไปโดยปริยาย

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้อง สัมพันธภาพระหว่างพี่น้องจะดีหรือไม่จะแนบแน่นเพียงใด ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ในครอบครัวอันประกอบด้วยความสัมพันธ์พื้นฐาน และลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของบิดา มารดา บิดามารดาใช้เวลาเอาใจใส่และใช้ความอดทนในการทำความเข้าใจกับเหตุการณ์ต่างๆในครอบครัวเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกที่ตึงเครียดระหว่างบุตรด้วยกัน

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นการรวมความสัมพันธ์ใน 3 ข้อแรกเข้าด้วยกัน ดังที่ ฮาวิกเฮส (ผสมพงษ์ ธนัญญา. 2540 : 195 –196 ; อ้างอิงจาก Mom Harvighurs. 1962) ได้อธิบายความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวเป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน มีการเผชิญหน้ากันและกัน ลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวดังกล่าว ถ้าเป็นไปได้ด้วยดี ความขัดแย้งในครอบครัวก็จะไม่เกิดขึ้น หรือถ้าเกิดขึ้นก็จะไม่รุนแรง

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

มูดาลี (Muldary .1983 : 85-86) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในหน่วยงานทางด้านกายภาพ ได้แก่ การทำงานในสถานที่ที่มีคนพลุกพล่านเกินไป เสียงดัง แสงสว่างมีไม่เพียงพอ การถ่ายเทอากาศไม่ดี จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตส่งเสริมให้เกิดความเครียดและส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในที่สุด

สตัลท์ (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 18 ; อ้างอิงจาก Stahl. 1956.) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงานที่มีความกระทบกระเทือนต่อสุขภาพร่างกาย หรือวัตถุ (Physical Working Condition) ครอบคลุมไปถึงชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อน ลักษณะของงาน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพจิต และ สภาพแวดล้อมที่มีความกระทบกระเทือนต่อการสังคม และ เศรษฐกิจ (Social and

Economic Well-Being) ของผู้ทำงาน ครอบคลุม ถึงการสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน การกีฬา การสันตนาการ การร้องเรียน เงินเดือนหรือรายได้ เพราะสิ่งเหล่านี้ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสถานที่เหมาะสม ย่อมเป็นการจูงใจคนให้ทำงานได้นาน

วินัย วีระพัฒนานนท์ (2530:1) กล่าวถึงคำจำกัดความตามสภาพแวดล้อมที่ยูเนสโก (UNESCO) ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมหมายถึงสิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และสิ่งทีมนุสรณ์สร้างขึ้น รวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางสังคมมนุษย์ด้วย

ฮัลพิน (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 38 ; อ้างอิงจาก Halpin. 1966 .) ได้จำแนกมิติต่างๆ ของสภาพแวดล้อมเป็น 8 มิติ และพิจารณาการจัดรูปแบบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อเนื่องกันไปจากสภาพแวดล้อมที่พึงประสงค์ที่สุด ดังนี้ สภาพแวดล้อมแบบแจ่มใส สภาพแวดล้อมแบบควบคุม สภาพแวดล้อมแบบสนิทสนม สภาพแวดล้อมแบบรวมอำนาจ และสภาพแวดล้อมแบบซีมเซา

มอนปี (มาลินี แซ่เตื่อง. 2534 : 21 ; อ้างอิงจาก Monby. 1989.) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้อำนาจต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้นแนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อม ภายในได้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศแรงกาย แรงใจให้องค์การประสบความสำเร็จ

ลิทวิน และ สตริทเจอร์ (เกษสุดา สองห้องนอก. 2542 : 36 - 37 ; อ้างอิงจาก Litwin and Stringer.1988 : 369 - 370) ได้เสนอว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมี 4 รูปแบบคือ

1. สภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำการใช้อำนาจ มีลักษณะดังนี้

1.1 รวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา

1.2 ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และ มาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัดมีผลทำให้ผลผลิตในการทำงานลดลง ขวัญและความพอใจในการทำงานต่ำขาดความคิด สร้างสรรค์และมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติลบต่อกลุ่มคนในองค์การ

1.3. สภาพแวดล้อมที่เน้นความเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงมีทัศนคติทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานแต่มีข้อเสียคือ ความคิดริเริ่มในการทำงานจะมีปานกลาง มักจะทำแต่งานประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการทำงานอยู่ในอัตราต่ำ

1.4. สภาพแวดล้อมที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน จะเน้นเป้าหมายของหน่วยงานเป็น

เรื่องที่สำคัญที่สุด จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มในการทำงาน ผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานจะอยู่ในระดับมีทัศนคติทางบวกต่อผู้ร่วมงาน รวมทั้งระดับความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง

2. สภาพแวดล้อมที่สำคัญต่อผู้ปฏิบัติ มีลักษณะดังนี้

2.1 มีการติดต่อ สื่อสารแบบเปิด

2.2 มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

พิณทิพย์ สีนัย (2545) กล่าวว่า บรรยากาศในที่ทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลในทางส่งเสริม และ บั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน การบริหารงานภายในโรงพยาบาล ภาวะเสี่ยงต่อความปลอดภัย ของชีวิต ความพร้อมและความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ล้วนก่อให้เกิดภาวะกดดันและส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานตามมาได้

2.3.1.2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับการให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี (Fiedler and Garcia. 1987 : 52)

ฟีฟฟ์เนอร์ และเฟลส์ (Fiffner and Fels. 1964 : 4) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การ อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุลย์ เขายังเน้นไว้ว่าสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจด้วย

ฮัทท์ (Hazt. 1976 : 4 – 7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่วไป
4. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหารและสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติภารกิจ

ชะลอ ธรรมศิริ (2516 : 30) เสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องไม่เบียดบังผลประโยชน์หรือความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง หากกระทำได้อันนี้ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความรักเป็นการตอบแทน

ในทำนองเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเรียนรู้มาตรฐานการทำงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

วิจิตร อาวะกุล (2528 : 170-175) เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้นิสัยผู้บังคับบัญชาจะนำไปสู่การทำงานให้ถูกใจพอใจผู้บังคับบัญชาได้
2. ทำงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ
3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดให้และหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้
4. อย่าก่อเรื่อง กับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกัน ในสำนักงาน ย่อมนำความเดือดร้อนใจรำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดการแตกแยกงานดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งกันระแวงไม่ไว้วางใจกัน
5. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ
6. เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะกับโอกาสและเวลา
7. อย่านิทานายลับหลัง จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์และสร้างความขัดแย้ง
8. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ
9. แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา แสดงถึงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณ เป็นการรู้จักคุณ มีความกตัญญู เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้บังคับบัญชา
10. สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร
11. อย่าบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูงขึ้นก็ต้องสู้ และฟันฝ่าอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสที่แสดงฝีมือ
12. ลองประเมินตัวเองดูบ้างเพื่อนำมาคิดวิเคราะห์ประมวลเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ฟีดเลอร์ เชมเมอร์ และมอร์ธาร์ (Fiedler, Chemer and Morthar. 1976 : 36) ได้วิจัยพบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงานการบังคับบัญชาของ

ผู้บริหารราบรื่นเพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร จึงมีความสำคัญที่สามารถจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อการปฏิบัติงานได้

2.3.1.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นนอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานของบุคลากรแล้วยังมาจากผลของความสัมพันธอันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นอกจากนี้ยังเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรัก ความผูกพันกับงานและอบอุ่นเมื่ออยู่ในที่ทำงาน นอกจากนั้นเพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผูปฏิบัติงาน

อรุณ รักธรรม (2522 : 102-103) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์การมีทัศนคติดีต่อเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจสูงแก่บุคคลทั่วทั้งองค์การ การสร้างความนึกคิด ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็จะกระทำได้ง่าย ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การจึง

มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมาก

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานควรจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานอันดีที่พึงมี มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้น การปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาได้ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

วิจิตร อวทะกุล (2528 : 182-187) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าเราทำงานอยู่กับคนหลายคนย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกันและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้นควรปฏิบัติดังนี้

1. เปิดฉากทักทายติดต่อก่อนหรือเข้าหาเพื่อนก่อนเป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่ามีความสำคัญ
2. มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
4. อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน การขัดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่นเพื่อนฝูงไม่ยอมรับร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ
5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควรเป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้น

ทุกคนชอบยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจ

6. ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเครื่องหมายยึดเหนี่ยวน้ำใจเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลัก สังคหวัตถุ คือ “อิตถจริยา” ทำตนให้เป็นประโยชน์

7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เรารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเราเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเราและเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป

8. ฟังความเห็นของเพื่อนบ้างเป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน คอยฟังเขาแสดงความคิดเห็น บ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้ความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น ในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำบ้าง

9. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน ต้องใช้มุทิตาความพลอยยินดีเข้ามาเป็นสิ่งแก้หรือขจัดออกไป

10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่ง หน้าที่ การงาน ยศศักดิ์ฐานะ มาเป็นเครื่องทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เพื่อมีความสบายใจ พอใจ และจะเกิดความเสื่อมใสศรัทธา

11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่คอยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น

12. ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติอย่างยิ่งการทำงานกับเพื่อนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะกระทบกระทั่งขัดแย้งไม่เข้าใจกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา แต่ในการทำงานร่วมกันเราต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข

หลักในการปฏิบัติและฝึกหัดตนให้เข้ากับผู้อื่นได้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข (วิจิตร อาวะกุล. 2528 : 297-298) ได้เสนอแนะดังนี้

1. สร้างความรักในงานอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ให้เป็นผู้มีจิตใจรักการงานสนใจเอาจริงเอาจัง
2. ศึกษาเข้าใจตั้งใจและยอมรับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน อย่าฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยงหัดเป็นผู้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ
3. รู้จักเป็นผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ดี
4. เป็นคนตรงต่อเวลา ทั้งการนัดหมายและการทำงาน มีความพร้อมเพรียงในการทำงานต่างๆ ไม่เอาวัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
5. พยายามเป็นผู้มีเหตุผล ใจกว้าง รู้จักเคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นมาเกี่ยวข้องกับงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานเสียบ้าง

6. ไม่เคร่งเครียด เคร่งครัด ในการทำงานจนมากเกินไป ควรมีการยืดหยุ่น แต่ไม่ควรหย่อนยานในเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์เกินจนไม่มีเหตุผล

7. สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ไม่ให้มีลักษณะฉุนเฉียว โกรธง่าย ห้วนใจต่ออารมณ์ เหตุการณ์ หนักแน่น อดทน รู้จักรักษาสภาพของร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรง

8. พยายามเข้าใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มองผู้อื่นในแง่ดีเสมอ ไม่ยกตนข่มท่าน เคารพสิทธิและให้เกียรติ ยกย่องนับถือ ชมเชยผู้อื่นเสียบ้าง

9. มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างบรรยากาศในการสนทนาให้เป็นไปในทางที่ดี รู้จักประมาณตน มีอัธยาศัยไมเยี่ยงยี่งอตัวถ้อยศถาคัดค้านเกินไป ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ไม่ขัดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรม

10. มีความร่าเริงแจ่มใส อารมณ์ขันและอารมณ์ดีในการทำงาน

11. มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเป็นผู้รักการประนีประนอมกับผู้อื่น

12. มีความมานะบากบั่นความพยายามในการทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมั่นหาความรู้เพิ่มเติมรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้ารับผิดชอบในการทำงาน

13. หลีกเลี่ยงการนินทาการพูดไร้ประโยชน์ หลีกเลี่ยงการก่อศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน

13. พูดจาปราศรัยให้สุภาพเรียบร้อย

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร

3.1 ประวัติสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีฐานะเป็นกรมหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 โดยยกฐานะจากกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยระยะเวลาเริ่มแรก การดำเนินงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 ต่อมาดำเนินการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2518 หากจะพิจารณาพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับดังกล่าว หรือฉบับก่อน ๆ ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2479 ส่วนใหญ่แล้ว ค่อนข้างจะเน้นเรื่องของการควบคุม กำกับ ดูแลโรงเรียนราษฎร์ (พจนา ว่องตระกูล. 2541 : 129) และ เปลี่ยนชื่อ จากสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็น สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ตามพระราชบัญญัติ

กฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 63 ก.

3.2 สภาพปัจจุบันของสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตามพระราชบัญญัติกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 63 ก. วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ได้กำหนดให้สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน
2. เสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชนรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชนการคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครูบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน
4. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

ตามพระราชบัญญัติกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 102 วันที่ 24 กันยายน 2535 ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (กอนนโยบายและแผน.2538:43 – 45)

1. บริหารงานราชการทั่วไปของสำนักงาน
2. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
3. เสนอความเห็น ต่อคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกระทรวง เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน จัดทำ และประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด และดำเนินการเกี่ยวกับงานสถิติและประเมินผล

4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดำเนินการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 โดยในพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการการศึกษาเอกชน” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน อธิบดีกรมวิชาการ อธิบดีกรมสามัญศึกษา อธิบดีกรมอาชีวศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเจ็ดคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการสองคน ครูใหญ่ หรือครูสองคนและบุคคลอื่นอีกสามคนเป็นกรรมการและให้เลขาธิการเป็นกรรมการและเลขาธิการ ซึ่งระบุให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเสริม ดูแลโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี แบ่งเป็น 3 ลักษณะโรงเรียน คือ

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน

2. โรงเรียนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน

3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาให้แก่บุคคลผู้ยากไร้ หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งรูปแบบและประเภท

การจัดการศึกษาที่จัด สามารถจำแนกได้ดังนี้

ก. รูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน

1. ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญ ในระดับการศึกษาต่าง ๆ ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการอาชีวศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

ข. รูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน การจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 7 ประเภท ประกอบด้วย

1. ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญ ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายนอกโรงเรียน

2. ประเภทเฉพาะกาล เป็นการจัดการเรียนการสอน โดยมีกำหนดเวลาการศึกษาเป็นครั้งคราว
3. ประเภทสอนศาสนา เป็นการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับศาสนาต่าง ๆ ได้แก่ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โรงเรียนสอนศาสนาซิกข์ และโรงเรียนสอนศาสนาคริสต์
4. ประเภทส่งคำสอน เป็นการจัดการเรียนการสอน โดยวิธีส่งคำสอนให้แก่ผู้เรียน
5. ประเภททววิชา เป็นการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมความรู้ให้แก่ผู้เรียนในวิชาบางวิชา
6. ประเภทศิลปศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนในทางศิลปะต่าง ๆ
7. ประเภทอาชีพศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับวิชาชีพ และการอาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ในระยะเวลานั้น ๆ
- ค. รูปแบบการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ การจัดการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ
1. ประเภทการศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ เป็นความผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ เช่น โรงเรียนสอนคนตาบอด โรงเรียนสอนคนหูหนวก
2. การศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ยากไร้ หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษา

