

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุริยศักดิ์ เหมื่อนอ่วม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2552

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุริยศักดิ์ เหมื่อนอ่วม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

บทคัดย่อ

ของ

สุริยศักดิ์ เหมือนอ่วม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2552

สุริยศักดิ์ เหมือนอ่วม. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี, อาจารย์ ดร.สุภาพร ธนะชานันท์.

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปัจจัยทางจิตสังคมแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต (เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์) ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยายภาคองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) เพื่อค้นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 224 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Multiple Regression Analysis - Stepwise)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ สูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม
2. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีมนุษยสัมพันธ์สูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีมนุษยสัมพันธ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

3. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

4. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

5. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

6. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ย พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม แต่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 14,963 บาทขึ้นไป

7. ตัวแปรลักษณะทางจิต (เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และมนุษย์สัมพันธ์) ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 43.4 โดยการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ตามลำดับ

PSYCHO-SOCIAL FACTORS TO WORKING BEHAVIOR UNDER THE ROYAL
INITIATIVE OF HIS MAJESTY THE KING OF ASSISTANT CHIEF OFFICER DISTRICT
FOR SUB-DISTRICT IN THE SOUTH PROVINCE AREA

AN ABSTRACT
BY
SURIYASAK MUEANAUM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

October 2009

Suriyasak Mueanaum. (2009). *Psycho-social Factors Related to Working Behavior of Assistant Chief District Officers under the Royal Initiative of His Majesty the King for Sub-districts in the Southern Province*. Master Thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assistant Professor Dr. Omduean Sodmanee, Dr. Supaporn Thanachanun.

The research entitled "Psycho-social Factors Related to Working Behavior of Assistant Chief District Officers under the Royal Initiative of His Majesty the King for Sub-districts in the Southern Province" carried three objectives. Firstly, to compare the behaviors of assistant chief district officers for sub-districts in the southern province whose psycho-social factors are different. Secondly, to study the inter-relationship between psychological factors (attitude towards working behaviors and human relationship) and social environmental factors (work socialization, organizational climate and social support) that had effects on working behaviors of assistant chief district officers under the Royal Initiative of His Majesty the King in the sub-districts of southern province and lastly, to find variables empower to predict working behavior of assistant chief district officers under the Royal Initiative of His Majesty the King in the sub-districts of southern provincial area.

The sampling group in this research consisted of 224 assistant chief district officers from sub-districts in the southern provincial area selected by simple random sampling and then analysed data by SPSS/PC+. T-test, Two-way Analysis of Variance and Multiple Regression Analysis-stepwise. The analysis was done among the whole group and the small groups divided by biosocial characteristics.

The results of this research were as follows:

1. Assistant chief district officers under the Royal Initiative of His Majesty the King with high positive attitude toward working behavior showed statistically better performance at 0.05 significant level compared with those with indifference attitude. These results prevailed in both analyses as a whole group and as classified groups.

2. Assistant chief district officers under the Royal Initiative of His Majesty the King with good human relationship had statistical differences in working behaviors at 0.05 significant level than those with poor human relationship. These results were observed both as a whole group and as classified groups.

3. Assistant chief district officers under the Royal Initiative of His Majesty the King with high work socialization had statistical differences in working behaviors at 0.05 significant level as compared with those with lower work socialization. These results were observed both in the whole group analysis and in all classified groups.

4. Assistant chief district officers under the Royal Initiative of His Majesty the King who perceived higher organizational climate showed a statistical difference in working behaviors at 0.05 significant level than those with lesser perception. These results were seen in a whole group and in all classified groups.

5. Assistant chief district officers under the Royal Initiative of His Majesty the King who received high social support showed better working behaviors with a statistical difference at 0.05 significant level than those officers with minimal support. These results were observed in all groups, as whole group and in all classified groups.

6. There was a statistical relationship at 0.05 significant level between work socialization and attitude towards working behaviors among observed as a whole group and group of Assistant Chief District Officers offenders more than 37 years old and high salary.

7. In the whole group the predictors that could statistical predict working behaviors of Assistant Chief District Officers under the Royal Initiative of His Majesty the King for Sub-districts in the Southern Province were work socialization, attitude towards working behaviors and social support. They correctively predicted working behavior performing 43.4 % and social support was the first predictor in the whole group.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จด้วยดีจากความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ดร.อ้อมเดือน สดมนิ
ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่างการวิจัย
และยังได้ทุ่มเทเวลาให้กับศิษย์อย่างไม่เหน็ดเหนื่อยจนงานวิจัยนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ และ
อาจารย์ ดร.สุภาพร ธนะชานนท์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา
แนะนำในการทำปริญญานิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และ ดร.สุวรรณ พินตานนท์ กรรมการที่
แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ
งานวิจัยนี้เป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล และเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัด และอำเภอใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

สุริยศักดิ์ เหมือนอ่วม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ.....	6
ความเป็นมาและลักษณะงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล.....	10
ความเป็นมาของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล.....	10
ลักษณะงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล.....	11
ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน.....	13
ตัวแปรลักษณะทางจิต.....	13
มนุษย์สัมพันธ์.....	17
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน.....	20
บรรยากาศองค์การ.....	24
การสนับสนุนทางสังคม.....	29
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	33
สมมติฐานการวิจัย.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปผล และอภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก.....	90
ภาคผนวก ข.....	100
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	107

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาของปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	42
2 แสดงค่าจำนวนร้อยละของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่จำแนกตามอายุ เงินเดือน และอายุการทำงาน.....	46
3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จำแนกตามเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ พิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม.....	48
4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จำแนกตามมนุษย์สัมพันธ์ พิจารณา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม.....	50
5 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จำแนกตามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคม ในการทำงาน พิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม.....	52
6 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จำแนกตามการรับรู้บรรยากาศองค์การ พิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม.....	54
7 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จำแนกตามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม พิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม.....	56
8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน ตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ตามตัวแปรเจตคติต่อ พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน พิจารณาในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม.....	58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
9	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มรวม.....	60
10	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ที่เป็นกลุ่มอายุมาก.....	62
11	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ที่มีเงินเดือนสูง.....	64
12	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม กับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	66
13	ร้อยละการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม.....	68
14	แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ.....	101
15	แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ.....	102
16	แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดมนุษยสัมพันธ์.....	103
17	แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน.....	104
18	แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดบรรยากาศองค์การ.....	105
19	แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	106

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	34
2 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน กับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็น หัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในกลุ่มรวม.....	61
3 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน กับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็น หัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในกลุ่มที่มีอายุมาก.....	63
4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน กับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็น หัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในกลุ่มเงินเดือนสูง.....	65

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานสำคัญของกระทรวงมหาดไทยในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค และมีเครือข่ายลงถึงในระดับตำบล หมู่บ้าน และครอบคลุมทั่วประเทศ มีข้าราชการฝ่ายปกครอง ได้แก่ นายอำเภอ ที่ปฏิบัติราชการใน 2 มิติควบคู่กัน คือ มิติด้านอำนาจหน้าที่ (Function) และมิติด้านพื้นที่ (Area) เป็นเจ้าภาพหลักในการบูรณาการงานทุกด้านในพื้นที่อำเภอ และปลัดอำเภอเป็นบุคลากรที่สำคัญในฐานะผู้ช่วยของนายอำเภอ มีภารกิจและหน้าที่หลักเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำรงอยู่ในสังคมอย่างสงบสุขของราษฎรในชนบทระดับฐานราก โดยเฉพาะระดับตำบล และหมู่บ้าน รวมทั้งภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้ประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐอย่างมีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว และสนองตอบต่อความต้องการได้อย่างแท้จริง ซึ่งโดยรวมแล้วภารกิจดังกล่าวคือการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับ ราษฎร ดังนั้นข้าราชการฝ่ายปกครองจึงเป็นที่รู้จักและเชื่อถือศรัทธาในด้านการปฏิบัติหน้าที่จากประชาชนมาเป็นเวลาช้านาน

การปฏิบัติหน้าที่ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในเป็นบทบาทและภารกิจที่สำคัญด้านหนึ่งของข้าราชการฝ่ายปกครอง โดยยึดหลักการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ ภายหลังจากการปฏิรูประบบราชการเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2545 มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติราชการ (Administration to Citizen Center) ส่งผลทำให้วัฒนธรรมในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองได้มีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิมที่ยึดหลัก การทำงานตามระเบียบ กฎหมาย และนโยบายเป็นหลัก เปลี่ยนเป็นการทำงานโดยมียุทธศาสตร์และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ปัจจุบันการทำงานของทุกส่วนราชการจะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายในแต่ละระดับ ซึ่งกรมการปกครองได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะมุ่งสร้างความมั่นคงภายในแบบพลเรือน เพื่อให้เกิดความสงบสุข ความสมานฉันท์ และความเป็นธรรมในสังคม มุ่งสร้างความเข้มแข็งให้แก่การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการปกครองท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น

ปัจจุบันกรมการปกครองได้มีส่วนร่วมและสนับสนุนภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในของรัฐบาลในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อความเป็นอยู่ทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อันได้แก่ ปัญหายาเสพติดบริเวณชายแดน การหลบหนีเข้าเมือง ฯลฯ รวมทั้งภารกิจสำคัญในการสนับสนุน ประสานงานร่วมกับหน่วยงานด้านความมั่นคงในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่

จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความพิเศษ ประชาชนมีเอกลักษณ์ทางศาสนา ภาษา และขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมที่สืบทอดมายาวนาน มีประวัติศาสตร์ความเป็นมาของตนเอง ซึ่งแตกต่างจากคนในสังคมส่วนใหญ่ของประเทศ เมื่อเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ เกิดขึ้นในพื้นที่ ทำให้ปัญหาความไม่สงบของจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงมีความแตกต่างและมีความรุนแรงมากเป็นพิเศษ เช่น การปลุกระดม สร้างสมกำลัง ปลุกฝังอุดมการณ์ตั้งแต่ระดับเด็ก จนกระทั่งเป็นวัยรุ่น (สมาคมนักปกครอง. 2548: 20) การเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ผ่านมามีเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน เริ่มตั้งแต่การปล้นปืน กองพันพัฒนาที่ 2 จังหวัดนราธิวาส และเหตุการณ์ความรุนแรง การลอบวางเพลิงโรงเรียน สถานที่ราชการ การวางระเบิดสถานีรถไฟ โรงแรม ร้านค้า ร้านอาหาร การชุมนุมโจมตีเจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ครู พระสงฆ์ ตลอดจนประชาชนผู้บริสุทธิ์ที่ประกอบอาชีพอย่างสุจริต ล้วนมีสาเหตุมาจากหลายๆ ปัจจัยตั้งแต่ความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภูมิหลังความขัดแย้งทางประวัติศาสตร์ การขาดแคลนสาธารณูปโภคสาธารณูปการพื้นฐาน ขาดคุณภาพชีวิตที่ดี ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ปัญหาผู้มีอิทธิพล และที่สำคัญการทำงานของข้าราชการในพื้นที่ที่มุ่งเน้นทำผลงานของตนเองเป็นหลักขาดการมองปัญหาอย่างเชื่อมโยงเป็นภาพรวม ปัจจัยเหล่านี้ประกอบรวมเข้าด้วยกันเป็นเงื่อนไขและโอกาสของผู้ที่ไม่หวังดีต่อชาติกระทำการยุยงปลุกปั่นผู้ที่ไม่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ โดยเฉพาะเยาวชนให้เกิดความหลงผิด ปลุกฝังอุดมการณ์ความเชื่อที่ผิดไปจากหลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ (กระทรวงมหาดไทย. 2547: 1)

การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รัฐบาลได้กำหนดมาตรการเสริมสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการเร่งยุติสถานการณ์ความไม่สงบ พร้อมทั้งพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และน้อมนำกระแสพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่ทรงพระราชทานแก่ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ณ วังไกลกังวล อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยยึดแนวทาง “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” ซึ่งรัฐบาลได้น้อมนำมาปฏิบัติให้ทุกส่วนราชการได้ยึดถือเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามิให้เกิดซ้ำในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งกรมการปกครองได้กำหนดให้ข้าราชการฝ่ายปกครองทุกคน น้อมนำกระแสพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนั้น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ยังได้ปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานระดับอำเภอให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ความรุนแรงและยุทธวิธีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของผู้ก่อความไม่สงบได้ โดยการนำหลักการบริหารราชการแผ่นดินแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหา เน้นการทำงานแบบมีเจ้าภาพ การทำงานระดับตำบล ซึ่งการปฏิบัติงานจะ

เน้นการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เป็นเจ้าภาพการพัฒนาในพื้นที่ตำบลโดยใช้หลักบูรณาการ เป็นศูนย์กลางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งกรมการปกครองได้สนองนโยบายดังกล่าว โดยได้กำหนดตำแหน่ง “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล” ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าภาพบูรณาการงานร่วมกับทุกหน่วยงานในตำบล เช่นเดียวกับนายอำเภอที่มีอำนาจหน้าที่ระดับอำเภอ กรมการปกครองจึงแต่งตั้งปลัดอำเภอผู้มีความเสียสละ สมักใจ และมีความประสงค์จะปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำรงตำแหน่งเป็นปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อันได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และจังหวัดนราธิวาสทุกตำบล จำนวน 250 ตำบล ตั้งแต่วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2547 โดยให้ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีอำนาจหน้าที่ และภารกิจเช่นเดียวกับปลัดอำเภอทั่วไปของกรมการปกครอง และยังมีภารกิจหน้าที่เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความรุนแรง ซึ่งเป็นมิติใหม่ในการมุ่งแก้ไขปัญหาพื้นฐาน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เป็นการลดความหวาดระแวงและเจตคติเชิงลบต่อข้าราชการของประชาชน สร้างภาพลักษณ์ของราชการที่ดีในทัศนะของประชาชน ก่อให้เกิดความสมานฉันท์ ความสงบสันติสุขในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลโดยยึดพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในเรื่อง “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เป็นภารกิจที่สำคัญในการที่จะให้ข้าราชการกรมการปกครองได้นำไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและหน้าที่ของกรมการปกครองที่จะมุ่งสร้างความมั่นคงภายในแบบพลเรือน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการแก้ไขปัญหา ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลจึงเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนให้การแก้ไขปัญหาเกิดผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น การศึกษาทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลจึงมีความสำคัญ โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน คือ ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และมนุษย์สัมพันธ์ ปัจจัยภายนอก คือ ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม คือ อายุ เงินเดือน และอายุการทำงาน ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย จะเป็นข้อมูลให้กับกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลให้อยู่ในระดับที่สูง และสามารถปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ และที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนาเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อประเทศ สามารถสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปัจจัยทางจิตสังคมแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต (เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และมนุษยสัมพันธ์) ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยายภาคองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม) ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยนี้จะทำให้ทราบว่าปัจจัยทางจิตสังคม ปัจจัยใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล สำหรับหน่วยงานต้นสังกัดได้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร ได้แก่ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา และจังหวัดนราธิวาส สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 250 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 224 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 ลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และมนุษยสัมพันธ์

2.1.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม

2.1.3 ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ เงินเดือน และอายุการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

3.1 ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล หมายถึง ปลัดอำเภอสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งนายอำเภอมีคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าคณะผู้ปฏิบัติงานการบริหารราชการตำบล ในตำแหน่งปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล จะมีบทบาทให้ฐานะเจ้าภาพ หรือผู้รับผิดชอบ กิจกรรมทั้งปวงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบล

3.2 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง จังหวัดในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยซึ่งเกิด เหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อย ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และจังหวัดนราธิวาส

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
 - 1.2 พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ
2. ความเป็นมาและภารกิจอำนาจหน้าที่ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล
 - 2.1 ความเป็นมาของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล
 - 2.2 ลักษณะงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล
3. ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

อัลบาเนส (อิสริยา สดมณี. 2546: 10; อ้างอิงจาก Albanese. 1981: 204) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า คือ พฤติกรรมและการกระทำของคณงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม ซึ่งตรงตามที่ บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544: 7; อ้างอิงจาก Baruch. 1986: 136) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม เช่นเดียวกับ พิทยา สุทธิธรรม (2547: 13) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ นอกจากนั้น รุ่งทิพย์ เสลานอก (2543: 20) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานด้านการบริการไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับลูกค้าโดยพิจารณาถึงพฤติกรรมในการแสดงออกในด้านการบริการ จะมีความคุ้นเคยหรือไม่คุ้นเคยกันเป็นส่วนตัวก็ตาม สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับ

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรนั้น บรูซ (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญ. 2544: 8; Brauch. 1968: 159) ได้นำเสนอแนวคิดการปฏิบัติงานของคนว่าขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของคนขึ้นอยู่กับความต้องการของคนและความต้องการเป็นผลของสภาพร่างกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ เจตคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของคนเป็นผลมาจากความสามารถของสมอง การศึกษาประสบการณ์และการฝึกอบรม และสเติร์ (พรพรรณ อุณจันทร์. 2543: 28; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 113) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรที่สำคัญ 3 ประการ ซึ่งองค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดตั้งระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย 2) องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานอย่างเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตน ตามความรับผิดชอบ 3) นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้นองค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อความคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการทำงานตามแนวทางที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานในการใช้แก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทุกหน่วยงานได้น้อมนำพระราชดำรัสฯ “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” มาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานตาม พระราชดำรัสฯ มีความสำคัญอย่างมากในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงทำให้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

การเกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รัฐบาลได้พยายามกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความสงบสุขมาโดยตลอด จนรัฐบาลของ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้มุ่งให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาในภาพรวมทั้ง 3 จังหวัด และพื้นที่หน่วยย่อยในระดับตำบลหมู่บ้านของแต่ละอำเภอเป็นสำคัญ โดยได้ส่งบุคลากรทั้งเจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ และจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังให้ความสำคัญด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพอนามัยไปพร้อมกัน การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รัฐบาลได้กำหนดแนวทางการทำงานให้กับข้าราชการทุกคน โดยทุกคนจะต้องมีความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายของศาสนา วัฒนธรรม มีความสำนึกตระหนักรู้อยู่เสมอถึงการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องและไม่ขัดแย้งกับหลักศาสนาและวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่ พร้อมทั้งปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตของประชาชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม เป็น การสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในทุกด้าน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงมีความห่วงใยปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอย่างยิ่ง จึงทรงมีพระราชดำรัสแก่ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ณ วังไกลกังวล อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งได้ทรงพระราชทานหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งรัฐบาลได้น้อมนำกระแสพระราชดำรัสฯ สั่งการให้ทุกส่วนราชการในพื้นที่ได้ยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับข้าราชการทุกคน (กระทรวงมหาดไทย. 2547: 1) โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” ไว้อย่างหลากหลายสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. เข้าใจ หมายถึง การทำความเข้าใจวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี หลักศาสนา ความเป็นอยู่วิถีชีวิตของประชาชน ภาพรวมสังคม ภูมิหลังทางประวัติศาสตร์ สภาพปัญหาสาเหตุ ความรุนแรง รวมทั้ง ความสำเร็จ และความล้มเหลวของการแก้ไขปัญหาในอดีตและความเป็นไปในอนาคต ซึ่งหมายถึง เข้าใจอดีต ปัจจุบัน และอนาคต (กระทรวงมหาดไทย. 2547: 31; กาญจนรัตน์ ทวีศักดิ์. 2550: 5; ประเวศ วะสี. 2548)

2. เข้าถึง หมายถึง การเข้าถึงความจริง ไม่ใช่รู้เพียงผิวเผิน เข้าถึงความรู้สึกนึกคิดในความเป็นมนุษย์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นการเข้าถึงจิตใจ สุขทุกข์ ความต้องการอันแท้จริงของประชาชน แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น สร้างความเชื่อมั่น เชื่อถือ ศรัทธาแก่กันและกัน จะต้องไม่ทอดทิ้งประชาชน โดยการหมั่นพบปะเยี่ยมเยียน ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง จนทำให้การแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ง่ายขึ้น (กระทรวงมหาดไทย. 2547: 31; กาญจนรัตน์ ทวีศักดิ์. 2550: 5; สุรยุทธ์ จุลานนท์. 2549)