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียน นักเรียน และครูโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา 2540 ที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ลักษณะ	จำนวนโรงเรียน			จำนวนนักเรียน			จำนวนครู		
	รวม	กทม.	ภูมิภาค	รวม	กทม.	ภูมิภาค	รวม	กทม.	ภูมิภาค
การศึกษาในระบบโรงเรียน	3,041	935	2,106	1,971,937	573,488	1,398,449	85,174	27,814	57,360
ประเภทสามัญศึกษา	2,706	832	1,874	1,505,234	418,234	1,087,248	67,940	21,740	46,200
ประเภทอาชีวศึกษา	335	103	232	466,455	155,254	311,201	17,234	6,074	11,160
การศึกษานอกระบบโรงเรียน	3,204	1,385	1,819	1,033,674	536,350	497,324	18,348	6,234	12,144
การศึกษาพิเศษ	11	2	9	1,301	331	970	248	82	166
การศึกษาสงเคราะห์	22	2	20	9,630	438	9,192	405	30	375
	6,278	2,324	3,954	3,016,542	1,110,607	1,905,935	104,175	34,160	70,015

ที่มา : พจนานุกรมศัพท์. 2540 : 132

ในจำนวนโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาตามรูปแบบและตามประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น นั้น จะมีโรงเรียนจำนวนหนึ่งที่รัฐมีนโยบายและมาตรการในการดำเนินการเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. โรงเรียนนโยบายพิเศษ เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามนโยบายที่รัฐกำหนดไว้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อความมั่นคงของประเทศเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1.1 โรงเรียนนานาชาติ ซึ่งจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรของประเทศต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของชาวต่างประเทศที่เข้ามาประกอบอาชีพเป็นการชั่วคราวในประเทศไทย

1.2 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งจัดการศึกษาวิชาศาสนา วิชาสามัญ และวิชาชีพให้แก่ผู้ที่นับถืออิสลาม

1.3 โรงเรียนเอกชนเพื่อสอนภาษาจีน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษา ซึ่งจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับอนุญาตให้สอนวิชาภาษาจีนเป็นวิชาเอกหลักสูตร อีกประเภทหนึ่งได้แก่ โรงเรียนประเภทอาชีวศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาจีน โดยใช้หลักสูตรและแบบเรียนตามที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

2. โรงเรียนเอกชนการกุศล เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการกุศลอย่างแท้จริง โดยการจัดการศึกษา สำหรับเด็กยากจน เด็กกำพร้า เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิการทั้งทางร่างกายและสติปัญญา ประกอบด้วย

2.1 โรงเรียนเอกชนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต และโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์

2.2 โรงเรียนในพระบรมราชูปถัมภ์ และ / หรือพระราชูปถัมภ์ที่จัดการศึกษาเพื่อการกุศล

2.3 โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

2.4 โรงเรียนการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์

3.3 การแบ่งส่วนราชการของสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนนั้น เริ่มแรก (2515 - 2517) แบ่งส่วนราชการระดับกองเป็น 5 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองสถานศึกษาเอกชน กองทะเบียนและสถิติ กองส่งเสริมและอุดหนุน กองควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน ต่อมา พ.ศ. 2518 ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการเป็นการภายใน เพื่อเป็นโครงการทดลองเป็น 5 กอง 2 ฝ่าย โดยนำ

ฝ่ายแผนงาน และฝ่ายสถานศึกษาพิเศษออกมาจากกองสถานศึกษาเอกชน และทำหน้าที่เป็นกองภายในที่ขึ้นต่อเลขาธิการ และมีการปรับส่วนราชการมาเรื่อย ๆ ปัจจุบันมีแผนอัตรากำล้าง 5 ปี (2540 – 2544) ซึ่งปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่หลัก อันเป็นผลมาจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาเอกชนในปัจจุบัน ตลอดจนแนวโน้มและทิศทางของกระแสโลกที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาอย่างรวดเร็ว ตามแผนอัตรากำล้าง 5 ปี (2540 – 2544) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบระดับกรม / กองให้ชัดเจน เพื่อให้การศึกษาเอกชนก้าวไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศ โดยเปลี่ยนแปลงบทบาทเดิมจากการควบคุมตรวจสอบกำกับอย่างเข้มงวด รักษากฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และอุดหนุนโรงเรียนเอกชนที่พึ่งตนเองไม่ได้ เป็นการร่วมพัฒนาให้โรงเรียนมี คุณภาพ ตลอดจนความเป็นเลิศในการขึ้นนำการลงทุนทางการศึกษา กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของกองต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นภายในกอง โดยจัดงานที่ความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นการลดความซ้ำซ้อน ตลอดจนมอบอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยแผนอัตรากำล้างนี้มีข้าราชการรวมทั้งสิ้น 1,308 คน เป็นข้าราชการพลเรือนจำนวน 338 คน และข้าราชการครูจำนวน 970 คน กำหนดให้มีเลขาธิการ รองเลขาธิการ 3 ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ 3 ตำแหน่ง และแบ่งส่วนราชการระดับกองเป็น 9 กอง คือ

1. สำนักงานเลขานุการกรม หมายถึง กองที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้แก่ งานสารบรรณ งานช่วยอำนวยความสะดวก งานเลขานุการ การเงิน การบัญชี และการงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะ จัดระบบงานการบริหารงานบุคคล การประชาสัมพันธ์ และ เผยแพร่ผลงาน งานกฎหมาย งานวินัย งานนิติกรรมและสัญญา งานร้องทุกข์และงานคดี ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2. กองกองทุนและสวัสดิการ หมายถึง กองที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียน เอกชน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองทะเบียน หมายถึง กองที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการจัดระบบการสำรวจการจัดเก็บ การประมวลและการใช้ประโยชน์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน และปฏิบัติงานเป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อพัฒนาการศึกษาเอกชน

4. กองนโยบายและแผน หมายถึง กองที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอแนวนโยบาย จัดทำแผนงาน และ โครงการของสำนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และ

โครงการต่าง ๆ ของสำนักงาน ดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาเอกชน ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบแปลน หรือตัวอาคารสถานที่ ที่ใช้เพื่อการศึกษา และพัฒนามาตรฐานด้านอาคารสถานที่ ของโรงเรียนเอกชน และ ติดต่อประสานงานกับรัฐบาล องค์การ หรือหน่วยงานต่างประเทศ ด้านความช่วยเหลือและร่วมมือทางการศึกษา รวมทั้งการจัดการประชุมสัมมนาและเจรจากับรัฐบาล องค์การ หน่วยงานต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ

5. กองโรงเรียนนโยบายพิเศษ หมายถึง กองที่ส่งเสริม พัฒนา กำกับและดูแลโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนภาษาจีน สอนศาสนา และโรงเรียนนานาชาติ ทั้งนี้ ตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

6. กองโรงเรียนสามัญศึกษา หมายถึง กองที่ส่งเสริม พัฒนา กำกับและดูแลโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โรงเรียนการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ที่การจัดการศึกษาในระบบ โรงเรียน และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

7. กองโรงเรียนอาชีวศึกษา หมายถึง กองที่ส่งเสริม พัฒนา กำกับและดูแลโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ที่การจัดการศึกษาในระบบ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

8. กองส่งเสริมการศึกษานอกระบบ หมายถึง กองที่ส่งเสริม พัฒนา กำกับ และ ดูแลโรงเรียนเอกชน ที่การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และ ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

9. หน่วยศึกษานิเทศก์ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนิเทศการสอน และการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ในโรงเรียนเอกชน และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.4 ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาเอกชน

เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาเอกชน ในช่วงปี 2540 – 2544 เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด จึงกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ 5 ประการ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการกรม. 2540 : 11)

1. เร่งพัฒนาโรงเรียนเอกชน ให้เป็นองค์กรที่บริหารงานโดยคณะบุคคล มีอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินกิจการ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคน ทั้งทางด้านจิตใจ สติปัญญา ทักษะและ ฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และรองรับการเปลี่ยนแปลงของ

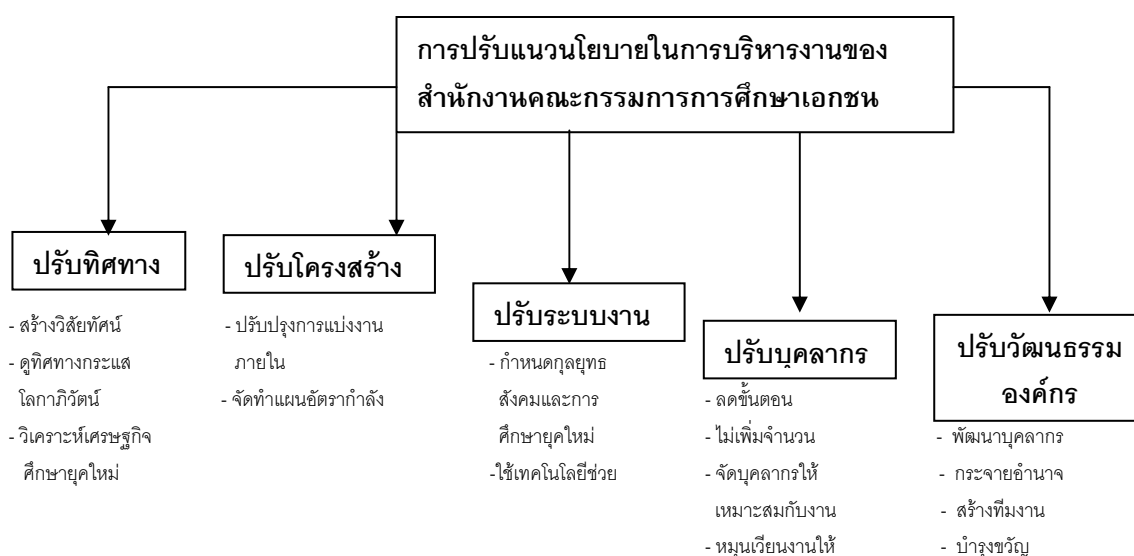
เทคโนโลยี โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้เอื้อประโยชน์ ต่อกัน และรับรองคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างศรัทธา และประกัน คุณภาพแก่ผู้รับบริการ

2. ส่งเสริมผู้บริหารโรงเรียน ให้จัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการจัดการแบบพัฒนาวิชาชีพ ครู มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีแผนพัฒนาโรงเรียนที่กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของความสำเร็จไว้ ชัดเจน สามารถดำเนินให้เกิดผลในทางปฏิบัติตามแบบอย่างแท้จริง

3. ดำเนินการและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของครู โดยการอบรมนิเทศ และร่วมพัฒนาให้ สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอน ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนอย่าง เต็มศักยภาพ สอดคล้องตามหลักสูตรของแต่ละระดับและประเภทการศึกษา สร้างเสริมจิตสำนึกและ ตระหนักในหน้าที่ครูให้มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะ ประสานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพครูในโรงเรียน ให้เป็นที่ยอมรับ และยกย่องในสังคม เช่นเดียวกันกับข้าราชการครูทุกสังกัด

4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมในการพัฒนานักเรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทุกระดับและ ประเภทการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนที่ชัดเจน

5. ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ทุกคนในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ให้เป็นผู้นำ ทางวิชาการ รู้จักคิดวิเคราะห์หาคำหลักของเหตุผล มีโลกทัศน์กว้าง มีความคิดริเริ่มในงานและสามารถ พัฒนาให้ทันต่อสังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป มีจิตสำนึกในการบริการ สามารถส่งเสริมและ ร่วมพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนเอกชนแบบเน้นความต้องการที่แท้จริงตามความเหมาะสม โดยการฝึก อบรม ส่งเสริมการวิจัย และให้โอกาสศึกษาเพิ่มพูนความรู้อย่างทั่วถึง



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิ แนวนโยบายในการบริหารงานของสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3.5 บทบาทของข้าราชการในการบริการประชาชน

ในบรรดาประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย ข้าราชการได้ชื่อว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ด้วยบุคคลกลุ่มนี้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะ และสะสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของชาติ สืบต่อกันมาเป็นเวลาอันยาวนาน หากข้าราชการได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีอยู่หรือได้รับมอบหมายให้กระทำ ข้าราชการก็จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การรับราชการ ถือว่าเป็นการทำงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เพราะสังคมไทยถือว่าการสนองพระเดชพระคุณของพระมหากษัตริย์มานับแต่โบราณ และการเข้ารับราชการนั้นต้องมีการสอบแข่งขันตามระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ข้าราชการจึงต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บริการประชาชนและต้องมุ่งหวังเสริมสร้างเกียรติภูมิ ศรัทธา และศักดิ์ศรีของข้าราชการ ตลอดทั้งสถาบันราชการให้เป็นที่พึงพิงของประชาชนโดยแท้จริง เมื่อประชาชนมีความเดือดร้อนต้องการความช่วยเหลือ เขาจะนึกถึงข้าราชการเป็นลำดับแรก ด้วยความเชื่อมั่นว่า ข้าราชการเป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้เขาได้อย่างแน่นอน การให้บริการที่ดีจึงเป็นการเสริมสร้างเกียรติภูมิศักดิ์ศรีของข้าราชการอย่างแท้จริง ยิ่งไปกว่านั้น ถ้าประชาชนได้รับบริการที่ดีในการติดต่อราชการแล้วก็จะย่อมมีความรู้สึก ทศนคติที่ดีต่อทางราชการ และในยามที่หน่วยราชการต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจจากประชาชน ก็ย่อมได้รับการสนองตอบที่ดีเช่นกัน ทำให้การพัฒนาต่าง ๆ ก้าวหน้าไปด้วย

ความรวดเร็ว

สิ่งที่ประชาชน มุ่งหวังจะได้รับ เมื่อมาติดต่อกับงานราชการ นั่นคือ ต้องการความเอาใจใส่ในปัญหา หรือในเรื่องที่มาติดต่อกับข้าราชการ ต้องการความสะดวก ความรวดเร็วในการให้บริการ ถ้าประสบปัญหาจะติดต่อสอบถามใคร ที่ไหน แผนกใด ต้องการได้รับความเสมอภาค ความเป็นธรรม จากข้าราชการหรือหน่วยงานของรัฐ

จากความมุ่งหวังของประชาชน ผู้มาขอรับบริการ จากหน่วยงานของรัฐ ดังกล่าวแล้วนั้น ข้าราชการจึงมีหน้าที่ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยการให้บริการที่ดี สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ คือ ให้บริการด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคเป็นธรรม และมีอัธยาศัยที่ดี โดยทำงานด้วยความรู้สึกที่

“เอาใจเขามาใส่ใจเรา” ให้บรรลุถึงเป้าหมายของการบริการ นั่นคือประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในความเสียสละ ความอดทน ที่ข้าราชการพึงปฏิบัติให้แก่ประชาชน

แนวทางการปฏิบัติของข้าราชการ เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความประทับใจแก่ประชาชนผู้มารับบริการ จึงเป็นแนว ที่ข้าราชการ สามารถนำไปสำรวจตรวจสอบตนเอง เพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถ บริการประชาชนให้ชื่นใจนั้น มีแนวทางพอสังเขปได้ดังนี้ (ชลธิ์ กุลประดิษฐ์. 2540 : 104 – 109)

1. การปฏิบัติงาน

1.1 การแต่งกายที่ดี เหมาะสม เป็นการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่น่าประทับใจแก่ผู้ที่พบเห็น และผู้ที่มาติดต่อด้วย ทั้งนี้การแต่งกายดีไม่ใช่การใส่เสื้อผ้าราคาแพง สำคัญที่การแต่งกายนั้นควรจะมี ความสุภาพ สะอาด เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ

1.2 การแสดงออกทางสีหน้าที่เต็มใจให้บริการ เช่น ยิ้มต้อนรับ เพราะการยิ้มเป็นความ มหัศจรรย์ที่ริมฝีปากและข้าราชการสามารถยิ้มได้ การยิ้มทำได้ไม่ยากเย็นนัก เมื่อประชาชนมาติดต่อ จึงควรยิ้มเข้าไว้ มีผู้กล่าวว่า แม้แต่จะพูดโทรศัพท์อยู่ก็ตาม ถ้าคุณยิ้ม ผู้ฟังสามารถรับรู้และรู้สึกได้

1.3 ใบหน้าควรสดชื่น สะอาด สุภาพสตรีไม่ควรแต่งหน้ามากเกินไป สุภาพบุรุษควรโกน หนวดเคราให้เรียบร้อย ทรงผมเหมาะกับบุคลิก

1.4 การรักษาเวลา ข้าราชการควรอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มาทำงานสายและกลับ ก่อนเวลา ถ้าจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องให้แล้วเสร็จ แม้จะเลยเวลาการปฏิบัติงานตามปกติ ก็ ควรปฏิบัติต่อให้แล้วเสร็จ ถ้าจำเป็นต้องไปติดต่อกับหน่วยงานอื่นนอกสำนักงาน ควรแจ้งให้เพื่อน ร่วมงานหรือ ผู้บังคับบัญชาทราบ

1.5 ต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ ความขุ่นเคือง อันเกิดจากการทำงานบริการประชาชน ซึ่ง อาจเกิดจากความไม่รู้ ความเข้าใจผิด ของประชาชนในเรื่องกฎ ระเบียบ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน ควรใช้วิธีการชี้แจงทำความเข้าใจด้วยความสุภาพ การให้บริการด้วยความเต็มใจ พูดกล่าวทักทาย และสอบถามด้วยความสุภาพ การให้คำแนะนำที่ดี สามารถทำให้ผู้มาติดต่อพึงพอใจ และปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

2. การปฏิบัติงาน

2.1 ควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ให้เอื้อต่อการบริการประชาชน เช่น งานบริการ ประชาชน ควรอยู่ชั้นล่าง ใกล้ทางเข้าออกเพื่อสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ สำนักงานต้องสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม มีที่นั่งพักรอ มีน้ำดื่ม ที่อ่านหนังสือพิมพ์ โทรศัพท์สาธารณะ มีห้องน้ำ สะอาด

2.2 ข้าราชการต้องศึกษาหาความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการจะให้บริการประชาชนจนเกิดผลดีนั้น จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในงานหน้าที่ และต้องรู้จักแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนอย่างสม่ำเสมอ และยังต้องมีความเข้าใจการทำงานของส่วนราชการต่าง ๆ เกี่ยวข้องด้วย เพื่อสามารถตอบคำถามหรือให้คำแนะนำต่าง ๆ เบื้องต้นแก่ประชาชนที่มาติดต่อกับงานได้

2.3 รับผิดชอบต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นข้าราชการ มีหน้าที่รับใช้ให้บริการประชาชน และการให้บริการ ต้องเป็นการลงมือกระทำอย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ

2.4 สร้างศรัทธา การสร้างศรัทธาเป็นสิ่งที่ไม่ง่ายนัก และต้องใช้เวลานานพอสมควร ขณะเดียวกัน การทำลายศรัทธาย่อมเกิดขึ้นง่ายมาก และใช้เวลาสั้น การสร้างศรัทธา นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเข้าถึงประชาชน ศรัทธาที่ประชาชนจะมีให้แก่ข้าราชการนั้นคือ การทำงานเต็มศักยภาพของข้าราชการ มิมีตรไมตรีกับประชาชน เป็นคนซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เอาจริงเอาจัง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2.5 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชนศรัทธาต่อการทำงานของข้าราชการ เกิดขึ้นได้หลายวิธี เช่น การพูดจา กิริยามารยาท การแต่งตัว การแสดงออกของจิตใจที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ

2.6 มีการประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นในการแสดงผลงาน และการเผยแพร่ผลงานให้กว้างขวางต่อไป การประชาสัมพันธ์จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือประชาชนได้รับรู้เรื่องราว ข่าวสาร อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจอันดีต่อกัน และนอกจากจะเป็นการสร้าง ความเข้าใจแล้ว ยังเป็นเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรจากประชาชนอีกด้วย

จากแนวทางปฏิบัติทั้งหมดนั้น ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานบริการประชาชนด้วยความสุภาพ มีกิริยามารยาทการแสดงออกที่ดี ย่อมสร้างความพึงพอใจให้ประชาชนเกิดความประทับใจ สร้างความรัก ความศรัทธาต่อตัวข้าราชการเอง และต่อสถาบันราชการโดยส่วนรวม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2546 จำนวน 272 คน เป็นข้าราชการหญิง 205 คน และข้าราชการชาย 67 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2546 จำนวน 272 คน เป็นข้าราชการหญิง 205 คน และข้าราชการชาย 67 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งเป็น 10 ตอน ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล |
| ตอนที่ 2 | แบบสำรวจบุคลิกภาพ |
| ตอนที่ 3 | แบบคัดกรองสุขภาพจิต |
| ตอนที่ 4 | แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน |
| ตอนที่ 5 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว |
| ตอนที่ 6 | แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน |
| ตอนที่ 7 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา |
| ตอนที่ 8 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน |
| ตอนที่ 9 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา |
| ตอนที่ 10 | แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน |

วิธีการสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส
ระดับรายได้ อายุราชการ และ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

1. เพศ ☐ ชาย
☐ หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ ปี (หากเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพการสมรส ☐ โสด
☐ คู่
☐ หม้าย
5. รายได้..... บาท ต่อเดือน
6. อายุราชการ ปี (นับตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปีปัจจุบัน หากเกิน 6 เดือน ให้
นับเป็น 1 ปี)
7. ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ (โดยเรียงลำดับความสำคัญ)

อันดับที่.....

การดูแลสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา
และญาติพี่น้อง

อันดับที่.....

ค่าใช้จ่ายต่างๆ ของสมาชิกภายในครอบครัว

อันดับที่.....

ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าเล่าเรียนบุตร

ตอนที่ 2 แบบสำรวจบุคคลิกภาพ

2.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลิกภาพข้าราชการเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสำรวจบุคคลิกภาพ ของวงเดือน จงไพบุณย์(2543 : 122) สุกัญญา แยมยิ้ม (2541 :95-97)

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสำรวจบุคคลิกภาพโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และ 2.2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ แล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์วโรณี กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุฬรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 20 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.629 – 4.897

2.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 2.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8150

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคคลิกภาพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0 00	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะ เวลาที่ท่าน ไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้.....					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความทางบวกที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ		ข้อความทางบวกที่มีบุคลิกภาพแบบ บี	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายแบบสอบถามบุคลิกภาพ (อัจนรา วงศ์วัฒนมงคล. 2533 : 57-58) คะแนน
ของแบบสอบถามบุคลิกภาพจะอยู่ในระหว่าง 20 -100 คะแนน

ผู้ที่ได้คะแนน	51 - 100	มีบุคลิกภาพแบบ เอ
ผู้ที่ได้คะแนน	20 - 50	มีบุคลิกภาพแบบ บี

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60)

ของเดวิด โกลด์เบิร์ก และพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams, 1988)
แปลเป็นภาษาไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ คณะภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทย
ศาสตร์รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล แบบสอบถามไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ = Thai
General Health Questionnaire 60) ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองปัญหา
สุขภาพจิต เบื้องต้นไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตัวอย่างแบบสอบถามแบบคัดกรองสุขภาพจิต

คำชี้แจง ให้ตอบคำถามโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบให้ใกล้เคียงกับ
สุขภาพและความรู้สึกของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมา
มากที่สุด

1. ในระยะที่ผ่านมา ท่านรู้สึกสบายและมีสุขภาพดี
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แย่กว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก
2. ในระยะที่ผ่านมา ท่านรู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
3. ในระยะที่ผ่านมา ท่านรู้สึกท้อแท้และสุขภาพไม่ดี
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ที่ตอบ 2 ข้อแรก จะได้คะแนน 0 คะแนน

ผู้ที่ตอบ 2 ข้อหลัง จะได้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่นๆ 2539.)

จุดตัดคะแนนใช้การนับจำนวนข้อที่ได้คะแนนทั้งหมดแล้วนำมารวมกันและมีจุดตัด
คะแนน สำหรับแบบสอบถาม THAI GHQ 60 คือ 11/12 คะแนนตั้งแต่ 12 คะแนนขึ้นไปถือว่า
ผิดปกติ

คะแนน 0 - 11 คะแนน มีสุขภาพจิตดี

คะแนน 12 - 60 คะแนน มีสุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

4.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทัศนคติต่อการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานของ สุกัญญา แยมี่ยม (2541) และชาติชาย หมั่นสมศรี (2542) สุมาลี สุวรรณภักดี (2541 : 104-142)

4.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดจากข้อ 4.1 และ 4.2 ลักษณะของแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)) 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 23 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 23 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.048 – 4.786

4.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 4.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9091

ตัวอย่างแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ด้านความรู้ การทำงานราชการเป็นงานที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น					
0	ด้านความรู้สึกร ท่านรู้สึกรำคาญเมื่อต้องรับฟังผู้รับบริการพูดในเรื่องปัญหาของเขา.....					
0	ด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม ท่านพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถให้เต็มที่ในการปฏิบัติงาน.....					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผล

การแปลผลความหมายแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานของข้าราชการ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 :9)

คะแนนเฉลี่ย	3.67 - 5.00	ทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.66	ทัศนคติปานกลางต่อการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	ทัศนคติทางลบต่อการทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว

5.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัวของ วงเดือน จงไพบูลย์ (2543 : 126-127) สุกัญญา แยมยิ้ม (2541 :95-97)

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดจากข้อ 5.1 และ 5.2 ลักษณะของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัวเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ แล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 8 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.122 – 3.772

5.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 5.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8913

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	<u>การปฏิบัติของข้าราชการต่อสมาชิกในครอบครัว</u> ท่านแสดงความชื่นชม เมื่อสมาชิกในครอบครัวประสบ ความสำเร็จ.....					
0	<u>การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อข้าราชการ</u> สมาชิกแสดงการไหว้ขอบคุณ ขอโทษ ท่านทุกครั้งตาม สถานการณ์.....					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว (วิเชียร เกตุสิงห์.

2538 :9)

คะแนนเฉลี่ย 3.75 - 5.00	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัวดี
คะแนนเฉลี่ย 2.26 - 3.74	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัวดี พอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.25	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

6.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของ เต็มศักดิ์ คทวณิช (2540 : 165 – 166) สุมาลี สุวรรณภักดี (2541 : 104-142)

6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดจากข้อ 6.1 และ 6.2 ลักษณะของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

6.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 12 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.296 – 3.134

6.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 6.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9742

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ลักษณะทางกายภาพ บริเวณสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สวยงาม และสะอาด					
0	วัสดุ และอุปกรณ์ อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดี เหมาะสมกับการใช้งาน.....					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของข้าราชการ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 :9)

คะแนนเฉลี่ย 3.75 - 5.00	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย 2.26 - 3.74	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.25	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

7.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

7.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาของ เติมศักดิ์ คทวณิช (2540 :165 – 166) สุมาลี สุวรรณภักดี (2541 : 104-142)

7.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดจากข้อ 7.1 และ 7.2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

7.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 16 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.133 – 4.267

7.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 7.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8896

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	<u>การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการ</u> ผู้บังคับบัญชาเห็นประโยชน์และความสำคัญของท่าน					
0	<u>การปฏิบัติของข้าราชการต่อผู้บังคับบัญชา</u> ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชา ได้มอบหมาย.....					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ
(วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 :9)

คะแนนเฉลี่ย	3.67 - 5.00	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.66	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน

8.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน

8.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน ของ เต็มศักดิ์ คทวณิช (2540 :165 – 166) สุมาลี สุวรรณภักดี (2541 : 104-142)

8.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดจากข้อ 8.1 และ 8.2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ แล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

8.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 15 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.953 – 4.730

8.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 8.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8547

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้ง

ก็ไม่ตรง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	<u>การปฏิบัติของข้าราชการต่อเพื่อนร่วมงาน</u> ท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ					
0	<u>การปฏิบัติของเพื่อนร่วมงานต่อข้าราชการ</u> เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน.....					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการ
(วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 :9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงานดี

คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.66	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

9.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

9.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ของ เต็มศักดิ์ คทวณิช (2540 :165- 166) สุมาลี สุวรรณภักดี (2541:104 -142)

9.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดจากข้อ 9.1 และ 9.2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

9.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 14 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.890 – 4.522

9.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 9.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ . 8516

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	<u>การปฏิบัติของข้าราชการต่อ</u> <u>ผู้ใต้บังคับบัญชา</u> ท่านให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุก คน.....					
0	<u>การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อ</u> <u>ข้าราชการ</u> ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือต่อท่าน อย่างสม่ำเสมอ.....					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ของ
ข้าราชการ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 :9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาดี
พอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

10.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความ
รับผิดชอบในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

10.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงานของ สุทธิพงศ์
บุญผดุง (2541 : 107 – 110)

10.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดจากข้อ 10.1 และ 10.2 ลักษณะ
ของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน
25 ข้อ แล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้
ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อ
คำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

10.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 25 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try
Out) กับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก
เป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test โดยเลือกเฉพาะข้อที่
มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 25 ข้อ มีค่า
t อยู่ระหว่าง 1.778 – 4.624