3. พัฒนา หมายถึง การร่วมกับประชาชนพัฒนาพื้นที่ที่อยู่บนพื้นฐานของความเห็นชอบ อันเกิดจากความเข้าใจ และการเข้าถึงประชาชน จะเป็นลักษณะของการเข้าไปรวมกิจกรรมพัฒนาต่างๆ เป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมพัฒนา โดยเน้นที่การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก (กระทรวงมหาดไทย. 2547: 31; กาญจนรัตน์ ทวีศักดิ์. 2550: 5; ประเวศ วะสี. 2548)

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของ พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ว่าหมายถึง พฤติกรรมการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในระดับตำบลและหมู่บ้าน โดยยึดพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ก่อให้เกิดความสมานฉันท์ และสงบสันติในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

การวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

จากการทบทวนเอกสารพบว่ายังไม่เคยมีการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มาก่อน ดังนั้น การวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่จากนิยามปฏิบัติการ โดยถามถึงพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ซึ่งในแต่ละข้อของแบบวัดประกอบด้วยประโยคบอกเล่า 1 ประโยค เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มากกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนต่ำ

การทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ต้องปฏิบัติงานในระดับตำบลร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิด กรมการปกครองได้กำหนดให้ใช้พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ควบคู่กับการทำงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล โดยสามารถอธิบายความเป็นมาของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล และภารกิจอำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

2. ความเป็นมาและลักษณะงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล

2.1 ความเป็นมาของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล

การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากรัฐบาลจะให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาในภาพรวมทั้ง 3 จังหวัดแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการทำงานในระดับตำบล หมู่บ้าน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญเป็นพิเศษ ทั้งเป็นแหล่งช่องสุ่มกำลัง วางแผนและหลบซ่อนของผู้ก่อความไม่สงบแล้ว ยังเป็นพื้นที่ที่ผู้ก่อความไม่สงบปลุกระดมสร้างกระแสให้เกิดขัดแย้งเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐต้องให้ความสำคัญและดูแลประชาชนในตำบล หมู่บ้าน อย่างใกล้ชิดไม่ให้ตกเป็นเครื่องมือของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบได้ นอกจากนั้นรัฐบาลยังมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนไปพร้อมกัน

การปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ใช้บุคลากรงบประมาณเป็นจำนวนมาก แต่พบว่าการดำเนินงานยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ เนื่องจากหน่วยงานราชการต่างมุ่งดำเนินกิจกรรม/โครงการในพื้นที่โดยขาดการบูรณาการ เกิดความซ้ำซ้อน และสิ้นเปลืองงบประมาณ รัฐบาลจึงได้กำหนดให้กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่มีบุคลากรระดับอำเภอ และมีปลัดอำเภอเป็นผู้ช่วยนายอำเภอรับผิดชอบพื้นที่ระดับตำบล หมู่บ้าน อีกทั้งยังมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นเจ้าของพื้นที่เป็นบุคลากรที่สำคัญในการช่วยงานปลัดอำเภอ โดยกำหนดให้เพิ่มอัตรากำลังปลัดอำเภอปฏิบัติหน้าที่ระดับตำบลโดยเฉพาะตำบลละ 1 คน ทำหน้าที่บูรณาการงาน ภารกิจของทุกหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมทุกอย่างในระดับตำบล ซึ่งกรมการปกครองได้แต่งตั้งปลัดอำเภอที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเสียสละจากพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ และรับสมัครสอบบรรจุแต่งตั้งปลัดอำเภอเพิ่มเติมจากประชาชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกจำนวนหนึ่ง จนสามารถแต่งตั้งปลัดอำเภอให้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับตำบลภายใต้ชื่อตำแหน่ง “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล” ครบทุกตำบล จำนวน 250 คน ซึ่ง พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีได้กล่าวถึงเรื่องความเป็นเจ้าภาพของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในรายการ “นายกพบประชาชน” เมื่อวันเสาร์ที่ 14 สิงหาคม 2547 ว่า “...การแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนต้องมีเจ้าภาพ เจ้าภาพที่รู้จักประชาชนทุกหลังคาเรือน ถ้าเรามีเจ้าภาพทุกตำบล รวมพลังของส่วนราชการที่รับผิดชอบแต่ละตำบล ร่วมมือกับประชาชน ชุมชนต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาความยากจน และเข้าใจในการแก้ไขปัญหาสังคมทั้งระบบ...” (กรมการปกครอง. 2547: 2)

2.2 ลักษณะงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้นำนโยบายของรัฐบาลในการน้อมนำกระแสพระราชดำริของพระราชสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่ทรงพระราชทานหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งกรมการปกครองได้กำหนดให้ข้าราชการของกรมการปกครองทุกคนยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ รวมทั้งได้นำกระแสพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาปรับให้เข้ากับภารกิจหน้าที่ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล และเพิ่มเติมบทบาท ภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความไม่สงบเรียบร้อย โดยกำหนดในคู่มือการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ปฏิบัติหน้าที่ระดับตำบล และหมู่บ้าน ให้ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล และข้าราชการของกรมการปกครองทุกคนยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

2.2.1 ด้านความมั่นคงภายใน

- 1) การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับด้านความมั่นคง
- 2) จัดระเบียบหมู่บ้าน ชุมชน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจและสร้างความร่วมมือจากประชาชน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในพื้นที่
- 3) สำรวจตรวจสอบบุคคลแปลกหน้าที่เข้ามาในตำบล หมู่บ้าน ติดตามพฤติกรรมบุคคลเป้าหมาย ตลอดจนสำรวจตรวจสอบสถานที่สำคัญๆ เป้าหมายต่างๆ
- 4) จัดเวรยามรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน (ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนสำรอง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ฯลฯ)
- 5) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่มีผลกระทบต่อชาติบ้านเมือง ชี้แจงกับประชาชนให้มีความเข้าใจถูกต้องชัดเจนทั่วถึง
- 6) จัดกิจกรรมปลูกฝังความรักชาติรักแผ่นดินอย่างต่อเนื่อง
- 7) จัดชุดเยี่ยมเยียนราษฎรตามหมู่บ้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
- 8) ควบคุมตรวจสอบสถานบริการไม่ให้เป็นแหล่งมั่วสุมของเยาวชน หรือมียาเสพติด ตลอดจนปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- 9) ประสานการข่าว การสื่อสาร และการปฏิบัติกับหน่วยต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการข่าว ตลอดจนรายงานข่าว และสถานการณ์สำคัญประจำวันต่อผู้บังคับบัญชา
- 10) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการ

2.2.2 ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย

- 1) การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 2) เป็นศูนย์กลางการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ตำรวจ สมาชิกอาสาสมัครรักษาดินแดน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอื่นๆ
- 3) สำรวจ ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบ้าน บุคคล อาวุธปืน รถยนต์ รถจักรยานยนต์ เส้นทาง และอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 4) ปฏิบัติงานด้านการข่าวเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยให้หน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้ทราบโดยเร็ว
- 5) จัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัด หรือสายตรวจร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหารสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนหรือชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านออกตรวจตราในพื้นที่
- 6) ป้องกันและระงับเหตุวุ่นเหตุน่ากลัวโดยเร็ว
- 7) ติดตามผลคดีของผู้กระทำความผิดของผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบล หมู่บ้าน
- 8) ใกล้เคียงข้อพิพาท รับเรื่องราวร้องทุกข์ความเดือดร้อนของประชาชนและแก้ไขโดยเร็ว
- 9) สอดส่องดูแลอย่าให้มีการหลอกลวง ช้อโกง เอาเปรียบโดยไม่เป็นธรรม
- 10) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการ

2.2.3 ด้านพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

- 1) ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- 2) บูรณาการบริหารราชการ แผนงาน โครงการ การปฏิบัติของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจในตำบล หมู่บ้าน
- 3) ส่งเสริมสนับสนุน ประสานการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนที่ได้ลงทะเบียนไว้ เป็นรายครอบครัว บุคคล
- 4) ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในตำบล หมู่บ้าน
- 5) ส่งเสริมสนับสนุน และเพิ่มโอกาสการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน อาทิ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นต้น
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม
- 7) ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานการควบคุมและป้องกันโรคภัย และสุขภาพของประชาชน กิจกรรมของสตรี เด็ก และเยาวชน
- 8) ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมของสตรี เด็ก และเยาวชน

9) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่ม เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มกีฬา กลุ่มเยาวชนรักชาติ

10) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการ

การศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และอธิบายโดยการศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลซึ่งเป็นลักษณะทางจิตที่เป็นสาเหตุภายใน ตัวบุคคลกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เป็นสาเหตุภายนอกตัวบุคคล

3. ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ในการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นแนวทางหลักในการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวแปรที่ผู้วิจัยคาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ โดยปัจจัยเชิงเหตุที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และมนุษย์สัมพันธ์ ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม คือ อายุ เงินเดือน และอายุการทำงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยละเอียดเป็นลำดับดังนี้

3.1 ตัวแปรลักษณะทางจิต

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรลักษณะทางจิต ประกอบด้วย เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และมนุษย์สัมพันธ์ เป็นตัวแปรในการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1.1 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