10.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 10.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ .8991

ตัวอย่างแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใด
ช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
00	ท่านตรวจทานความรอบคอบในงานที่ท่านทำก่อนส่งมอบงานทุกครั้ง.....					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 :9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 ความรับผิดชอบในการทำงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 ความรับผิดชอบในการทำงานดีพอใช้
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 ความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ เวณิ กรีทอง อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ตรวจสอบหาความเหมาะสม ทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปยังสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรเพื่อขออนุญาตนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ คณะภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในการใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (THAI GHQ 60)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำส่งด้วยตัวเองในระหว่างวันที่ 3 – 17 พฤศจิกายน 2546 โดยแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 272 ฉบับ และได้รับคืนมา จำนวน 217 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนทั้งหมด

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่าแบบสอบถามทุกฉบับตอบได้อย่างสมบูรณ์ จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับความรับผิดชอบในการทำงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่
 - 3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับความรับผิดชอบในการทำงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
 - 3.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับความรับผิดชอบในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้
เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทน
ความหมาย ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean Squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานโดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานโดยใช้คะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	ความรับผิดชอบในการทำงาน
X_1	แทน	เพศชาย
X_2	แทน	เพศหญิง
X_3	แทน	อายุ

X ₄	แทน	ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี
X ₅	แทน	ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี
X ₆	แทน	ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี
X ₇	แทน	สถานภาพ : โสด
X ₈	แทน	สถานภาพ : คู่
X ₉	แทน	สถานภาพ : หม้าย
X ₁₀	แทน	รายได้
X ₁₁	แทน	อายุราชการ
X ₁₂	แทน	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : การดูแลสมาชิกในครอบครัว
X ₁₃	แทน	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้าน
X ₁₄	แทน	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน
X ₁₅	แทน	บุคลิกภาพ
X ₁₆	แทน	สุขภาพจิต
X ₁₇	แทน	ทัศนคติต่อการทำงาน
X ₁₈	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว
X ₁₉	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X ₂₀	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา
X ₂₁	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน
X ₂₂	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป คัดเลือดย่อละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ ความรับผิดชอบในการทำงาน อายุ รายได้ อายุราชการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ทักษะคิดต่อการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวง
ศึกษาธิการ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และภาระความรับผิดชอบต่อ
ครอบครัว

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	48	22.1
หญิง	169	77.9
รวม	217	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	3.7
ปริญญาตรี	127	58.5
สูงกว่าปริญญาตรี	82	37.8
รวม	217	100.0
สถานภาพการสมรส		
โสด	82	37.8
คู่	121	55.8
หม้าย	14	6.5
รวม	217	100.0
ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว		
การดูแลสมาชิกในครอบครัว	138	63.6
ค่าเช่าบ้าน	38	17.5
ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน	41	18.9
รวม	217	100.0

จากตาราง 2 ปัจจัยด้านส่วนตัว เมื่อจำแนกตาม เพศ และ ระดับการศึกษา พบว่า เพศ
หญิงมีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 77.9 ส่วนเพศชายคิดเป็นร้อยละ 22.1 และส่วนใหญ่จบการศึกษา
ในระดับปริญญาตรี โดยคิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.8 และต่ำ
กว่าปริญญาตรีอีกเล็กน้อย เพียงร้อยละ 3.7

ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ มีสถานภาพการสมรสเป็นคู่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.8 เป็นโสดอีกร้อยละ 37.8 และเป็นหม้ายอีกเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 6.5

ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ที่สำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว โดยคิดเป็นร้อยละ 63.6 อันดับสองคือ ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และอันดับสุดท้ายคือ ค่าเช่าบ้าน คิดเป็นร้อยละ 17.5

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ อายุ รายได้ อาชีพราชการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ทักษะคิดต่อการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ กับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ กับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบในการทำงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ อายุ รายได้ อายุราชการ บุคลิกภาพ

สุขภาพจิต ทักษะคิดต่อการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา และ ความรับผิดชอบในการทำงาน

ปัจจัย	$\bar{X}$	S	การแปลผล
1.อายุ (x_3)	42.63	8.70	วัยกลางคน
2.รายได้ (x_{10})	19289.04	2105.49	มาก
3.อายุราชการ (x_{11})	18.48	8.46	ปานกลาง
4.บุคลิกภาพ (x_{15})	24.56	3.37	แบบ บี
5.สุขภาพจิต (x_{16})	59.45	69.63	ดี
6.ทักษะคิดต่อการทำงาน (x_{17})	3.71	.38	ทางบวก
7.สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว (x_{18})	3.70	.63	ดีพอใช้
8.ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (x_{19})	2.67	.58	ดีพอใช้
9.สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (x_{20})	3.41	.55	ดีพอใช้
10. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน (x_{21})	3.43	.46	ดีพอใช้
11. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา (x_{22})	3.63	.50	ดีพอใช้
12.ความรับผิดชอบในการทำงาน (Y)	3.62	.41	ดีพอใช้

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยของ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดีพอใช้ อายุราชการในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอายุเฉลี่ยอยู่ในวัยกลางคน มีรายได้มาก มี

บุคลิกภาพแบบ บี มีทัศนคติต่อการทำงานในทางบวก และมีความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับดีพอใช้

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ อายุราชการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต และทัศนคติต่อการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว และภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ อายุราชการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อการทำงาน

ด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกภายในครอบครัว ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่

ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา กับความ

รับผิดชอบในการทำงาน

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇
X ₁	1.00	-.187**	-.001	-.022	-.087	-.026	.095	.111	-.129	-.050	-.011	-.084	.055	.017	.014	.069	.002
X ₂		1.00	.052	.024	.104	.034	-.082	-.104	.131	.042	.031	.062	-.049	-.012	-.005	-.080	-.007
X ₃			1.00	-.084	-.130	-.268**	.204**	.234**	.245**	.220**	.865**	.145*	-.191**	.056	.061	.163*	.218**
X ₄				1.00	-.370**	-.050	-.006	-.125	.128	-.083	-.083	.048	-.004	-.051	-.025	-.039	-.043
X ₅					1.00	.064	-.041	-.864**	-.028	-.164*	-.196**	.068	-.039	-.036	-.022	-.014	-.159**
X ₆						1.00	-.875**	-.034	-.189**	-.043	-.225**	-.204**	.255**	.016	-.103	.050	-.141*
X ₇							1.00	.059	-.272**	.029	.165*	.195**	-.234**	-.005	.063	-.038	.119
X ₈								1.00	-.034	.212**	.275**	-.085	.049	.070	.045	.023	.188**
X ₉									1.00	.026	.187**	.020	-.014	-.005	.111	-.054	.052
X ₁₀										1.00	.250**	-.026	.062	-.038	-.061	.025	.021
X ₁₁											1.00	.098	-.154*	.043	-.036	.146*	.198**
X ₁₂												1.00	-.625**	-.597**	.082	.048	-.051
X ₁₃													1.00	-.222**	-.065	-.110	-.025
X ₁₄														1.00	-.026	.047	.066
X ₁₅															1.00	-.127	-.089
X ₁₆																1.00	.125
X ₁₇																	1.00
X ₁₈																	
X ₁₉																	
X ₂₀																	
X ₂₁																	
X ₂₂																	
Y																	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มี 10 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_3) สถานภาพการสมรส : คู่ (X_8) อายุราชการ (X_{11}) สุขภาพจิต (X_{16}) ทักษะคิดต่อการทำงาน (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ กับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ กับเพื่อนร่วมงาน (X_{21}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{12}) และ สถานภาพการสมรส : หม้าย (X_9) ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_6)

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_5) สถานภาพการสมรส : โสด (X_7) รายได้ (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : การดูแลสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้าน (X_{13}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน (X_{14}) บุคลิกภาพ (X_{15}) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 5 - 6

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นเกณฑ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	6	17.699	2.950	32.972**
Residual	210	18.788	.089	
Total	217	36.487		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า มี 6 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการ
สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดัง
รายละเอียด ในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักบริหาร
งานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression
Analysis)

ปัจจัย	b	SE _b		R	R ²	F
X ₁₇	.250	.065	.223	.504	.254	73.302**
X ₁₇ X ₂₀	.221	.041	.299	.589	.346	56.698**
X ₁₇ X ₂₀ X ₂₂	.172	.043	.212	.641	.410	49.393**
X ₁₇ X ₂₀ X ₂₂ X ₃	.007	.002	.158	.663	.440	41.676**
X ₁₇ X ₂₀ X ₂₂ X ₃ X ₁₈	.127	.040	.197	.681	.463	36.455**
X ₁₇ X ₂₀ X ₂₂ X ₃ X ₁₈ X ₁₉	-.106	.036	-.152	.696	.485	32.972**
R = .696						
R ² = .485						
SE= .2991						
a = .807						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ความรับผิดชอบในการทำงาน ของ
ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไป
หาน้อยที่สุด มีปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน (X₁₇) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับ
ผู้บังคับบัญชา (X₂₀) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X₂₂) อายุ (X₃) สัมพันธภาพ
ระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว (X₁₈) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X₁₉) และปัจจัย
ทั้ง 6 นี้สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริม
การศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการได้ร้อยละ 48.50

สมการพยากรณ์ ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริม
การศึกษาเอกชน โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .807 + .250X_{17} + .221X_{20} + .172X_{22} + .007X_3 + .127X_{18} - .106X_{19}$$

สมการพยากรณ์ ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริม
การศึกษาเอกชน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .223X_{17} + .299X_{20} + .212X_{22} + .158X_3 + .197X_{18} - .152X_{19}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นข้าราชการ สังกัดสำนักงานบริหารส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2546 จำนวน 272 คน เป็นข้าราชการหญิง 205 คน และข้าราชการชาย 67 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2546 จำนวน 272 คน เป็นข้าราชการหญิง 205 คน และข้าราชการชาย 67 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน อายุราชการ ภาวะความรับผิดชอบ บุคลิกภาพ และสุขภาพจิต

ตอนที่ 2 แบบสำรวจบุคลิกภาพ เป็นแบบสำรวจบุคลิกภาพข้าราชการ แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) โดยแบ่งเป็น 2 แบบคือ แบบ เอ และ แบบ บี จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.629 – 4.897 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8150

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต เป็นแบบสอบถามไทย จี เอช คิว (Thai GHQ = General Health Questionnaire 60) ของเดวิด โกลด์เบิร์ก และ พอลวิลเลียมส์ (David Goldberg and Pual Williams. 1988) แปลเป็นไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.084 – 4.768 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9091

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.122 – 3.772 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8913

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.296 – 3.134 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9742

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.133 – 4.267 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8896

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.953 – 4.730 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8547

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.890 – 4.522 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8516

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.778 – 4.624 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8971

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในการใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำส่งด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 20 ตุลาคม – 7 พฤศจิกายน 2546 โดยแจกแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 272 ฉบับ และได้รับคืนมาจำนวน 217 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนทั้งหมด
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่าแบบสอบถามทุกฉบับตอบได้อย่างสมบูรณ์ จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปคิดค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความรับผิดชอบในการทำงานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มี 10 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_3) สถานภาพการสมรส : คู่ (X_8) อายุราชการ (X_{11}) สุขภาพจิต (X_{16}) ทศนคติต่อการทำงาน (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน (X_{21}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{22}) และ สถานภาพการสมรส : หม้าย (X_9) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_6)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_5) สถานภาพการสมรส : โสด (X_7) รายได้ (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : การดูแลสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้าน (X_{13}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน (X_{14}) บุคลิกภาพ (X_{15}) และ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19})

4. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุด ไปยังตัวพยากรณ์ที่ส่งผลน้อยที่สุด มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงาน (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{22}) อายุ (X_3) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว (X_{18}) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19})

5. สมการพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ ความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ มาเขียนสมการได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .807 + .250X_{17} + .221X_{20} + .172X_{22} + .007X_3 + .127X_{18} - .106X_{19}$$

5.2 สมการพยากรณ์ ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .223X_{17} + .299X_{20} + .212X_{22} + .158X_3 + .197X_{18} - .152X_{19}$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ มี 10 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_3) สถานภาพการสมรส : คู่ (X_8) อายุราชการ (X_{11}) สุขภาพจิต (X_{16}) ทัศนคติต่อการทำงาน (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน (X_{21}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{22}) และ สถานภาพการสมรส : หม้าย (X_9) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลดังนี้

1.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 42 ปี มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะวัยขนาดนี้อยู่ในวัยทำงาน เป็นผู้ที่ผ่านงาน และมีประสบการณ์ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความรับผิดชอบ ดังนั้นในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบ บุคลากรกลุ่มนี้จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ศรีใส (2534 : 57) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบในหน้าที่ ตั้งใจ และ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

1.2 สถานภาพการสมรส : คู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีสถานภาพการสมรสคู่ มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ คู่สามี ภรรยาที่มีความรักใคร่ ซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน พยายามปรับตัวเข้าหากัน ร่วมมือ ร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และกันตลอดจนรับผิดชอบแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ภายในครอบครัวร่วมกัน และมีผลทำให้ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ตลอดจน ตั้งใจ และเอาใจใส่ในงาน ที่ได้รับมอบหมาย อันจะส่งผลให้

ประสิทธิภาพในการทำงานสูงอีกทางหนึ่งด้วย สอดคล้องกับแมสเลซ (Maslach. 1986 : 60) ที่กล่าวว่า คู่สมรสที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะมีความรักความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยกัน และยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการตัดสินใจ การรับผิดชอบ และแก้ปัญหาต่างๆ

1.3 อายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นาน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นาน ก็จะมีตำแหน่งที่สูง ทำให้มีความพึงพอใจ มีความตั้งใจในการทำงาน เข้าใจในงานที่ทำ และรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2532 : 131 - 132) ที่ได้กล่าวไว้ว่า อายุราชการซึ่งในบางครั้งอาจใช้คำว่าประสบการณ์ในการทำงาน หรืออายุการทำงานนั้น คือความสามารถของมนุษย์ เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตาม ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดี

1.4 สุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี มีความรับผิดชอบในงานที่ทำไม่ดี ทั้งนี้เพราะโดยหน้าที่ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติแล้ว เป็นงานที่ทำให้การบริการประชาชน ซึ่งต้องพบปะกับบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ ในงาน แต่เพราะข้าราชการสามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ จึงสามารถให้บริการและรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ และทำให้กังวลว่าจะทำงานที่รับผิดชอบได้ไม่ดีเท่าที่ควรซึ่งอาจเครียดหรือกังวลมากขึ้นจึงทำให้สุขภาพจิตไม่ดี

1.5 ทักษะต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีทักษะต่อการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่ได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน รู้สึกภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ ศรัทธาในอาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย และ มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวูม (อุบล ภัศระ. 2535 : 23; อ้างอิงจาก Vroom .1964) ที่ศึกษาทัศนคติของคนต่องานที่ทำ พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานกับทัศนคติ

ต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก คือ ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานก็จะมี
ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย

1.6 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสัมพันธภาพกับ
สมาชิกในครอบครัวดี มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกใน
ครอบครัว เป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจและเห็นอกเห็นใจกัน
จะเป็นปัจจัยเกื้อหนุน ให้ข้าราชการปฏิบัติงานในหน้าที่ และรับผิดชอบงานได้อย่างทั่วถึง สามารถ
อุทิศ แรงกาย แรงใจ และพลังความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน และเกิดความสุข
ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กมลวิทย์ วันวิชัย (2545 : 83) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
รับผิดชอบด้านการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์
กรุงเทพมหานคร พบว่า การที่ผู้ปกครองให้ความรัก ให้ความเอาใจใส่ ห่วงใย ช่วยเหลือและให้
คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา จะทำให้นักเรียนมีความสุขและมีกำลังใจในการเรียน สามารถเป็นแรงผลักดัน
ให้ตั้งใจเรียน มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนดี และประสบผลสำเร็จในด้านการเรียน

1.7 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสัมพันธ
ภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ สัมพันธภาพที่ดีระหว่าง
ข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ ให้ความไว้วางใจ มีความเป็นกันเอง และ
ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการ
ปฏิบัติงาน ย่อมทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจ ให้ความ
ร่วมมือ และ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวินัย
โกยกุลย์ (2537 : 90) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการ
ประถมศึกษาอำเภอ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจใน
การทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.8 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสัมพันธภาพกับ
เพื่อนร่วมงานดี ข้าราชการจะมีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการในหน่วยงาน
ของสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ต่างก็มีบทบาทและความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญ
เป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอด ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ เพราะข้าราชการเป็นผู้นำนโยบายของ

รัฐ ซึ่งเป็นนามธรรมนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริงโดยเฉพาะ อย่างยิ่งงานการศึกษาที่รัฐรับผิดชอบ หากผู้ปฏิบัติไม่มีคุณภาพ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ขาดความสามัคคีสามัคคีในหน่วยงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาของเยาวชน (ชนิตา รัชพลเมือง, 2532 : 2) การที่ข้าราชการในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีน้ำใจต่อกัน ยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลดี ทั้งนี้ต่างคนต่างรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยยึดหลักของการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ โสภภาพรณ นิมมณี (2540 : 38) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม

1.9 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบต่อการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาดี มีความรับผิดชอบต่อการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพัฒนางาน ให้ความยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และในขณะเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทั้งในด้านส่วนตัว และหน้าที่การงานที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ย่อมทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังคำกล่าวของ ฟิวด์เลอร์และการ์เซีย (Fiedler and Garcia, 1987 : 52) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน ที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และให้การยอมรับ การให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี

1.10 สถานภาพการสมรส : หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบต่อการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีสถานภาพหม้าย มีความรับผิดชอบต่อการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเอาใจใส่ ไม่หลีกเลี่ยงภาระหน้าที่ของตน มีความเพียรพยายามในการทำงาน ละเลียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา และพยายามปรับปรุงแก้ไขงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทัศน ศรีจันทร์ (2528 : 68 - 69) ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามายต่อผลงานโภชนาการของสถานีนามายในจังหวัดลำปาง พบว่า สถานภาพสมรสของหัวหน้าสถานีนามาย

อนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลงานโภชนาการของสถานีนามัย สำหรับบุคคลที่มีสถานภาพหม้าย แม้จะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ เพราะผิดหวังจากชีวิตสมรส แต่ก็มีส่วนดีคือ ทำให้มีกำลังใจ และมีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน ให้ได้ผลดีที่สุด เพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับในผลงานของตนเอง มากกว่าที่จะมองในส่วนชีวิตสมรสที่ล้มเหลว และยังทำให้บุคคลที่ผ่านชีวิตสมรสแล้ว มีทัศนคติในการมองโลกที่กว้างขึ้น และยอมรับกับสิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตนได้มากขึ้นอีกด้วย

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_6)

2.1 ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_6) มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการในสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อาจต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ รวมทั้งความรับผิดชอบในระดับที่สูงกว่า ซึ่งอาจทำให้ต้องดูแลและรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ไม่มีเวลาในการทุ่มเทกับการงาน และต้องมีการอบรมอยู่ประจำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) ที่ศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_5) สถานภาพการสมรส : โสด (X_7) รายได้ (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : การดูแลสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้าน (X_{13}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน (X_{14}) บุคลิกภาพ (X_{15}) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19})

3.1 เพศชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพศชายบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการเพศชายบางคน ชอบทำงานด้านเอกสารและการอบรม การติดต่อและให้บริการ ซึ่งทำให้พอใจที่จะทำงานโดยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน และต้องการยกระดับตำแหน่งหน้าที่ตัวเองให้สูงขึ้น จึงตั้งใจทำงานในส่วนที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

ข้าราชการเพศชายบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการชายบางคน มีความถนัดเกี่ยวกับเครื่องยนต์กลไก ชอบปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะ และฝีมือ ไม่ชำนาญงานในด้านที่เกี่ยวกับเอกสาร หรืองานที่ต้องบริการ ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำด้วยความรอบคอบ และละเอียดอ่อน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สุพัฒน์ เดชตังศ์ ณ อยุธยา (2526 : 7 - 8) ที่กล่าวว่า ผู้ชายมีความสามารถในการก่อสร้าง และสร้างสรรค์มากกว่าผู้หญิง มีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่า และ ยังพบว่าผู้ชายมีความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะดีกว่า แต่ผู้ชายก็ยอมรับต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้หญิง ดังนั้น เพศชายจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3.2 เพศหญิง ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ข้าราชการเพศหญิงบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะเพศหญิงบางคน มีความละเอียดอ่อนในการทำงาน สามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานดี จึงเหมาะกับงานด้านเอกสารและการให้บริการ

ข้าราชการเพศหญิงบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการหญิงไม่ชอบงานที่เป็นงานบริการ งานที่เกี่ยวข้องกับเอกสาร ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำด้วยความสุขุมรอบคอบ และอาจมีปัจจัยอื่นที่ทำให้เพศหญิง มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี ได้แก่ งานบริการที่ต้องติดต่อประสานงาน ซึ่งบางคนไม่ชอบติดต่อขอที่จะทำงานละเอียดอ่อน และไม่ชอบที่จะออกไปติดต่องานด้านนอก จึงทำให้ไม่ชอบ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg. 1959) ได้กล่าวไว้ว่าเป็น “ปัจจัยจูงใจ” หรือเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่จะทำให้อุบัติการเกิดแรงจูงใจที่จะเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

3.3 ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน แสดงว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน คิดว่าตนเองอาจจะได้รับการยอมรับน้อยจึงพยายามทำงาน มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ประารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ดีกว่าเดิม อีกทั้งยังต้องการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย

ข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ อาจไม่มีทักษะเพียงพอในงานที่ทำ ขาดความชำนาญ และขาดความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย และการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของปลายมาศ ชุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์ และ

โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทุกด้านของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

3.4 ระดับการศึกษา : ปริญญาตรีไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน แสดงว่า ข้าราชการที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคนคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถมากพอในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นในการทำงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำ

ข้าราชการที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ไม่มีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ คิดว่าตนเองขาดโอกาส และ ความก้าวหน้าในงาน ทำให้ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรลล์ และ คushman (Prall and Cushman. 1964 : 442) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษานิสัยของครู ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีวุฒิต่างกัน จะมีความเชื่อมั่นในการทำงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีวุฒิสองจะมีความเชื่อมั่นในการทำงาน และมีความคิดริเริ่มสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ เขาสรุปว่าความเชื่อมั่นในตนเอง และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบของความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ทำ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิรพอด หุ่นเจริญ (2525 : 175) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า วุฒิการศึกษา ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3.5 สถานภาพการสมรส : โสด ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน แสดงว่า ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีสถานภาพการสมรสโสด บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดบางคน มีเวลาที่จะ อุทิศทั้ง แรงกาย แรงใจ และ พลังความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน รวมไปถึงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด การทำงานนอกสถานที่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริม การศึกษาเอกชน ที่มีสถานภาพการสมรสโสด บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด บางคน อาจมีภาระที่ต้องดูแลรับผิดชอบมาก เช่น การดูแลสมาชิกในครอบครัว ภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ซึ่งถ้าหากข้าราชการดังกล่าว มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย อาจทำให้เกิดความเครียดในชีวิตส่วนตัว และการทำงาน มีปัญหาสุขภาพ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ในการเผชิญปัญหา ทั้งในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน ทำให้ไม่มีการพัฒนาในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังที่กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203 - 204) ได้กล่าวไว้ว่า สถานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสำคัญมากต่อการ

ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี จะมีเวลาสำหรับการทำงาน และมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ

3.6 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่าข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีรายได้น้อย บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการมีความตั้งใจในการทำงาน เอาใจใส่ในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย รวมทั้งการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดพิเศษ เพราะต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น จากการทำงานในวันหยุด และต้องการให้ตนเองมีการยอมรับในการทำงาน เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตนเอง

ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีรายได้น้อยบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ มีรายได้น้อย ซึ่งไม่เพียงพอกับรายจ่าย จึงต้องหารายได้เสริม จากทางอื่น เพื่อเพิ่มรายได้ ทำให้ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานประจำที่ทำอยู่ลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203 - 204) ที่กล่าวว่าฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี จะสามารถอุทิศเวลา สำหรับการทำงาน มีการคิดและการวางแผนอย่างรอบคอบ มีความพยายาม และตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า

3.7 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : การดูแลสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน แสดงว่าข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการต้องดูแลเอาใจใส่ในครอบครัวในเรื่องส่วนต่างๆ ทำให้ข้าราชการเอาสิ่งต่างๆ ในความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาใช้ในการทำงานให้มีความรับผิดชอบในการทำงานดี

ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ในด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการต้องมีภาระที่ต้องดูแลมาก จึงมีเวลาไม่มากพอที่จะอุทิศตนในการดูแลและรับผิดชอบต่องานได้ไม่เต็มที่ ดังที่ ฝน แสงสิงแก้ว (2526 : 10) กล่าวว่า ถ้าครอบครัวเป็นสุข ภายในบ้านก็มีความอบอุ่น สมาชิกในครอบครัว มีความเข้าใจเป็นอันดีต่อกัน ร่วมมือกัน แต่ถ้าหากครอบครัวไม่สงบสุข และอารมณ์ของสมาชิกในครอบครัวก็ไม่เป็นสุขแล้ว ความอบอุ่น และความพอใจในชีวิตจะไม่มี จะมีแต่ความหงุดหงิดฉุนเฉียว สุขภาพของบุคคลทุกด้าน ทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนงานต่าง ๆ ที่ตามมาจะแปรปรวนไปในทางไม่ดี

3.8 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้าน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน แสดงว่า

ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวในด้าน ค่าเช่าบ้าน บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการบางคนสามารถปรับตัวให้เข้ากับภาวะเศรษฐกิจ ทั้งในด้านรายจ่าย และค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นได้ มีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน จึงไม่มีผลกระทบต่อฐานะทางเศรษฐกิจภายในครอบครัว ไม่เกิดความเครียดหรือเหนื่อยหน่ายในการดำรงชีพและการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวในด้านค่าเช่าบ้าน บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการบางคน อาจมีภาระครอบครัวมากเกินไป รู้สึกเดือดร้อน ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายและอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หัตยา มัทยาท (2541 : 93 - 98) ที่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการในระดับพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และยังพบว่าพยาบาลประจำการในระดับพยาบาลวิชาชีพ ที่มีภาระครอบครัว จะรู้สึกเดือดร้อนปานกลาง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าทุกกลุ่ม

3.9 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน แสดงว่า ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีค่าใช้จ่ายภายในบ้าน บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการบางคน มีการวางแผนในการทำงาน รายรับรายจ่าย และภาระความรับผิดชอบในครอบครัวในด้านอื่น ๆ เมื่อมีรายจ่ายที่ต้องผ่อนรถ ผ่อนบ้าน และอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้าน จึงไม่มีผลต่อสภาวะจิตใจ บุคลิกภาพ และอารมณ์เนื่องจาก มีการวางแผนอย่างเพียงพอ จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีค่าใช้จ่ายภายในบ้าน บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการบางคน เมื่อมีภาระต่าง ๆ ภายในบ้าน ที่ต้องรับผิดชอบ และถ้าหากว่ารายได้ไม่เพียงพอ กับรายจ่าย ย่อมต้องส่งผลต่อตัวบุคคลที่รับผิดชอบ อาจรู้สึกเครียด อ่อนเพลีย ขาดประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหา ขาดความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบในงานที่ทำน้อยลง และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในที่สุด

3.10 บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่าข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี บางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ

ข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบ บี บางคน เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในด้านการงานดี มีความพยายาม มีจิตใจที่เยือกเย็น มีความอดทน มีความสุขุมรอบชอบ ไม่ก้าวร้าว ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พัสณี สุขสาโรจน์ (2545 : 69) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน พบว่า บุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ดังนั้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนบางคน ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี บางคน มีความรับผิดชอบในการงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบ บี บางคน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ค่อนข้างเฉื่อยชา ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการงาน ชอบพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย ไม่รีบร้อน ดำเนินชีวิตแบบสบายๆ เพราะต้องมีเรื่องเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้การทำงานได้ล่าช้า ดังที่ สตรูบ และ โบแลนด์ (Strube and Boland . 1978 : 413 - 420) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อรับรู้สาเหตุของการกระทำ และความเพียรพยายามในการงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และ บุคลิกภาพ แบบ บี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือว่าความสำเร็จของการงานมากกว่าความล้มเหลว

3.11 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ ในการงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน แสดงว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี ทำให้ข้าราชการ บางคน มีความรับผิดชอบในการงานดี ทั้งนี้เพราะลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ที่มีความเหมาะสม กล่าวคือ สถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศดี ประกอบด้วยขนาดของห้องทำงานมีความเหมาะสม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความสุขในการงาน สนใจสิ่งใหม่ๆ

ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี ทำให้ข้าราชการ บางคน มีความรับผิดชอบในการงานไม่ดี ได้เช่นกัน ทั้งนี้เพราะ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานมีความไม่เหมาะสม สถานที่คับแคบ บรรยากาศไม่ดีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการงานไม่มีความสุขในการงาน ดังนั้นลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

4. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบ ในการงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยเรียงลำดับ จากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุด ไปยังตัวพยากรณ์ที่ส่งผลน้อยที่สุด มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะต่อการงาน (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{22}) อายุ (X_3) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ

กับสมาชิกในครอบครัว (X_{18}) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19}) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 ทักษะคติต่อการทำงาน ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นลำดับแรก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ย่อมศรัทธาในอาชีพของตนเอง ยอมรับในกฎเกณฑ์ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มกำลังความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานได้ และ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้ข้าราชการ เห็นคุณค่าของงาน และ ตอบสนองการทำงาน ทั้งในด้านความตั้งใจ การเอาใจใส่ และรับผิดชอบในงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเคนด์เลอร์ (Kendler. 1963 : 572) กล่าวว่า ทักษะคติ คือ ภาวะความพร้อมของแต่ละบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรม ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างต่อบุคคล ต่อสถาบัน หรือต่อแนวคิดบางอย่าง อีกทั้งเป็นการผสมผสาน หรือการจัดระเบียบของความเชื่อ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้ เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

4.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความรับผิดชอบ ในการทำงานข้าราชการ สำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นลำดับที่สอง แสดงว่า ข้าราชการที่มีสัมพันธภาพที่ดี กับผู้บังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการ มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเองกับข้าราชการ เปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็น ให้การสนับสนุนข้าราชการตามหน้าที่ ทำให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดี ต่อผู้บังคับบัญชา มีกำลังใจในการทำงาน และข้าราชการเองก็เอาใจใส่ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กล้าเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ และให้ความร่วมมือในการทำงาน ย่อมเป็นที่รักใคร่ของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ฟีดเลอร์ เชมเบอร์ และมอฮาร์ (Fiedler, Chamber and Morhar. 1976 : 36) กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ของผู้บริหารราบรื่น เพราะสัมพันธภาพ จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดี และ ช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจ ต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

4.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นลำดับที่สาม แสดงว่า ข้าราชการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่ให้ความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความรัก ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา และข้อชี้แนะ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติหน้าที่และใน

ขณะเดียวกัน ผู้ได้บังคับบัญชา ก็ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีสัมมาคารวะ และอ่อนน้อม ถ่อมตน สอดคล้องกับ ชะลอ ธรรมศิริ (2516 : 30) ที่เสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดี ต้องไม่เบียด บังผลประโยชน์ หรือความดีความชอบ ของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าใน การเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง หากกระทำได้อเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความรักเป็นการตอบแทน

4.4 อายุ ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริม การศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นลำดับที่สี่ ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีอายุอยู่ในช่วงวัย กลางคนเป็นผู้ที่มีผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกล และ ลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดี และมีประสบการณ์ กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าว ของนวนลอนด์ ศรีวัณรัตน์ (2534 : 32) ที่ กล่าวไว้ว่า อายุของบุคคล เป็นสิ่งหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์โดยตรง กับพัฒนาการ และระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้น ตามวัย และบุคลิกลักษณะทั้งทางด้าน ความคิด และการกระทำ โดยจะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนไปตามวัย บุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ทำงาน หลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้งขึ้น ทำให้วุฒิภาวะเพิ่มขึ้น

4.5 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ส่งผลต่อความรับผิดชอบใน การทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นลำดับ ที่ห้า แสดงว่า ข้าราชการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว ทำให้ข้าราชการมีความ รับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการและสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งญาติพี่น้อง มี ความรักใคร่ เห็นอกเห็นใจกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การสนับสนุนด้าน อารมณ์ และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว มีการพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน สามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิก ในครอบครัว ตลอดจนรับผิดชอบแก้ไขปัญหาดัง ๆ ภายในครอบครัว ย่อมทำให้ครอบครัวมีแต่ ความสุข และส่งผลถึงศักยภาพในตัวบุคคล ที่จะแสดงออกทั้งในด้านการศึกษาเล่าเรียน การ ปฏิบัติงาน การคิดและตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับเฮิร์ลอค (Hurlock. 1964 : 661) ที่กล่าวว่า ซึ่งมี แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกครอบครัวดี ได้แก่ บิดามารดาอบรมรักเด็ก คือการให้ ความรัก ความเอาใจใส่ สร้างความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในบ้าน และเห็นความสำคัญของเด็ก ผลที่ตามมา คือ ทำให้เด็กเป็นคนที่ให้ความร่วมมือ มีอารมณ์มั่นคง ร่าเริง มีความรับผิดชอบ สามารถเผชิญชีวิต ด้วยความมั่นใจ มองตนเองได้อย่างตรงกับความจริง

4.6 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ส่งผลทางลบต่อความรับผิดชอบในการทำงานของ ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นลำดับที่หก แสดงว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานไม่ดี มีแสงสว่างไม่เพียงพอ ห้องทำงานคับแคบ อุปกรณ์ไม่สามารถ ใช้งานได้ทันทั่วทั้ง ที่ ไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในที่ทำงาน วัสดุและอุปกรณ์ สำนักงานไม่เพียงพอกับจำนวนข้าราชการไม่มีความทันสมัยต่อการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความ

รับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการต้องพยายามทำงานในส่วนที่รับผิดชอบด้วยความระมัดระวังมากขึ้น การใช้วัสดุอุปกรณ์ก็ต้องรอบคอบระมัดระวังไม่ให้เกิดเสียหายเพราะทราบว่าอาจจะไม่มีงบประมาณมากนักแต่ยังต้องการให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพจึงทำให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาเพลนและโอเดีย (Kaplan and O'dea. 1953 : 351 - 354) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพแวดล้อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสณี สุขสาโรจน์ (2545 : 71) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบาย และส่งเสริม

กระบวนการในการทำงาน โดยสามารถพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งได้แก่ ทักษะคติต่อการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา อายุ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว และลักษณะ ทางกายภาพในที่ทำงาน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการส่งเสริม และเพื่อให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบในการทำงานดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมในทางทักษะคติ ให้ข้าราชการมีทัศนคติทางบวกต่องานที่ทำและรับผิดชอบอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพสูง เกิดความผิดพลาดน้อย มีความรวดเร็ว และชัดเจน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการประสบความสำเร็จในการทำงาน

1.2 เนื่องจากทัศนคติต่อการทำงาน สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานได้ดีที่สุด ดังนั้น จึงควรส่งเสริม และสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ซึ่งเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะทำให้ข้าราชการ มีความรับผิดชอบต่อการทำงานดี ตลอดจนสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับข้าราชการ โดยการจัดกิจกรรมที่สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ของข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เช่น ความพึงพอใจ ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการแต่ละหน่วยงานที่ปฏิบัติ เช่น กองทุนและสวัสดิการ กองทะเบียน และกองนโยบาย และการวางแผน เป็นต้น

2.3 ควรทำการศึกษาเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบในการทำงานดี และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ การปรับพฤติกรรม เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. (2524). *สุขภาพจิตในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์นามกุฎราชวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- กมลวัฒน์ วันวิชัย. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ กรุงเทพมหานคร*. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
ถ่ายเอกสาร.
- กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2521). *ศีลธรรมและวัฒนธรรมไทย*. กรุงเทพฯ : องค์การคำคุณสภา. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. ถ่ายเอกสาร.
- กันยา สุวรรณแสง. (2532). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : บำรุงสาส์น.
- กาญจนา คำสุวรรณ. (2524). *จิตวิทยาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์.
- เกษสุดา สองห้องนอก. (2543). *การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน*. ปรินุณยานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. จัดสำเนา.
- เกียรติศักดิ์ นีรเอียรนาถ. (2527). *การทุจริตในองค์กร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิพิธการพิมพ์.
ถ่ายเอกสาร.
- เกื้อกูล ทาสีทธิ. (2524). *การศึกษาเปรียบเทียบสังคมประกิตและบุคลิกภาพของบุคคลจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ขจิตภัย บุรุษพัฒน์. *ข้าราชการไทยในสถานการณ์ปัจจุบันในยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. หน้า 1-16 กรุงเทพฯ : สำนักบริการวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร.
ม.ป.ป.
- ขวัญฤดี ขำชอนลัดดี. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล*. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- คงพร คงชาตรี. (2532). การเปรียบเทียบทัศนคติต่อโรคเอดส์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรีและกรุงเทพฯ. ปรินุญยานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ. (2540). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). เอกสารการประชุมเชิงปฏิบัติการ โครงการศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2526). คู่มือปลูกฝังค่านิยม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์กราฟิเคอาร์ท. ถ่ายเอกสาร.
- คณิงรัตน์ ลาโพธิ์. (2535). ผลของการนำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ปรินุญยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา เกษศรีสังข์. (2537). วิธีเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินุญยานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา สุวรรณทัต และดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2521). พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 1 : พื้นฐานความเข้าใจทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. ถ่ายเอกสาร.
- จาริญา ศักรประธาน. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการเรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย วชิราวุธวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. ปรินุญยานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2540). คุณสมบัตินักวัดและคุณภาพของมาตรฐานวัดเจตคติเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์วิธีการของธอร์นไคค์. ปรินุญยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บิลมาส และ คนอื่นๆ. (2529). “รายงานวิจัยคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน” กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- ฉลอง ภิมย์รัตน์. (2521). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ประจักษ์การพิมพ์.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2532). การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์. ถ่ายเอกสาร.
- ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานินพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชะลอ ธรรมศิริ. (2516). การพัฒนาตนเอง. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- ชัยรัตน์ ขามรัตน์. (2532). เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา ที่มีต่อการเรียนวิชาเอก สุขศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท. ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาติชาย หมั่นสมัค. (2542). การปรับตัวของนักศึกษาโครงการสมทบพิเศษ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ปรินูญานินพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชำนาญ นิสารัตน์. (2524). หนังสือแบบเรียนสังคมศึกษา ส 402 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 (ม.4). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. ถ่ายเอกสาร.
- ชินวรณ์ บุญเกียรติ. (2530). การปฏิบัติงานนิเทศก์ภายในของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานประสานงาน การประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. จัดสำเนา.
- ชูลีกร ชาติดี. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เชิดศักดิ์ ไชวาสินธุ์. (2520). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไชยรัตน์ ปราณี. (2531). การศึกษามลสมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการทำงานกลุ่มและความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนสังคมศึกษาโดยการสอนแบบซินดิเคตกับการสอนตามคู่มือครู. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). *จิตวิทยา จริยธรรม และจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงฤดี ช่วยข้า. (2540). *ทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา*. ปรินูญานินพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดุษฎี ทรัพย์ปรง. (2529). *ผลการใช้บทบาทสมมติเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดรางบัว กรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เดโช สนวนานนท์. (2512). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน และจดหมายถึงสุมิตรา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เต็มศักดิ์ คทวาณิช. (2540). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเรียนและวิธีเผชิญปัญหาทางการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ*. ปรินูญานินพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เตือนใจ ชันติสิทธิ์. (2535). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทอดถอนใจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคเหนือ สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่นๆ. (2539). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาสุขภาพจิตของประชาชนเขตหนองจอก กรุงเทพฯ*. สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย.
- ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล. (2529). “รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณสมบัติของค่านิยมพื้นฐานทางจริยธรรมของคนไทย” นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา. ถ่ายเอกสาร.
- ธารีรัตน์ ยิ่งยง. (2542). *การศึกษาลักษณะสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนด้วยการสอนแบบโครงการประกอบการประชาสัมพันธ์กับนักเรียนที่เรียนด้วยการสอน ตามคู่มือของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.

- นงเล็ก สุขถิ่นไทย. (2530). “เอกสารประกอบการประเมินประสิทธิภาพอาจารย์ : คู่มือการสอน
– รายงานผลการสอน – รายงานการให้บริการด้านต่างๆ”. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- . (2531). “งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อคนไทย : ในประมวลบทความ
ทางวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์” เอกสารฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ 33 หน้า 81
- 100. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
ถ่ายเอกสาร .
- นวลละออง สุภาผล. (2527). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นวลอนงค์ ศรีธีรรัตน์. (2538). *ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์
การที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2531). “วิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาไทย “ ใน เอกสารประกอบคำ
บรรยายนิสิตปริญญาโท วิชาบริหารการศึกษา รุ่นที่ 16. กระทรวงศึกษาธิการ
ถ่ายเอกสาร.
- บุญช่วย ยิดขัง. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมการ
ศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ศษ. ม. (การบริหารการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุษราคัม ฐรพันธ์. (2534). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการพนันของนักเรียนมัธยมศึกษาตอน
ต้นในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด*. ปริญญานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยา
การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ป. มหาจันทร์. (2536). *สอนให้เด็กมีความรับผิดชอบ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสไตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- ประกายทิพย์ พิชัย. (2539). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
กรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พีระพัสนา.

- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคนอื่น ๆ. (2527). *รูปแบบการพัฒนาทัศนคติต่อการประหยัดพลังงาน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี ศรีใส. (2534). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า*. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปณัฐฐา วณิชชานนท์. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าสถานีนอมาลัยในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ วท. ม (บริหารสาธารณสุข) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะพงษ์ มณีศรี. (2532). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์ ค. ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). *สุขภาพจิตเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2519). *สุขภาพจิตศึกษา*. กรุงเทพฯ : กองสุขภาพจิต.
- พจนา ว่องตระกูล. (2541). *อดีต ปัจจุบัน อนาคต ของ สช ในความฝัน สช. วันสถาปนา สช. ครบรอบ 26 ปี*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระมหาทองคำ ยืนยั้ง. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ศศ. ม. (การบริหารองค์การ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- พระเมธี ธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2533). *พุทธศาสนากับปรัชญา*. กรุงเทพฯ : บริษัท อัมรินทร์พริ้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- พระโสมณ คณาภรณ์. (2522, ธันวาคม). "ความรับผิดชอบ" *วารสาร พ.ส.ล.* 90 (7) : 14.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชนี วรกวิน. (2522). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด.
- พัชรี ศรีสังข์. (2535). *สุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พัสนี สุขสาโรจน์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน ของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมี
ความบกพร่องทางการได้ยิน. ปรินญานิพนธ์. กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิจิตรา พงษ์จินดากร. (2525). การทดลองสอนความรับผิดชอบแก่เด็กที่มีระดับพัฒนาการทาง
สติปัญญาต่างกันโดยวิธีกลุ่มสัมพันธ์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- พิณทิพย์ สีนุ้ย. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยา
การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิรพต นุ่นเจริญ. (2525). ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. ปรินญานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พุทธทาสภิกขุ. (2520). ศีลธรรมกับมนุษยโลก. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร.
- เพ็ชรินทร์ ปฐมวนิชกะ. (2520). การวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบ ของนักเรียนระดับ
ประถมศึกษา : กรณีศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ศศ. ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) พิษณุโลก : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูลย์ สีนลารัตน์. (2534, สิงหาคม). “บุคคลแลสังคมในประเทศอุตสาหกรรมใหม่” วารสาร
ก้าวไกล 5 (97) : 33 – 34.
- ไพโรจน์ สิตปรีชา. (2515). วางแผนเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- ไพศาล คณะทอง. (2539). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน
สามัญสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยา
นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
ถ่ายเอกสาร.
- มนูญ วงศ์นารี. (2517). ความรู้พื้นฐานในการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., ถ่ายเอกสาร.
- มยุเรศ ฮาดวิเศษ. (2544). สุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลใน
โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ. ม. (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. จัดสำเนา.