เจตคติเป็นความคิดหรือความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นผลมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อม อาจเป็นไปได้ทั้งในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอันมีแนวโน้มที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นๆ ตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตน (ปฏิมา ขวานนท์. 2542: 8) สอดคล้องกับ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 106) ได้ให้ความหมายถึงความรู้สึกของบุคคลต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ไปเป็นทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปได้ในทางสนับสนุนหรือทางต่อต้านก็ได้ เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และประเมินสิ่งที่ตนเองรู้สึกในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมและการกระทำต่อสิ่งต่างๆ นั้นในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และ รุ่งทิพย์ เสนานอก (2543: 8) เป็นผลของการผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นพฤติกรรมหนึ่งขึ้น (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2530: 182-184) มิได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่ส่วนมากจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ รวมทั้งการสั่งสอนเมื่อเยาว์วัย ประสบการณ์ที่ประทับใจหรือสะเทือนใจอย่างรุนแรง หรือเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยๆ จนเกิดความรู้สึกฝังใจที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ การศึกษาเจตคติของคนนั้นเป็นเรื่องใหญ่ของสังคมวิทยา เพราะมนุษย์เรามีเจตคติหลายๆ อย่างที่แตกต่างกัน เจตคติของใครเป็นอย่างไรมันจะติดที่คนนั้นเป็นเวลานาน ยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้ในเวลาอันสั้น (อุทัย หิรัญโต. 2526: 12) อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าบ่อเกิดของเจตคตินั้นมีหลายทาง อันได้แก่ ประสบการณ์ส่วนบุคคล การมีประสบการณ์ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม จะกระทบโดยตรงต่อองค์ประกอบด้านความคิดของเจตคติ ประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจย่อมก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้นๆ นอกจากนั้นการศึกษาเล่าเรียน การอบรมสั่งสอน กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization process) ยังมีอิทธิพลต่อเจตคติอีกด้วย ทั้งได้จากกลุ่มปฐมภูมิ (Primary group) คือ ครอบครัว และกลุ่มทุติยภูมิ (Secondary group) ได้แก่ โรงเรียน สมาคม พรรคการเมือง ฯลฯ ทั้งในรูปที่เป็นแบบแผนหรือเป็นทางการ (formal) อาทิ การเรียนในโรงเรียน การเป็นสมาชิกองค์การ หรือในรูปที่ไม่เป็นแบบแผน หรือไม่เป็นทางการ (informal) อาทิ การได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่พี่น้อง ความสัมพันธ์จากเพื่อน อิทธิพลสื่อมวลชน รวมตลอดถึงสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ ซึ่งมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมแวดล้อม แนวทางต่างๆ ที่กล่าวมาล้วนแต่ทางที่จะหล่อหลอมก่อให้เกิดเจตคติในตัวบุคคลได้ทั้งสิ้น โดยเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสิ่งใดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523 : 5; อ้างอิงจาก McGuire. 1969) คือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า (cognitive component) การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งนั้นว่ามีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด 2) ความรู้สึกพึงพอใจ (affective component) เป็นความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบและไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อ

สิ่งนั้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ด้วย 3) การมุ่งกระทำ (behavioral intention component) เป็นความโน้มเอียง หรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกลงต้น

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้นยังไม่มีการศึกษา แต่พบว่าการศึกษาเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน หรือพฤติกรรมพึงประสงค์อื่น ของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน อาทิ วิรติ ปานศิลา (2542) ได้ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง 9 จังหวัด 36 อำเภอ รวมจำนวนบุคลากรสาธารณสุขทั้งสิ้น 636 คน พบว่า เจตคติต่อการทำงานสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน นุชจริย ทิวาลัย (2537) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนาชุมชน ศึกษากรณีจังหวัดชลบุรี โดยศึกษาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนของจังหวัดชลบุรี จำนวน 9 อำเภอ รวมจำนวน 120 คน พบว่า เจตคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน กุลวดี ประเสริฐชัย (2539) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงสาธารณสุข ศึกษาเฉพาะสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติในเขตกรุงเทพ จำนวน 210 คน พบว่า เจตคติต่องานอาสาสมัครคุมประพฤติ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ สกาวรัตน์ ด้บลีศลบ (2537) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐานเขตปริมณฑล จังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ศึกษาได้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขที่ผ่านการฝึกอบรม กิจกรรมสาธารณสุขมูลฐาน 14 องค์ประกอบและเคยปฏิบัติกิจกรรมที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (คสมช.) จำนวน 1,065 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 275 คน โดยผู้วิจัยทำการศึกษากิจกรรมทั้ง 14 องค์ประกอบ พบว่า มีเพียงเจตคติในการป้องกันและแก้ไขมลภาวะและสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เจตคติต่อการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคและเจตคติต่อการดูแลทันตสาธารณสุขของอาสาสมัครสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมโภชน์ ประจิตร (2539) ที่ศึกษาจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสอบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดมุกดาหารกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ พบว่า เจตคติต่ออาชีพตำรวจกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสอบสวน ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่นและจังหวัดมุกดาหารมีความสัมพันธ์ทางบวก เช่นเดียวกับ อิศรียา สดมณี (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์

กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย พบว่า เจตคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ซึ่งถ้าตำรวจมีเจตคติต่อการทำงานในระดับสูง จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีในระดับสูงเช่นกัน และ วุฒิสักดิ์ รองเมือง (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติ ค่านิยมในวิถีปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในจังหวัดขอนแก่น พบว่า เจตคติของสายตรวจส่วนใหญ่อยู่ในระดับเจตคติที่ดี เมื่อเจ้าหน้าที่สายตรวจมีเจตคติต่างกัน จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันไปด้วย ผู้ที่มีเจตคติดีมากจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงกว่าและ วีระชัย บุญจรีนาถ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การคำของคุรุสภา พบว่า เจตคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การคุรุสภามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และ วิรติ ปานศิลา (2542) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า เจตคติต่อการทำงานสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเจตคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานหรือการปฏิบัติงานของบุคคล จากความหมายและความสำคัญของเจตคติที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกันดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า เจตคติต่อการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว หมายถึง การมองเห็นถึงคุณประโยชน์ของการทำงานตามพระราชดำรัส มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานตามพระราชดำรัส รวมไปถึงความพร้อมของปลัดตำบลที่จะทำงานตามแนวพระราชดำรัส ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้เจตคติต่อการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เป็นตัวแปรจิตลักษณะ ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากการประมวลเอกสารพบว่ายังไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน หรือพฤติกรรมพึงประสงค์อื่นๆ ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการทำงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกับปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น วิรติ ปานศิลา (2542) ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82 และ จินตนา บิลมาศ (2529) ได้ใช้แบบวัดเจตคติต่อการทำงานราชการ ในด้านความรู้เกี่ยวกับคุณประโยชน์ ความรู้สึกชอบ พอใจ ตลอดจน ความพร้อมที่จะทำงานราชการ โดยแบ่งเป็นประโยคที่ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานราชการ จำนวน 15 ข้อ ใช้มาตราส่วนประเมินค่า 6 อันดับ มีค่าจำแนก

ระหว่าง 3.81-7.17 ที่ระดับความเชื่อมั่นมีค่านัยสำคัญที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ใช้แบบวัดเจตคติต่องาน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้และความพึงพอใจของครูที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ และด้านแนวโน้มของการกระทำพฤติกรรมการสอนและการอบรมนักเรียน รวมทั้ง 2 ด้าน 20 ข้อ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นด้านแรกเท่ากับ .56 และด้านที่สอง เท่ากับ .58 ดังนั้น การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่ โดยนำเอาแบบวัดเจตคติต่อการทำงานสาธารณสุข ของวิริติ ปานศิลา (2542) แบบวัดเจตคติต่อการทำงานราชการ ของ จินตนา บิลมาศ (2529) และแบบวัดเจตคติต่องาน ของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มาเป็นแนวในการสร้างข้อคำถาม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยมเชิงปฏิบัติการและกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนต่ำ

การปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองเป็นการทำงานร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยประชาชนในพื้นที่จะเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ซึ่งหากข้าราชการฝ่ายปกครองสามารถสร้างศรัทธาให้กับประชาชนได้ จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านการข่าว การแจ้งเบาะแสให้กับทางราชการ กรมการปกครองจึงกำหนดให้ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลจำเป็นต้องเกี่ยวข้องประสานงานกับบุคคลหลายระดับ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน จึงต้องมีมนุษย์สัมพันธ์กับผู้ที่ต้องประสานงานด้วย จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มนุษย์สัมพันธ์ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน มนุษย์สัมพันธ์ จะมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพในระดับสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้มนุษย์สัมพันธ์เป็นตัวแปรที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

1.2 มนุษย์สัมพันธ์

มนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2525: 629) สำหรับในความหมายของวิชาที่ว่าด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคคลเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะมีผลให้การดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่นตลอดจนการทำงานด้วยกัน

เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และทำให้ทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจในที่สุด (ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ. 2538: 2) ในด้านความสัมพันธ์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่ม โดยอาศัยการแสดงออกทางกาย วาจาและใจที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด (จำรัส ดั่งสุวรรณ. 2540: 2) เช่นเดียวกันกับความหมายของ ศิลปการเอาชนะใจคนเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทำงานร่วมกันด้วยดีโดยทุกคนได้รับความพอใจทางเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม โดยหลักของมนุษย์สัมพันธ์ (จำรัส ดั่งสุวรรณ. 2540: 3) เป็นการทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุขซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติ คือ ทั้งเราและผู้อื่นต่างก็มีความสุข (happiness) ต้องยอมรับซึ่งกันและกัน (acceptability) และต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์ร่วมกัน (productivity) นอกจากนั้น มนุษย์สัมพันธ์ยังก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้ 1) เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการความแตกต่างตลอดจนลักษณะของคน รู้วิธีที่จะเอาชนะใจคนให้เข้าร่วมมาร่วมงานด้วยความรักความพอใจ 2) ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม สามารถทำงานร่วมกับบุคคลทุกคนได้อย่างดี ทำให้เกิดความเชื่อถือรักใคร่ซึ่งกันและกัน 3) เป็นสื่อในการติดต่อประสานสัมพันธ์ให้บุคคลอื่นยอมรับ เข้าใจในการปฏิบัติงานของเรา ตลอดจนรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกันจะทำให้กิจการต่างๆ ที่ทำขึ้นนั้นสำเร็จด้วยดี

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มนุษย์สัมพันธ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นยังไม่มีการศึกษา แต่พบว่าการศึกษามนุษย์สัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน หรือพฤติกรรมพึงประสงค์อื่น ของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน อาทิ พินยา สุทธิธรรม (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9 จำนวน 224 คน พบว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สุทธิคำพร บำราญ (2539) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปัตตานี จากกลุ่มตัวอย่างพัฒนากร จำนวน 91 คน จาก 11 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ ในจังหวัดปัตตานี พบว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร ดังนั้นหลักฐานเหล่านี้สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล และ วิทยา กิตติธาดากุล (2537) ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ พบว่า บุคลิกภาพ ส่วนตัว บทบาทความเป็นผู้นำในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ต่อประชาชน ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ จากความหมายและความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกันดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะภายในบุคคลที่แสดงออกต่อบุคคลอื่น เกิดการปฏิสัมพันธ์ในทางสังคมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน พึงพอใจ จนเกิดเป็นความร่วมมือส่งผลให้

การทำงานประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้มนุษย์สัมพันธ์เป็นตัวแปรจิตลักษณะ ในการศึกษา พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้า ประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวัดมนุษย์สัมพันธ์

จากการประมวลเอกสารพบว่ายังไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดมนุษย์สัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ งานวิจัยส่วนใหญ่ เป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดมนุษย์สัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน หรือพฤติกรรมพึงประสงค์อื่น ของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน อาทิ แบบวัดมนุษย์สัมพันธ์ ของพิทยา สุทธิธรรม (2547) มีเนื้อหาทดสอบความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ 3 ด้าน คือ ด้านการเข้าถึงประชาชนและการสร้างศรัทธา การให้ความรู้แก่ประชาชนและแนะนำวิถีการปฏิบัติ และการเสริมสร้างความร่วมมือและป้องกันตนเองของประชาชน โดยมีมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .90 โดยการวัดมนุษย์สัมพันธ์ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดมนุษย์สัมพันธ์ ของพิทยา สุทธิธรรม (2547) มาปรับปรุงข้อคำถาม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยแบบวัดมนุษย์สัมพันธ์ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีมนุษย์สัมพันธ์สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนต่ำ

2. ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยทางสถานการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรในการศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล จะเป็นการถ่ายทอดแบบลักษณะที่ไม่เป็นทางการ โดยกระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากสถานการณ์ ประสบการณ์โดยตรง และจากการถ่ายทอด แนะนำ ปลุกฝังจากข้าราชการฝ่ายปกครองที่มีความอาวุโสกว่า หรือข้าราชการที่เป็นคนในพื้นที่ โดยปลัดอำเภอผู้เป็น

หัวหน้าประจำตำบลจะเลือกแนวทาง วิธีการเฉพาะส่วนที่เหมาะสมและให้การยอมรับ แล้วนำมาเป็นแบบอย่างใน การทำงาน ซึ่งตรงกับความต้องการของตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมที่ผู้วิจัยได้ศึกษาดังนั้น ผู้วิจัย จึงเลือกการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมาเป็นตัวแปรด้านปัจจัยทางสถานการณ์ในการทำงานของงานวิจัยครั้งนี้

2.1 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

หลักการปฏิบัติงานที่กำหนดให้ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลนำไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น กรมการปกครองได้จัดให้มีการฝึกอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลก่อนลงไปปฏิบัติหน้าที่ และระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ โดยหน่วยงานภายในของกรมการปกครองก็จะดำเนินการจัดทำโครงการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมที่องค์การมีต่อบุคลากรตามขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมนั้น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการเรียนรู้ ขั้นการยอมรับ และขั้นดำรงรักษาซึ่งจะส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานมาก โดยกระบวนการถ่ายทอดดังกล่าวจะเกิดขึ้นในการกระทำระหว่างกัน หรือการปะทะสังสรรค์กับสถานการณ์และบุคคลที่ได้พบได้ทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ กระบวนการถ่ายทอดภายในองค์การ ซึ่งเป็นการถ่ายทอดจากผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ทีมงานหรือผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน อย่างเป็นทางการและสังคมภายนอกองค์การ อย่างไม่เป็นทางการ (วิริติ ปานศิลา. 2542: 35; อ้างอิงจาก Feldman. 1981: 199) ซึ่งการปะทะสังสรรค์นั้นจึงเกิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานขึ้น ตามที่ จ้างง อดิวัฒนสิทธิ์ (2540: 43) ได้ให้ความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมสองนัย หมายถึง การถ่ายทอดวัฒนธรรม ทำให้บุคคลได้เรียนรู้วัฒนธรรม เช่นการใช้ภาษาพูด เขียน มารยาทสังคมและระเบียบประเพณีต่างๆ เป็นต้น และหมายถึงบุคลิกภาพ ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน เนื่องจากสังคมแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมไม่เหมือนกัน และกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมากกว่าสภาพธรรมชาติบุคคลจำเป็นต้องได้รับการถ่ายทอดทางสังคม เพื่อที่จะได้มีบุคลิกภาพเช่นเดียวกับบุคคลอื่นและรู้จักระเบียบของสังคมหรือวัฒนธรรม มิฉะนั้นก็จะมีพฤติกรรมที่ไม่สามารถเข้ากับสังคมที่ดำรงอยู่ได้ เช่นเดียวกับ พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์ (2529: 1) ว่าเป็นกระบวนการหรือวิถีทางที่บุคคลได้เรียนรู้ทักษะความรู้ ค่านิยม แรงจูงใจ และบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งของเขาในกลุ่มหรือในสังคม เช่นเดียวกับ ดุสิต น้ำฝน (2529: 16; อ้างอิงจาก Cuff; & payne. 1984: 46-47) การถ่ายทอดทางสังคม ทำให้สมาชิกในสังคมเกิดความผูกพันต่อสังคมในแง่ของการยึดถือคุณค่าของสังคมนั้น และแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการดำเนินบทบาทตามความคาดหวังของสังคม โดยขึ้นกับคุณภาพการถ่ายทอดทางสังคมว่าจะสามารถถ่ายทอดและอบรมให้สมาชิกได้เรียนรู้และยอมรับต่อระบบ จนถึงเป็นความรับผิดชอบที่จะนำคุณค่าและความคาดหวังต่อบทบาทนั้นมาเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ตนพอใจ และเมื่อพิจารณา

ความหมายของการถ่ายทอดทางสังคม ในด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม การถ่ายทอดทางสังคม เป็นการเก็บรักษา การดำรงรูปแบบของวัฒนธรรมของกลุ่มโดยการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นต่อไป เพื่อคงไว้ซึ่งความต่อเนื่องในการจัดระเบียบทางสังคม บทบาท พฤติกรรม ค่านิยมและเจตคติที่เหมาะสม ซึ่งหากปราศจากการถ่ายทอดทางสังคมแล้วก็ไม่สามารถสืบทอดตามการสืบทอดของคนแต่ละรุ่นได้ (วิริติ ปานศิลา. 2542: 37; อ้างอิงจาก Levine. 1973: 505) โดยแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคม สามารถมองได้ 2 มุมมอง คือ มองจากทัศนภาพของสังคม และทัศนภาพของบุคคล (วิริติ ปานศิลา. 2542: 37-38; อ้างอิงจาก Encyclopedia of Sociology. 1974: 273) ในมุมมองของทัศนภาพของสังคม หรือกลุ่มทางสังคม (perspective of the larger society) การถ่ายทอดทางสังคม จะถูกใช้ในความหมายของการดัดแปลง (adaptation) และการอนุโลมตาม (conformity) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การอนุโลมตามข้อคิดเห็นของผู้อื่นหรือ บรรทัดฐานและค่านิยมของสังคม ความหมายนี้เชื่อมโยงกับอย่างใกล้ชิดกับทัศนภาพเชิงโครงสร้าง-หน้าที่ โดยมองการถ่ายทอดทางสังคมจากจุดยืนของสังคมหรือกลุ่มทางสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ การถ่ายทอดทางสังคมให้สมาชิกใหม่เป็นเครื่องมือในการคงไว้ซึ่งอิทธิพลของสังคม สังคมไม่สามารถจะมีเสถียรภาพได้ถ้าปราศจากความสอดคล้องระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่ของสังคม แต่ถ้าหากมีความสอดคล้องแล้วปัจเจกบุคคลจะต้องซึมซับบรรทัดฐาน ค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ได้ และจากทัศนภาพของปัจเจกบุคคล (perspective of the individual) การถ่ายทอดทางสังคมตามความหมายนี้ หมายถึง กระบวนการพัฒนาหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงของบุคคลอันเป็นผลมาจากอิทธิพลทางสังคม จุดสนใจมักจะอยู่ที่มีในทัศนแห่งตน (self concept) รวมทั้งเจตคติ แนวโน้มเอียง และพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล แนวคิดที่เชื่อมโยงกับทัศนภาพนี้คือ การปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นิยม (symbolic interactionism) ได้เสนอแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในฐานะเป็นกระบวนการแห่งปฏิสังสรรค์อันจะนำไปสู่การสร้างและการเปลี่ยนแปลงตน (self) ของบุคคล ลักษณะเด่นของทัศนภาพดังกล่าวอย่างที่มีการเน้นการกระทำระหว่างกันเชิงสัญลักษณ์ในฐานะที่เป็นแหล่งตามธรรมชาติของปรากฏการณ์อยู่ของบุคคล การเกิด จิต ตน และสถานการณ์ทางสังคม ส่วน กอสลิน (วิริติ ปานศิลา. 2542: 37-38; อ้างอิงจาก Goslin. 1973: 6-7) ได้เสนอแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมที่เกี่ยวกับบทบาทไว้เช่นกัน โดยที่ความหมายของบทบาททางสังคมหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกคาดหวังตามตำแหน่งที่เขาดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมนั้นๆ โดยนัยแห่งความหมายนี้ การถ่ายทอดทางสังคม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามบทบาทสังคมที่จำเป็นต่อการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพในสังคม นั่นคือบุคคลแสดงการกระทำที่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลอื่น ในขณะที่เขาเปลี่ยนจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งตามระยะเวลาที่ผ่านไป

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (work socialization)