- มาลินี แซ่เตี๋อง. (2534). *ทัศนของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. ปรินญานิพนธ์ กศ. ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ยนต์ ชุมจิต. (2534). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- วงเดือน จงไพบูลย์. (2543). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ ณ เจริญ. (2544). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการเลือกแหล่งอาหารเร็วของนักเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมทหาร ในสังกัดกรมยุทธศึกษา กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม*. ปรินญานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. สารนิพนธ์ ร. ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- วัฒนา สิงห์ล้มฤทธิ์. (2527). *การสร้างแบบทดสอบวัดจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในจังหวัดยะลา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- วันนี อุบลแย้ม. (2545). *ปัจจัยลักษณะพื้นฐานและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม.(ประชากรศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วารี ฐวธรรม. (2536). *จิตวิทยาพัฒนาบุคลิกภาพ (53 กลยุทธ์เสริมพลังตน)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พลชัย. ถ่ายเอกสาร.
- วารี ศิริเจริญ. (2536, เมษายน). “การทดลองใช้ชุดการสอนเพื่อการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1,” *วารสารวิจัยสุนเทศ*. 13 (15) : 3.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). *เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7 . กรุงเทพฯ : โอเอสพรีนติ้งเฮาส์ การพิมพ์.

- วิเชียร เกตุสิงห์. (2528). *คู่มือการสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนการพิมพ์.
- วิทย์ วิศเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก. (2525). *สังคมศึกษา (ส402)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์. ถ่ายเอกสาร.
- วินัย โกยดุรงค์. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- วิวัฒน์ รักษาเคน. (2531). *ความสำนึกในความรับผิดชอบและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (การบริหารองค์การ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิธิภูมิ. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. จัดสำเนา.
- ศิรินันท์ วรรณกิจ. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์คาโนนิคัล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศึกษาธิการ , กระทรวง. (2520). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สถาบันภาษาศาสตร์. *ปทานุกรมฉบับหลวง*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประจำกระทรวงการพิมพ์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2514). *การพัฒนาคุณภาพของประชากรไทย*. กรุงเทพฯ : ไทยสัมพันธ์.
- สามัญศึกษา, กรม. *หน่วยศึกษานิเทศก์*. (2526). *ชุดการสอนปลูกฝังและการสร้างค่านิยมพื้นฐานเรื่องความรับผิดชอบ*. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์.
- สาโรช บัวศรี. (2522). "การรับผิดชอบในการตัดสินใจ" *จุลสารสมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย ฉบับปีที่ 8*. กรุงเทพฯ : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย โรงพิมพ์บรรหาร.
- สำนักงาน ก.พ. (2542). *การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม*. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2526). *คู่มือปลูกฝังค่านิยมของกลุ่มนักวิชาการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กองนโยบายและแผน . (2544). *การดำเนินงาน ของสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน* กรุงเทพฯ.

- สุกัญญา แยมี่ยม. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจเรียนของนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สุชาดา ภาพจน์. (2539). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการธุรกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2541). *การสร้างแบบทดสอบวัดลักษณะความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรง ความไม่เที่ยงตรง และความเชื่อมั่น. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สุโท เจริญสุข. (2527, ธันวาคม). "ข้อคิดพัฒนาคนให้มีความรับผิดชอบ" *วารสารแนะแนว*. 19 (96) : 45 - 49.
- สุภาพร เลาสถิตย์. (2525). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับทัศนคติต่อโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.*
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2533). *จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา.*
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2538). *การวัดผลและการพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- อภิสิทธิ์ วงษา. (2517). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบ การปรับตัวและลักษณะความเป็นผู้นำของเด็กนักเรียนชั้น ป.7 และ มศ.3 ในเขตเทศบาลเมืองตาก. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.*
- อรรถัย โสภา. (2533). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- อรุณ รักธรรม. (2536, เมษายน). “การทดลองใช้ชุดการสอนเพื่อการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1” *วารสารวิจัยสนเทศ*. 13 (15) : 3.
- อัจฉรา วัฒนามงคล. (2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตวิทยาลัย*. ปริญญาโท กศ. ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา สุขารมณ์. (2527). *เอกสารประกอบคำสอนวิชาพื้นฐานทางจิตวิทยาการศึกษา*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อัจฉรา สุขารมณ์ และคนอื่นๆ. (2528). “รายงานการวิจัยเรื่องการอบรมเลี้ยงดู กับพัฒนาการทางสติปัญญาด้านเหตุผล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2” กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อารี เศรษฐชัย. (2520). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความรู้สึกรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allport, Gardon W. (1967). *Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York : John Willey and Sons.
- Anastasi, Anne. (1968). *Personality Development*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Bernard, Chester I. (1970). *The Function of Executive*. Cambridge : Harward University Press.
- Browne , C.G. and Cohn, Thomas S. (1958). *The Study of Leadership*. Illinois . The Interstate Printers and Publishers.
- Cattell, Raymond B. (1963). *Manual for jr. – sr. High school Personality Questionnaire “HSP” Form A*. Illinois : Institute for Personality and ability Testing.
- Cox, F.M. and Praticia M. Leager. (1961). “ Some Aspects of the Parent Child Relationship,” *Child Development*. 32 (84) : 639 – 648.

- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : Harper and Row.
- Cruz, Albarez. and Linda (1991, May). "Supervision of the midlife teacher : job Satisfaction and motivation," in Dissertation Abstracts International. 51 (11) : 3565 – A .
- Fiedler, Fred E. , Martin M. Chomers and Linda Morhan. (1976). *Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept*. New York : John Wiley and sons Inc.
- Friedman, M. and R.H. Roseman. (1974). "Behavior Pattern and Coronary Angiographic Finding," *Journal of the American Medical Association*. 240 : 164.
- Flippo, Edwin B. (1966). *Management : A Behavioral Approach*. Illinois and Bacon.
- Funk and Wagnals. (1961). *New Standard Dictionary of The English Language*. Vol 2. New york. : McGraw – Hill Book Company.
- Goleman, Deniel. (1995). *Emotional Intelligence : Why it can Matter More Than I.Q.* New York : Bantan Books.
- Good, Carter V. (1959). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Gordon, H.G. (1963). *Manual, Gordon Personal Profiles*. New York : Harcourt, Brace and World.
- Hilgard, E.R. (1962). *Introduction to Psychology*. 3rd ed. New York : Harcourt Brace and Word Inc.
- Hurlock, Elizabeth B. (1964). *Development. Psychology*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Johada, M. (1970). *The Psychological Meaning of various Criteria of Positive Mental Health in Social Psychology and Mental Health*. By H. Wechsler, et., el. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Kandel, Denis B. and Gerald S. Lesser. (1963). "Parental and Peer Influence on Education Plance of Adolescents," *American Sociological Review*. 34 (22) : 221 – 222.
- Kando, Thomas M. (1971). *Social Interaction*. St Lours : The C.V. Mosley Company.

- Kanpan , L and L.D. O 'dea . (1953 , August.). "Mental Health Hazards in School."
The Education Leadership. 10 (953) : 351 – 354.
- Kelley, Karen E. and Houston, Ken B. (1985, October). "Type A Behavior and in
Employed Women : Relations to Work, Marital, and Leisure Variable Social
Support, Stress, Tention, and Health," *Journal of the Personality and Social
Psychology*. 48 (4) : 1067.
- Kleiwer, Wendy and Weidner, Gerdi. (1987, February). "Type A Behavior and
Aspiration : A study of Parnts and Children' s Goal Setting," *Developmental
Psychology*. 23 (2) : 204 – 209.
- Lawshe,C.H. (1966). *Principles of Personal Testing*. New York : McGraw – Hill Book,
Co.
- Likert, Renie. (1970). *A Technique for The Measurement of Attitude*. Chicago :
Rand McNally Company.
- Maslach, Christina Burnout. (1986). *The Cost of Caring*. 2nd ed : Englewood Cliffs,
N.J. : Prentice – Hall Inc.
- Mcclelland , David.C. (1953). *The Achievement Motive*. New York : Appleton
Century Crofts, Inc.
- . (1961). *The Achievement Society*. New York : The Free Press.
- McConnell, Edvina A. (1982). *Burnout in the profession : Coping Strategies, Causes
and Costs*. St. Louis : The C.V. Mosby Company.
- Morrow, W. R and R. C. Willson. (1961, April). "Family Relations of Bright High –
Achieving and Under – Achieving High School boy," *Child Development*. 32
(48) : 508 – 514.
- Muldary, Thomas W. (1983). *Burnout Health Professional Manifestation and
Management*. New York : Appleton – Century – Crofts.
- Nort, Sartain and Chapman, Strange. (1973). *Psychology Understanding Human
Behavior*. New York : McGraw – Hill Book Company. P.464.
- Peck,R.F. (1958 November). "family Patterns correlated with Adolescent Personality
Structure" *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 62 (8) : 374.
- Pffnner, John M. and Mashall Fels. (1964). *The supervisor of personal Human
Relations in the Management of men*. New York : Prentice Hall, Inc.

- Rokeach, Milton. (1968). "A Theory of Organization and Change Within Values Attitude System," *The Journal of Social Issues*. 1 (9) : 13 – 33.
- Sanford, F.H., et. Al., (1970). *Psychology : A scientific Study of Man*. California : Wadsworth Publishing Company. Inc.
- Schwartz, David D. and Others. (1986). "Influence of Personal and Universal on the Subsequent Performance of Persons with Type A Type B Behavior Pattern," *Journal of Performance of Persons Social Psychology*. 51 (20) : 459 – 462.
- Strube and Other. (1987, July). "Type A Behavior Pattern and Self Evaluation of Abilities : Empirical Test of The Self Appraisal Model," *Journal of Personality and Social Psychology*. 52 (5) : 956 – 974.
- Thurstone, L. L. (1967). *Attitude Theory and Measurement*. New York : John Wiley and Sons.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley and Sons. Inc.
- Woldman, Benjamin B. (1979). *Dictionary of Behavioral Science*. London : Macmillan.
- Wiggins, Terry S. and Others. (1971). *The Psychology of Personality Reaking*. Chicago : Aderson – Wesley.
- Williams, L. and Hazer T.J. (1986). Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in turnover models : A realysis using latent variable structural equation method," *Journal of Applied Psychology*. 76 (6) : 219 – 231.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงาน

ส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร

เรียน ข้าราชการทุกท่าน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งทุกท่านสามารถแสดงความรู้สึกรหรือความคิดเห็นได้อย่างอิสระ คำตอบของท่านไม่มีข้อถูกหรือข้อใดผิด และไม่มีผลกระทบต่อนหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมด มี 10 ตอนได้แก่

- | | |
|-----------|---|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล |
| ตอนที่ 2 | แบบสำรวจบุคลิกภาพ |
| ตอนที่ 3 | แบบสำรวจทัศนคติครองสุขภาพจิต |
| ตอนที่ 4 | แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน |
| ตอนที่ 5 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว |
| ตอนที่ 6 | แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน |
| ตอนที่ 7 | แบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา |
| ตอนที่ 8 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน |
| ตอนที่ 9 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา |
| ตอนที่ 10 | แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน |

ขอความกรุณาทุกท่านโปรดตอบให้ตรงตามความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวรัชณี สังข์สุวรรณ
นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

1. เพศ ☐ ชาย
☐ หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ ปี (หากเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพการสมรส ☐ โสด
☐ คู่
☐ หม้าย
5. ระดับรายได้ บาท ต่อเดือน
6. อายุราชการ ปี (นับตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปีปัจจุบัน หากเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
7. ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ (โดยเรียงลำดับความสำคัญ)

อันดับที่.....

การดูแลสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง

อันดับที่.....

ค่าเช่าบ้าน หรือ ค่าผ่อนบ้าน ค่าผ่อนรถ

อันดับที่.....

ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าเล่าเรียนบุตร

ตอนที่ 2 แบบสำรวจบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
2	ท่านรู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะ เวลาที่ท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้					
3	ท่านคิดว่าเวลาช่างผ่านไปรวดเร็วจนไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
4	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
5	ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6	ท่านเป็นคนที่ไม่เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ					
7	ท่านรู้สึกว่าต้องทำอะไรต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
8	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
9	ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำกิจวัตรให้เสร็จโดยเร็วเท่าที่จะทำได้					
10	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร หรือที่ทำการไปรษณีย์					
11	ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของงานของท่าน					
12	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที					
13	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
14	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเพื่อเจ้า					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
15	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จักรับ ท่านจะรู้สึกทนนไม่ได้					
16	ท่านชอบทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					
17	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดเรื่องไร้สาระ ท่านจะรู้สึกเบื่อและหาทาง เลี้ยวออกมา					
18	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว ว่องไว					
19	เมื่อท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ ซ้ำซาก ท่านรู้สึกหงุดหงิด					
20	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60

(Thai G.H.Q. = General Health Questionnaire 60)

คำชี้แจง ให้ตอบคำถามโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบให้ใกล้เคียงกับสุขภาพ
และความรู้สึกของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด

1. ในระยะที่ผ่านมา ท่านรู้สึกสบายและมีสุขภาพดี
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แย่กว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก
2. ในระยะที่ผ่านมา ท่านรู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
3. ในระยะที่ผ่านมา ท่านรู้สึกทรมานและสุขภาพไม่ดี
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
4. รู้สึกไม่สบาย
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
5. เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
6. รู้สึกตึงหรือคล้ายมีแรงกดที่ศีรษะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
7. สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

8. รู้สึกกลัวว่าตนเองจะเป็นลมหมดสติไปในที่สาธารณะ

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

9. มีอาการวูบร้อนหรือหนาว

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

10. มีเหงื่อออกมาก

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

11. ตื่นเช้ากว่าปกติและหลับต่อไม่ได้

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

12. หลังจากตื่นนอนแล้ว รู้สึกนอนไม่เต็มอิ่ม

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

13. รู้สึกเพลียมาก และไม่มีแรงแม้แต่จะกินอาหาร

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

14. นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

15. รู้สึกตื่นตัว และความคิดว่องไว

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

16. รู้สึกมีกำลังวังชา

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

17. เมื่อเข้านอนใช้เวลา นานกว่าจะหลับได้

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

18. ไม่สามารถหลับได้สนิทหลังจากหลับแล้ว

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

19. ผื่นไม่ดีหรือน้ำกัล

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

20. มีอาการกระสับกระส่าย หลับไม่สนิท

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

21. หาอะไรทำและทำให้ตัวเองไม่มีเวลาว่างได้

☐ มากกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ ค่อนข้างน้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

22. ทำอะไรช้ากว่าปกติ

☐ เร็วกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ ช้ากว่าปกติ ☐ ช้ากว่าปกติมาก

23. รู้สึกขาดความสนใจในกิจกรรมที่เคยทำตามปกติ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
24. ปล่อยปละละเลย ไม่สนใจรูปร่างหน้าตาของตัวเอง
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
25. พึงพิถันกับการแต่งเนื้อแต่งตัวน้อยลง
☐ พึงพิถันมากกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
26. ออกไปนอกบ้านบ่อยเท่าที่เคย
☐ มากกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
27. จัดการกับสิ่งต่างๆได้ดีพอๆกับคนส่วนใหญ่ ที่อยู่ในสภาพเดียวกับท่าน
☐ ดีกว่ามาก ☐ ดีพอๆกัน ☐ ค่อนข้างน้อยกว่า ☐ น้อยกว่ามาก
28. รู้สึกว่าโดยทั่วไปแล้วทำอะไรได้ดี
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ ดีน้อยกว่า ☐ ดีน้อยกว่าปกติมาก
29. ไปทำงานหรือทำงานบ้านสาย
☐ ไม่สายเลย ☐ ไม่สายกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างสายกว่าปกติ ☐ สายกว่าปกติมาก
30. พอใจกับการที่ทำงานลุล่วงไป
☐ มากกว่าปกติ ☐ พอๆกับตามปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
31. สามารถมีความรู้สึกรักและอบอุ่นต่อคนใกล้ชิดได้
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
32. รู้สึกว่าสามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่ามาก
33. ใช้เวลาคุยเล่นกับคนอื่นมาก
☐ ใช้เวลามากกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่ามาก
34. รู้สึกกลัวที่จะพูดอะไรออกไปต่อหน้าคนอื่น เพราะเกรงจะทำให้ตัวเองดูโง่
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
35. รู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่างๆ
☐ มากกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
36. รู้สึกว่าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้
☐ มากกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
37. รู้สึกว่าตัวเองไม่สามารถที่จะเริ่มทำอะไรได้เลย
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

38. จะทำอะไรก็รู้สึกหวาดกลัวไปหมด

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

39. รู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

40. รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะเอาชนะความลำบากต่างๆได้

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

41. รู้สึกว่าชีวิตต้องดิ้นรนอยู่ตลอดเวลา

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

42. สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้

☐ มากกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

43. มองอะไรเครื่องเครียดไปหมด

☐ มากกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

44. รู้สึกหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดี

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

45. รู้สึกกลัวหรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

46. สามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆของตัวเองได้

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

47. รู้สึกเรื่องต่างๆทับถมจนรับไม่ไหว

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

48. มีความรู้สึกว่าคนรอบข้างจับตามองคุณอยู่

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

49. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

50. รู้สึกเสียความมั่นใจในตัวเองไป

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

51. คิดว่าตัวเองเป็นคนไร้ค่า

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

52. รู้สึกว่าชีวิตนี้หมดหวังโดยสิ้นเชิง

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

53. รู้สึกมีความหวังในอนาคตของตัวเอง
☐ มากกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ มีความหวังน้อยมาก
54. รู้สึกมีความสุขดี ตามสมควร เมื่อดูโดยรวมๆ
☐ มากกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
55. รู้สึกกังวล กระวนกระวาย และเครียดอยู่ตลอดเวลา
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
56. รู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
57. คิดว่ามีความเป็นไปได้ที่จะอยากจบชีวิตตัวเอง
☐ ไม่อย่างแน่นอน ☐ ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น ☐ มีอยู่บ้างเหมือนกัน ☐ มีแน่ๆ
58. รู้สึกว่าบางครั้งทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียดมาก
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
59. พบว่าตนเองรู้สึกอยากตายไปให้พ้นๆ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
60. พบว่ามีความรู้สึกที่อยากจะทำลายชีวิตตัวเองเข้ามาอยู่ในความคิดเสมอๆ
☐ ไม่อย่างแน่นอน ☐ ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น ☐ มีอยู่บ้างเหมือนกัน ☐ มีแน่ๆ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม

ด้านความรู้

แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการทำงาน ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับความคิดของท่านมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับความคิดของท่านบ้างบางครั้ง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับความคิดของท่านน้อยมาก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความที่ไม่ตรงกับความคิดของท่านเลย

ข้อ	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1	การทำงานราชการเป็นงานบริการที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น					
2	ข้าราชการที่ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถจะทำให้ งานมีคุณภาพ					
3	ข้าราชการจะต้องศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา					
4	ระบบงานที่ปฏิบัติมีความเข้าใจได้ยาก					
5	การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการทำให้ท่าน สบายใจในการทำงาน					
6	การสั่งงานไม่ชัดเจน เพราะมีหัวหน้าหลายคน					
7	ท่านสามารถนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ในการทำงาน					

ด้านความรู้ลึก

แบบสอบถามความรู้ลึกของข้าราชการที่มีต่อการทำงาน ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรด
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมาก
ที่สุด

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านบ้าง
น้อย	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ท่านรู้สึกรำคาญเมื่อต้องรับฟังผู้รับบริการพูดในเรื่องปัญหาของเขา					
9	ท่านรู้สึกท้อแท้ต่อการทำงานราชการเพราะผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม					
10	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานราชการ					
11	ท่านรู้สึกว่าการทำงานข้าราชการทำให้รู้จักบุคคลอื่นมากขึ้น					
12	ท่านรู้สึกว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
13	ท่านทำงานด้วยความสนุก					
14	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับสูงได้					
15	หน่วยงานท่านไม่มีแหล่งหาความรู้เพิ่มเติม					

ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

แบบสอบถามพฤติกรรมของของข้าราชการที่มีต่อการทำงาน ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

เป็นประจำ	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง
บ่อย	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
บ่อยครั้ง	หมายถึง	ข้อความที่บางครั้งตรงกับการกระทำของท่าน บางครั้งไม่ตรงกับการกระทำของท่าน
น้อยครั้ง	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับการกระทำของท่านน้อย
นานๆ ครั้ง	หมายถึง	ข้อความที่ตรงกับการกระทำของท่านน้อยมากจนแทบจะไม่เกิดเลย

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	น้อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง
16	ท่านพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถให้เต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
17	ท่านทำทุกวิถีทาง เพื่อจัดอุปสรรคในการทำงาน					
18	ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกคนด้วยความยุติธรรม					
19	ท่านปฏิบัติงานราชการด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย					
20	เมื่อมีเวลาว่าง ท่านอ่านหนังสือทุกเรื่องเพื่อเพิ่มเติมความรู้					
21	ท่านจับกลุ่มคุยกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเวลาว่าง					
22	ท่านไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่ทำได้ยาก					
23	การทำตามขั้นตอน ทำให้งานมีระเบียบแบบแผน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน

5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	การปฏิบัติของข้าราชการต่อสมาชิกในครอบครัว ท่านแสดงความชื่นชม เมื่อสมาชิกในครอบครัวประสบความสำเร็จ					
2	เมื่อสมาชิกในครอบครัวผิดหวัง ท่านให้กำลังใจ แก่สมาชิกในครอบครัวเสมอ					
3	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในครอบครัว					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<u>การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อข้าราชการ</u>					
4	สมาชิกแสดงการไหว้ขอบคุณ ขอโทษ ท่านทุกครั้งตาม สถานการณ์					
5	สมาชิกในครอบครัวสามารถให้คำแนะนำท่านได้เมื่อท่านมี ปัญหาการทำงาน					
6	สมาชิกในครอบครัวไม่ทำให้ท่านเสียใจในความประพฤติของเขา					
7	สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติตามคำสั่งสอนของท่าน					
8	สมาชิกในครอบครัวแสดงความห่วงใยท่านในเรื่อง สุขภาพ และ การทำงาน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้ง ก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<u>ลักษณะทางกายภาพ</u>					
1	บริเวณสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยความ สวยงามและสะอาด					
2	ภายในห้องทำงานเย็นสบาย อากาศถ่ายเทดี					
3	สภาพห้องทำงานที่ความเหมาะสมกับการทำงาน					
4	สภาพห้องทำงานมีกลิ่นรบกวนทำให้รู้สึกหงุดหงิด เช่น กลิ่น อาหารที่นำมารับประทานในห้อง เป็นต้น					
5	การจัดแบ่งบริเวณต่างๆ ภายในหน่วยงานเป็นสัดส่วน มีความ เหมาะสม					
6	สถานที่ทำงานของท่านแบ่งเป็นสัดส่วนมีพื้นที่เพียงพอที่จะ จัดเก็บเอกสารต่างๆ ได้					
7	สถานที่ทำงานของท่านมีเสียงรบกวนทำให้ท่านไม่มีสมาธิในการ ทำงาน					
	<u>วัสดุ และอุปกรณ์</u>					
8	อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดี เหมาะสมกับการ ใช้งาน					
9	อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรสาร ฯลฯ ที่ ช่วยในการทำงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการ					
10	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน					
11	ในการซ่อมบำรุง อุปกรณ์ต่างๆ ในหน่วยงานมีความล่าช้า					
12	การติดต่อโดยโทรศัพท์ โทรสาร ไม่มีความสะดวก คล่องตัว					

ตอนที่ 7 แบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<u>การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการ</u>					
1	ผู้บังคับบัญชาเห็นประโยชน์และความสำคัญของท่าน					
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน					
3	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และคอยช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ท่าน					
5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าปรึกษาปัญหาส่วนตัว					
6	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกันท่าน					
8	ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	การปฏิบัติของข้าราชการต่อผู้บังคับบัญชา ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					
10	ท่านมีสัมมาคารวะต่อผู้บังคับบัญชา					
11	ท่านปรึกษาผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
12	ท่านเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
13	ท่านได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
14	ท่านขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเรื่องส่วนตัว					
15	ท่านหลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้บังคับบัญชา					
16	ท่านละเลยการปฏิบัติตามระเบียบวินัย เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราอย่างเคร่งครัด					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<u>การปฏิบัติของข้าราชการต่อเพื่อนร่วมงาน</u>					
1	ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน					
2	ท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
3	ท่านมีโอกาส ร่วมทำกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่มีโอกาสได้ใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านรู้สึกมีมิตรจิตของเพื่อนร่วมงาน					
6	ท่านชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านมีอุปสรรคในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
	<u>การปฏิบัติของเพื่อนร่วมงานต่อข้าราชการ</u>					
8	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านสนิทสนมและเป็นกันเอง					
9	เมื่อท่านมีกิจธุระจำเป็นรีบด่วนก็สามารถฝากเพื่อนร่วมงานทำแทนกันได้					
10	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
11	เพื่อนร่วมงานของท่านไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากท่าน					
12	เพื่อนร่วมงานของท่านชอบพูดจาเสียดสีท่านขณะปฏิบัติงาน					
13	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความราบรื่น					
14	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<u>การปฏิบัติของข้าราชการต่อผู้ได้บังคับบัญชา</u>					
1	ท่านให้ความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน					
2	ท่านแสดงความเป็นกันเองต่อผู้ได้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน					
3	ท่านให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ในเรื่องงานกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น					
4	ท่านให้การสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่น่าสนใจเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตต่อผู้ได้บังคับบัญชา					
5	ท่านไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับการพิจารณาความดีความชอบ					
6	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
7	เมื่อท่านตกใจแล้ว ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง ท่านจะไม่สนใจเขาอีกเลย					
8	ท่านมักจำชื่อผู้ได้บังคับบัญชาไม่ได้					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<u>การปฏิบัติของผู้ได้บังคับบัญชาต่อข้าราชการ</u>					
9	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ					
10	ผู้ได้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวที่ดีกับท่าน					
11	ผู้ได้บังคับบัญชากล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากท่าน อย่างมีเหตุผล					
12	ผู้ได้บังคับบัญชามีความสนใจในการพัฒนางานของตนเองให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
13	ผู้ได้บังคับบัญชามีการซักถามท่านเมื่อมีข้อสงสัยในการ ปฏิบัติงาน					
14	ผู้ได้บังคับบัญชามักเข้ามาขอความช่วยเหลือท่านเสมอๆ					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านตรวจทานความรอบครอบในงานที่ท่านทำก่อนส่งมอบงานทุกครั้ง					
3	ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือหน้าที่ด้วยความเต็มใจ					
4	ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ					
5	ท่านทำงานได้เสร็จตรง ตามเวลาที่กำหนด					
6	ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ทุกครั้งในการทำงานให้สำเร็จ					
7	ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้เหมาะสมกับงาน					
8	ถ้าท่านสับสนไม่เข้าใจในหน้าที่การงาน ท่านขอเปลี่ยนงานกับผู้อื่น					
9	ท่านมักทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาให้เสร็จ แม้ว่าจะตรงกับวันหยุด					
10	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
11	ท่านมักคุยกับเพื่อนร่วมงาน หรือเอางานอื่นขึ้นมาทำในระหว่างการทำงาน					
12	เมื่อหมดเวลาทำงาน ท่านจะหยุดทำและเก็บงานไว้ทำในวันรุ่งขึ้น					
13	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ					
14	ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานทุกครั้ง					
15	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงานได้					
16	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน					
17	ท่านสามารถทำผลงานให้เพิ่มมากขึ้นได้ตามลำดับ					
18	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนเสมอ					
19	ท่านมีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานขึ้นเรื่อยๆ					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
20	ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้งานไปสู่ความสำเร็จ					
21	ท่านยินดีและยินยอม หากหัวหน้าให้เปลี่ยนงานจากเดิมมาเป็นงานใหม่ที่ไม่ถนัด					
22	ท่านมีอิสระในการคิด ทำ ตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่					
23	ท่านยินดีที่ทำงานล่วงเวลา โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน					
24	ท่านไม่เคยเสียสิทธิในการลาพักร้อน					
25	ท่านมักหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จ ของงาน					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ

นางสาวรัชนี สังข์สุวรรณ

วัน เดือน ปีเกิด

18 เมษายน 2519

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

181 หมู่ 2 ตำบล สาลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัด สุพรรณบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536

มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนยานาเวศวิทยาคม

พ.ศ. 2541

คบ. (เอกภาษาไทย) จากสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ. 2547

กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