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (work socialization) เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้และทักษะในการอาชีพนั้นๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงาน มีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ กระบวนการนี้รวมถึงการที่บุคคลซึมซับวัฒนธรรมของอาชีพ ค่านิยม บรรทัดฐาน และจริยธรรมของอาชีพของตน รวมทั้งยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขามีและเกิดลักษณะบางอย่างทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพนั้นๆ (วิริติ ปานศิลา. 2542: 37-38; อ้างอิงจาก Stryker. 1978: 326) เช่นเดียวกับ พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิ์พงษ์ (2532: 8) ได้กล่าวถึงการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มุ่งเน้นที่กระบวนการถ่ายทอดลักษณะทางสังคมในการทำงานซึ่งเป็นกระบวนการในวัยผู้ใหญ่ มีการถ่ายทอดความรู้ระดับสูง โดยมุ่งไปที่การสอนบทบาทในทักษะเฉพาะ (role-specific skill) มากกว่าค่านิยมทั่วไป มีการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะเอกลักษณ์ และความยึดมั่นผูกพันตามบทบาทในอาชีพของตน เพื่อจูงใจให้บุคคลได้ดำเนินไปตามเป้าหมายของอาชีพ กระบวนการนี้รวมไปถึงการถ่ายทอดความคิดหรือความรู้สึกในอุดมคติมาใช้ในความเป็นจริงอีกด้วย และโคเฮน (วิริติ ปานศิลา. 2542: 37-38; อ้างอิงจาก Cohen. 1981: 14) ได้กล่าวถึงกระบวนการซับซ้อนที่บุคคลได้มาซึ่งความรู้ทักษะและสำนึกแห่งเอกลักษณ์แห่งอาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของสมาชิกในวิชาชีพนั้นๆ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานยังรวมไปถึงการซึมซับเอาค่านิยมและบรรทัดฐานของกลุ่มเข้าสู่พฤติกรรม ในกระบวนการนี้โดยบุคคลจะมีการยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขาอยู่ในวัฒนธรรมและเกิดลักษณะทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพ ผลผลิตสุดท้ายของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน คือ บุคคลที่ผ่านกระบวนการนี้มีทั้งความสามารถทางความคิดและมีการซึมซับเอาค่านิยมและเจตคติที่เป็นสิ่งที่ต้องการในทางอาชีพและเป็นที่คาดหวังของสาธารณะโดยรวม นอกจากนี้ พัทยา สายหนู (2524: 92-99) กล่าวถึงกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานว่า การเป็นสมาชิกของสังคมหรือขององค์การจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อได้ผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมซึ่งมีตัวขัดเกลาเป็นตัวส่งผ่านแบบแผนทั้งหลายจนสามารถใช้ระบบสัญลักษณ์ที่องค์การนั้นกำหนดเป็นความหมายร่วมตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง และสั่งสมเอาประสบการณ์และความชำนาญเหล่านี้ไว้จนสามารถเป็นตัวแทนที่จะส่งผ่านไปสู่มหาชนรุ่นต่อไปได้

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่พบว่ามีการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอื่น อาทิ วิริติ ปานศิลา (2542) ได้ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับ

พฤติกรรมการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง 9 จังหวัด 36 อำเภอ รวมจำนวนบุคลากรสาธารณสุขทั้งสิ้น 636 คน พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล เท่ากับ .27 และ .20 ตามลำดับ ศิขริน สูสุข (2532) ที่พบว่า การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสามารถพัฒนาการทำงานให้เกิดความมั่นคงและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับวิชาชีพ รวมทั้งสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดความผูกพันกับงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข จากความหมายและความสำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกันดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้จากปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะในการทำงานรวมถึงบุคลิกภาพ ตามบทบาทและภารกิจของตน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเป็นตัวแปรสภาพแวดล้อมในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานร่วมกับตัวแปรอื่นก็สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้ ดังที่ วิริติ ปานศิลา (2542) ได้ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลจะมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่นในกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงาน สาธารณสุขดีมากกว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการมาก และในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ร่วมกับการได้รับถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการมาก และมีความคลุมเครือในบทบาทการทำงานน้อย จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลมากกว่ากลุ่มอื่น เช่นเดียวกับ ศิขริน สูสุข (2532) ที่พบว่า การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสามารถพัฒนาการทำงานให้เกิดความมั่นคงและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับวิชาชีพ รวมทั้งสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดความผูกพันกับงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

จากการตรวจสอบเอกสารพบว่ายังไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ งานวิจัยเป็นงานที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอื่น อาทิ วิรติ ปานศิลา (2542) ทำการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 636 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากประชากรบุคลากรสาธารณสุข 3 เขตการตรวจราชการสาธารณสุข รวม 17 จังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 79 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น .95 โดยการวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของ วิรติ ปานศิลา (2542) มาปรับปรุงข้อคำถาม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าได้รับถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนต่ำ

การปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลตามลักษณะงาน และอำนาจหน้าที่ ซึ่งต้องปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก การสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดี จะส่งผลทำให้การทำงานได้รับความร่วมมือ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ทั้งจาก ครอบครัว ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และประชาชนในพื้นที่จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรด้านปัจจัยทางสถานการณ์ในการทำงานของงานวิจัยครั้งนี้

2.2 บรรยายากาของค์การ

การศึกษาบรรยายากาของค์การ สุนทรี ตรีอำนรรค (2539: 10) ได้ให้ความหมายของ บรรยายากาในการทำงานขององค์การว่าหมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่เขา กำลังทำงานอยู่ ซึ่งความรู้สึกต่อบรรยายากาจะออกมาในรูปของมิติต่างๆ เช่น การเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการสนับสนุน เช่นเดียวกับ มัณฑณี ฉายชูวงศ์ (2543: 12) ได้ให้ความหมายถึง การรับรู้หรือ

ความเข้าใจของสมาชิกในองค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ การรับรู้นั้นมีต่อลักษณะได้แก่ โครงสร้างองค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรม การบริหาร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การแต่ละองค์การ อาจรับรู้ได้โดยทางอ้อม การรับรู้นั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และมณฑิรา บุญมาก (2541: 14) บรรยายภาคองค์การเป็นเป็นการรับรู้หรือเข้าใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อเจตคติ และความพอใจที่สมาชิกมีต่อองค์การ และมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ ส่วน กิตติ ศิริพงษ์ (2537: 25) ได้ให้ความหมายในลักษณะของความรู้หรือความเข้าใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์การที่ทำงานอยู่ในแง่ต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง การเปิดโอกาส ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความขัดแย้งและความสามัคคีของคนในองค์การ โดยบรรยากาศจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยการศึกษาองค์การตัวแปรที่สำคัญคือบรรยากาศองค์การ เพราะถ้าหากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (internal environment) ซึ่งมีส่วนในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การแล้วจะไม่สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของคน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การได้อย่างถูกต้อง บรรยากาศองค์การจะทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของการทำงาน และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การจะช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคน บรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อนหน้าที่ต่างๆ ของคนในองค์การ รวมทั้งความสามารถขององค์การในการเพิ่มผลิต และบรรยากาศจะช่วยให้ในการศึกษาระบบการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รูปแบบต่างๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมขององค์การ (อิสริยา สดมณี. 2546: 28-30) โดย เลทวินส์และสตริงเจอร์ (ศุภวัณย์ สุวรรณสิทธิ์. 2539: 15-16; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968: 46-63) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 8 ด้าน คือ 1) โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างที่กำหนดขึ้นมาสสำหรับใช้ในองค์การย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การไม่ว่าองค์ประกอบนั้นจะเป็นองค์การหุ่นยนต์หรือองค์การหุ่นยนต์ก็ตาม 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบของงาน (Challenge and responsibility) องค์ประกอบนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ต้องทำ และเส้นทางที่จะทำงานให้สำเร็จ ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบสูงด้วย ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง (Self Control) การมีส่วนร่วม (Participation) ความมีอิสระในการทำงานของแต่ละคน นอกจากนี้การเพิ่มหน้าที่ความ

รับผิดชอบมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและทำให้ได้ผลงานเพิ่มมากขึ้น 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) องค์ประกอบนี้ใช้วัดในเรื่องของการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ สำหรับการปฏิบัติงานความอบอุ่นและการช่วยเหลือสนับสนุนและช่วยลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกใหม่ขององค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การ 4) การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment approval and disapproval) องค์ประกอบด้านนี้วัดความรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการลงโทษ การให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษเพราะจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงานลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการทำงาน นอกจากนี้การให้รางวัล หรือการลงโทษยังถือได้ว่าเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับได้อีกประการหนึ่งด้วย 5) ความขัดแย้ง (Conflict) องค์ประกอบนี้ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลหน่วยงาน ระหว่างบุคคลในองค์การ ซึ่งหน่วยงานต่างๆ จะต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ 6) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standards and expectations) องค์ประกอบนี้ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการรับรู้ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติ นั้น จะต้องสร้างขึ้นมาจากความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จกับมาตรฐานและระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา โดยผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมจะเป็นแรงจูงใจให้เขาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 7) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์การ (Organization identity) องค์ประกอบนี้เน้นให้เห็นความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้นและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 8) ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and risk taking) องค์ประกอบนี้จะเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเสี่ยง บุคคลที่เผชิญกับการตัดสินใจ อยู่ในบรรยากาศที่เสี่ยงในระดับปานกลาง และในทางกลับกันบรรยากาศที่มีความเสี่ยงที่อยู่ในระดับต่ำ จะทำให้ความต้องการทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำด้วย นอกจากนี้ เวทวินและสตริงเจอร์ (ศุภวล์ย์ สุวรรณสิทธิ์. 2539: 23-29; Litwin; & Stringer. 1968: 81-82) ได้กำหนดมิติของบรรยากาศองค์การต่างๆ 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติความขัดแย้ง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติรางวัล มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเสี่ยงภัยและมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จากมิติบรรยากาศองค์การทั้ง 9 มิติ ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประเภท คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ, ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจแก่บุคคล, ให้ความสำคัญในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่เปราะบางเล็กน้อย, ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน 2) บรรยากาศมุ่งการใช้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประเภท คือ มี

การกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน, บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง, กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน 3) บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ เน้นความรับผิดชอบส่วนตน, มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ, ให้การยอมรับ และรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี, สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้การรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพิจารณา มิติของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีความเหมาะสมกับลักษณะการทำงาน และสภาพพื้นที่ปฏิบัติงานที่เป็นพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยได้กำหนดตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ ออกเป็น 5 มิติ ประกอบด้วย มิติโครงสร้างองค์การ มิติความอบอุ่น มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติความขัดแย้ง และมิติความรับผิดชอบ จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นยังไม่มีการศึกษา แต่พบว่าการศึกษารับรู้บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการทำงาน หรือพฤติกรรมพึงประสงค์อื่น ของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน อาทิ เรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช (2542: 107) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอม เอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การ และเจตคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .440 โดยองค์ประกอบภายในบรรยากาศองค์การด้านสิ่งจูงใจในหน่วยงาน การเน้นย้ำความสำเร็จในงาน การเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา ความมั่นคงในการทำงาน การเปิดเผยเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งในองค์การ การได้รับการยอมรับ ความสามารถและยืดหยุ่นขององค์การและการติดต่อ สื่อสารมีความสัมพันธ์กับเจตคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกับ อิศริยา สดมณี (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย พบว่า บรรยากาศองค์การทั้งภาพรวมและรายมิติทุกมิติมีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 และสมชาย ประกิจเจริญสุข (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ใน

พระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า บรรยายาศในการทำงานของบุคลากรสายสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 กล่าวคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ บรรยายาศในการทำงานที่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี พรพรรณ อุณจันทร์ (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น และด้านความเป็นอิสระจากความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ บรรยายาศองค์การ หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 มิติ คือ มิติโครงสร้าง มิติความอบอุ่น มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติความขัดแย้ง และมิติความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ บรรยายาศองค์การเป็นตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน สำหรับการศึกษากฎการพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวัดบรรยากาศองค์การ

จากการประมวลเอกสารพบว่ายังไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ งานวิจัยส่วนใหญ่ เป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการทำงาน และพฤติกรรมพึงประสงค์อื่น ของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน อาทิ อิศรียา สดมณี (2546) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศองค์การ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) โดยการใช้การวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยนำไปใช้กับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9499 และสมชาย ประกิจเจริญสุข (2547) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) โดยการใช้การวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ซึ่งนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา คือ บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 50 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.812 การวัดบรรยากาศองค์การของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดบรรยากาศองค์การของ อิศรียา สดมณี (2546) และแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน ของสมชาย ประกิจเจริญสุข (2547) มาปรับปรุงข้อคำถาม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยแบบวัดการรับรู้

บรรยากาศองค์การของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้เป็นแบบมาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนต่ำ

2.3 การสนับสนุนทางสังคม (Social Supports)

คอบ (สมหมาย เกาะฎีระ. 2544: 23; อ้างอิงจาก Cobb. 1976: 300-314) ได้ให้ความหมาย การสนับสนุนทางสังคม คือ การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเขาเชื่อว่า มีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า ยกย่อง รวมทั้งตัวเขาเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายสังคม มีส่วนร่วมในสังคมและผูกพันเป็นส่วนร่วมซึ่งกันและกัน การสนับสนุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่เพียงแต่ความช่วยเหลือด้านวัตถุ ความมั่นคงทางอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้สึกที่ว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วย นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมยังสามารถป้องกันบุคคลจากภาวะวิกฤตและการคุกคามของความเจ็บป่วยได้อีกด้วย (สมหมาย เกาะฎีระ. 2544: 23; อ้างอิงจาก Pillisuk 1982: 20-31) การที่บุคคลในเครือข่ายของสังคมได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์ สังคม สิ่งของและข้อมูล ซึ่งการช่วยเหลือนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเจ็บป่วยหรือความเครียดได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น (สมหมาย เกาะฎีระ. 2544: 23; อ้างอิงจาก Thoits. 1982: 154-159) ส่วน เคแพลน (จิตรา เจริญภัทรภาสี. 2537: 47 อ้างอิงจาก Kaplan. 1984: 16) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 แนวทาง คือ ความพึงพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐาน ทางสังคมในแต่ละคน เช่น การยกย่อง การให้ความช่วยเหลือ การได้รับความเห็นใจซึ่งได้รับการติดต่อสัมพันธ์กับคนในสังคม และความสัมพันธ์ที่บุคคลนั้นสามารถจะได้รับการจากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุน คือ บุคคลที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้น โดยการสนับสนุนทางสังคมแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม (socio-emotional aid) เช่น การได้รับความรักความเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจ การได้รับการยอมรับ การเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่นเป็นที่รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 2) ความช่วยเหลือด้านเครื่องมือ (instrumental aid) ได้แก่ การได้รับการช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง หรือบริการ ที่จะทำให้อุบัติการณ์ที่บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ปกติ และ 3) ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร (information aid) หมายถึง การได้ข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมกระทำของบุคคล รวมทั้งคำแนะนำและแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ (โกศล มีความดี. 2547: 37; อ้างอิงจาก Thoits. 1982: 147-148)

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้นยังไม่มีการศึกษา แต่พบว่าการศึกษามนุษย์สัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน อาทิ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ โดยศึกษากรณีข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสายตรวจ การปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 385 คน พบว่า ข้าราชการมีการสนับสนุนทางสังคมค่อนข้างสูง โดยเมื่อแยกพิจารณาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวค่อนข้างสูง รองลงมาคือการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวสามารถทำนายพฤติกรรมรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจได้ร้อยละ 47.03 ซึ่งสอดคล้องกับ พจน์ จิระบลกิจ (2543) ที่ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการตามอุดมคติตำรวจ โดยศึกษาข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 372 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวสูงสุด รองลงมาได้แก่การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชน หลักฐานข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล จากความหมายและความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกันดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากบุคคลฝ่ายต่างๆ ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ประชาชนในพื้นที่ และครอบครัว ในการให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการแสดงความรักและเห็นคุณค่า ยกย่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสภาพแวดล้อมในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

จากการตรวจสอบเอกสารพบว่ายังไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมพึงประสงค์อื่นของกลุ่มตัวอย่างอื่น อาทิ ญัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล 299 คน โดยศึกษาการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัว และบุคคลในหน่วยงานด้านอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ เงิน และการช่วยเหลือข้อมูลย้อนกลับ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและ

จากบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานทางอ้อม และพจน์ จีระบลกิจ (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ 372 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ซึ่งแบบวัดได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น การสนับสนุนจากครอบครัว ผู้บังคับบัญชา เพื่อน และประชาชน มีข้อคำถาม 30 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่น .91

การวัดการสนับสนุนทางสังคมของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) และพจน์ จีระบลกิจ (2543) มาปรับปรุงข้อคำถาม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมากกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนต่ำ

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. **พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ**
หมายถึง พฤติกรรมการทำงาน โดยยึดพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ประกอบด้วย
1) เข้าใจ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานในการทำความเข้าใจความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี หลักคำสอนของศาสนาอิสลาม ของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เข้าถึง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกถึงการไม่ทอดทิ้งประชาชน หมั่นเยี่ยมเยียน สอบถามสารทุกข์สุขดิบ รับทราบปัญหาและช่วยแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง 3) พัฒนา หมายถึง พฤติกรรมการทำงานในการร่วมกับประชาชนพัฒนาพื้นที่ทั้งในด้านความเป็นอยู่ สุขภาพ การประกอบอาชีพ การศึกษา และวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงานที่ยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น โดยแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนต่ำ

2. เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การมองเห็นถึงคุณประโยชน์ มีความรู้สึกพึงพอใจ รวมไปถึงความพร้อมของปลัดตำบลที่จะทำงานตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ที่ได้คะแนนต่ำ

3. มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สะท้อนถึงการมีบุคลิกลักษณะที่สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างดี มีปฏิสัมพันธ์ในทางสังคมอันดีระหว่างกัน ที่ส่งผลให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และผลงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยแบบวัดมนุษย์สัมพันธ์ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีมนุษย์สัมพันธ์สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนต่ำ

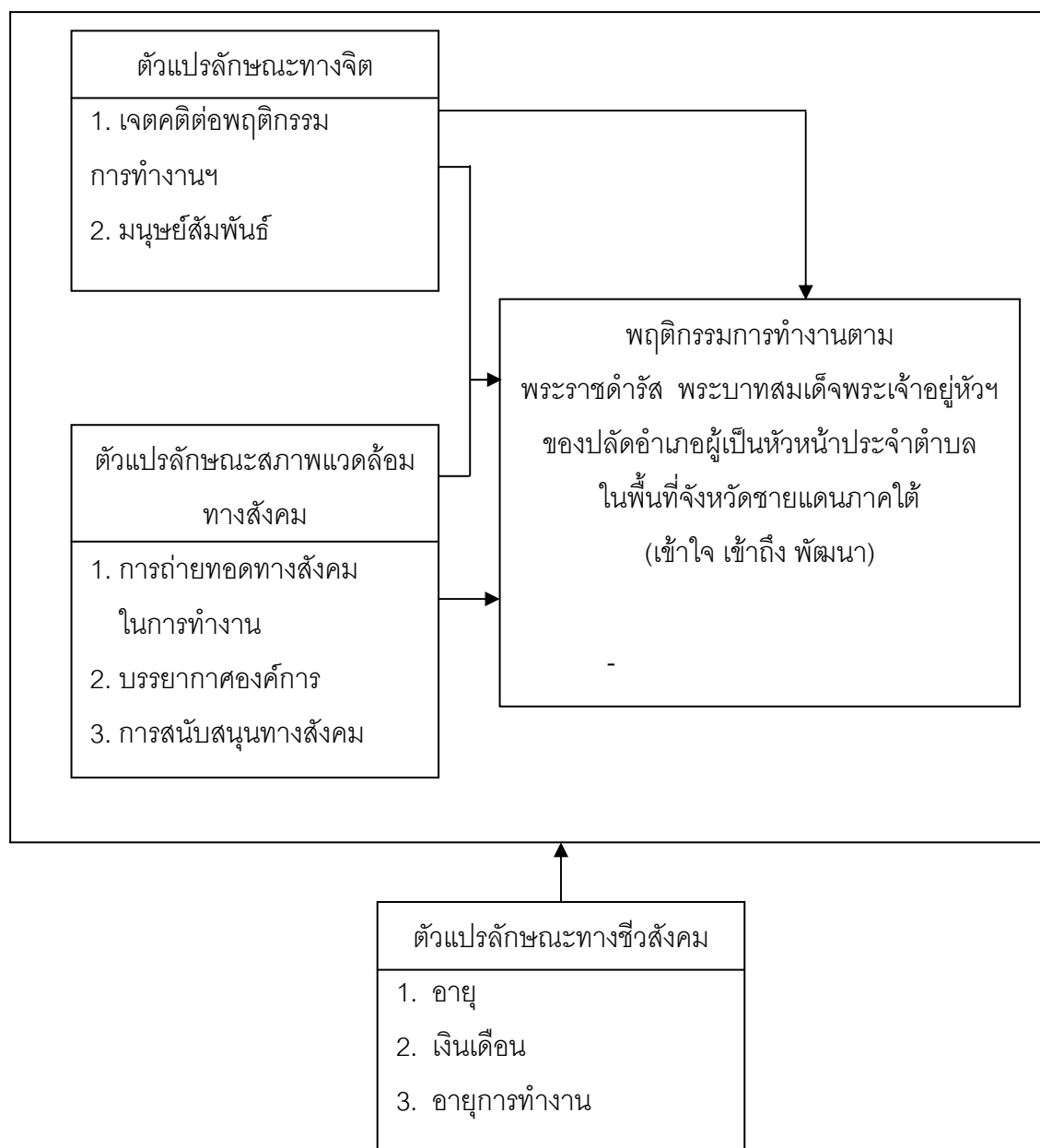
4. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากบุคคลรอบข้าง เช่น ปลัดอำเภอรุ่นพี่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนต่ำ

5. บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 มิติ คือ มิติโครงสร้าง มิติความอบอุ่น มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติความขัดแย้ง และมิติความรับผิดชอบ โดยแบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนต่ำ

6. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากบุคคลฝ่ายต่างๆ ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ประชาชนในพื้นที่ และครอบครัว ในการให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการแสดงความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า ยกย่อง โดยแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้คะแนนต่ำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยปัจจัยเชิงเหตุที่ผู้วิจัยศึกษาประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ 2) ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศองค์กร และการสนับสนุนทางสังคม 3) ตัวแปรลักษณะชีวสังคม ได้แก่ อายุ เงินเดือน และอายุการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ สูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ต่ำ

2. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีมนุษยสัมพันธ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ต่ำ

3. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมต่ำ

4. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้บรรยากาศองค์การสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้บรรยากาศองค์การต่ำ

5. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

6. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ สูง และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ต่ำ และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมต่ำ

7. ตัวแปรลักษณะทางจิต และลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ประชากร เป็นปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่จังหวัดปัตตานี ยะลา และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 250 ตำบล รวมทั้งสิ้น 250 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตัวแปรทั้งสิ้น 9 ตัวแปร จึงควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 180 ตัวอย่าง ซึ่งกำหนดขึ้นโดยใช้สูตรส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร 20 : 1 (นาลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 54) โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล จำนวน 180 คน แต่เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม และภูมิหลัง จำนวน 6 กลุ่ม ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง เพื่อให้ปริมาณตัวอย่างในกลุ่มย่อยมีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแต่ละแบบ จำนวน 50 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 230 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลทั้งหมด 224 คน

โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดที่ใช้กับปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยแบบวัด จำนวน 7 ตอน ประกอบด้วย แบบสอบถาม ลักษณะชีวสังคม แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และแบบวัดปัจจัยทางจิตสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม เป็นการถามข้อมูลลักษณะทางชีวสังคมของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน และอายุการทำงาน

ลักษณะของแบบสอบถาม ดังตัวอย่าง

2.2.1 เพศ () ชาย () หญิง

2.2.2 ตำแหน่ง.....

2.2.3 อายุ.....ปี.....เดือน

2.2.4 เงินเดือน.....บาท

2.2.5 อายุการทำงาน.....ปี.....เดือน

2.2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล จากการค้นคว้าพบว่ายังไม่พบงานวิจัยที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น การวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่จากนิยามปฏิบัติการ โดยถามถึงพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ **เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา** ซึ่งในแต่ละข้อของแบบวัดประกอบด้วย ประโยคบอกเล่า 1 ประโยค โดยแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อความเชิงลบ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มากกว่าปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนต่ำ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 ถึง .63 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .86 ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามไว้

ใช้จริงจำนวน 17 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 ถึง .63 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .85 พิสัยอยู่ระหว่าง 68 – 102 คะแนน

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของ
ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล

(0) ข้าพเจ้าสามารถใช้ภาษาแม่หลายท้องถิ่นเพื่อสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงานได้

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

จริงที่สุด

จริง

ค่อนข้างจริง

ค่อนข้างไม่จริง

ไม่จริง

ไม่จริงเลย

2.3 แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสฯ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ โดยนำเอาแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลของ วิริตี ปานศิลา (2542) แบบวัดเจตคติต่อการทำงานราชการของจินตนา บิลมาศ (2529) และแบบวัดเจตคติต่องาน ของศักดิ์ชัย นิธิภูมิ (2532) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัด ซึ่งในแต่ละข้อของแบบวัดประกอบด้วย ประโยคบอกเล่า 1 ประโยค โดยแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสฯ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดระดับความคิดเห็น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อความเชิงลบ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสฯ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มากกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนต่ำ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 ถึง .67 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธแอลฟาเท่ากับ .87 ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 17 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .34 ถึง .60 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธแอลฟาเท่ากับ .85 พิสัยอยู่ระหว่าง 65 - 102 คะแนน

ตัวอย่าง แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

(0) การใช้ช่วงเวลารับเหตุราชการไปพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในพื้นที่

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

จริงที่สุด

ຈົງ

ค่อนข้างจริง

ค่อนข้างไม่จริง

ไม่จริง

ไม่จริงเลย

2.4 แบบวัดมนุษยสัมพันธ์ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่โดยนำเอาแบบวัดมนุษยสัมพันธ์ของ พิทยาสุทธิธรรม (2547) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัด ซึ่งในแต่ละข้อของแบบวัดประกอบด้วย ประโยคบอกเล่า 1 ประโยค โดยแบบวัดมนุษยสัมพันธ์ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดระดับความคิดเห็น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อความเชิงลบ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีมนุษยสัมพันธ์มากกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนต่ำ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .47 ถึง .71 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .83 ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 11 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .44 ถึง .73 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .85 พิสัยอยู่ระหว่าง 41 - 66 คะแนน

ตัวอย่าง แบบวัดมนุษยสัมพันธ์

(0) ข้าพเจ้าจะเลือกให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง เฉพาะกับประชาชนที่ยอมรับในตัวข้าพเจ้า

.....

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

2.5 แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่โดยนำเอาแบบวัดการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของวิรัตน์ ปานศิลา(2542) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัด ซึ่งในแต่ละข้อของแบบวัดประกอบด้วย ประโยคบอกเล่า 1 ประโยค โดยแบบวัดการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดระดับความคิดเห็น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อความเชิงลบ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมากกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนต่ำ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .33 ถึง .71 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .85 ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 12 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 ถึง .72 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .85 พิสัยอยู่ระหว่าง 29 - 72 คะแนน

ตัวอย่าง แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมการทำงาน

(0) ข้าพเจ้าได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับพิธีกรรมของ ชาวไทยมุสลิม เช่น พิธีฝังศพ จากผู้นำศาสนา เป็นต้น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2.6 แบบวัดบรรยากาศองค์การ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่โดยนำเอาแบบวัดบรรยากาศองค์การของ อีสรียา สดมณี (2546) และแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน ของสมชาย ประกิจเจริญสุข (2547) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัด ซึ่งในแต่ละข้อของแบบวัดประกอบด้วย ประโยคบอกเล่า 1 ประโยค โดยแบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดระดับความคิดเห็น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อความเชิงลบ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การมากกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนต่ำ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 ถึง .58 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .80 ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 15 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 ถึง .58 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .80 พิสัยอยู่ระหว่าง 47 - 87 คะแนน

ตัวอย่าง แบบวัดบรรยากาศองค์การ

(0) เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบในตำบลแล้ว ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายังมีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2.7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่โดยนำเอาแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) และพจน์ จิระบลกิจ (2543) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัด ซึ่งในแต่ละข้อของแบบวัดประกอบด้วย ประโยคบอกเล่า 1 ประโยค โดยแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดระดับ

ความคิดเห็น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อความเชิงลบ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมากกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้คะแนนต่ำ โดยแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .17 ถึง .63 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .75 ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 12 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 ถึง .60 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .78 พิสัยอยู่ระหว่าง 41 - 71 คะแนน

ตัวอย่าง แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

(0) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้า และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีการดังนี้ ดังนี้

3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (content validity) ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัด เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบวัดแต่ละฉบับว่ามีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ ภาษาและสำนวนถ้อยคำของข้อความมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบวัดสมบูรณ์มากที่สุดก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

3.2 การหาอำนาจจำแนก (Discrimination) ผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 50 คน และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (corrected item total correlation coefficient) เลือกข้อที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (coefficient alpha) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 125-126)

ตาราง 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	
	Try out (n = 50)	เก็บข้อมูลจริง (n = 224)
ลักษณะทางจิต		
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ	.87	.85
มนุษยสัมพันธ์	.84	.85
สภาพแวดล้อมทางสังคม		
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	.85	.85
บรรยากาศองค์การ	.80	.80
การสนับสนุนทางสังคม	.75	.78
พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส		
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ	.86	.85

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และจังหวัดนราธิวาส โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลเพื่อเก็บข้อมูลในการค้นหาตัวแปรที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล และนำข้อมูลมาสรุปเพื่อนิยามตัวแปร และสร้างข้อคำถามของแบบวัดให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.2 การขออนุญาตเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือแจ้งนายอำเภอ ทุกอำเภอ ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 33 อำเภอ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล

4.3. การประสานงาน ผู้วิจัยประสานกับที่ทำการปกครองจังหวัดปัตตานี ยะลา และจังหวัดนราธิวาส เพื่อขอรายชื่อผู้ประสานงานระดับอำเภอ (ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล) อำเภอละ 1 คน เพื่อทำหน้าที่ชี้แจง แจกจ่ายให้กับปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลกรอกข้อมูลในการประชุมประจำเดือนของแต่ละอำเภอ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัย

4.4 การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับปลัดอำเภอผู้ประสานงานระดับอำเภอ ทุกอำเภอ และเก็บรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้รับข้อมูลคืนจากการตอบแบบวัดของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 224 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 ลักษณะทั่วไปของประชากร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การทดสอบเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบ t (t-test) ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-5

5.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพบการมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) เกิดขึ้นจะนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 6

5.4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 7

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ที่จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ 2 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ 3 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์การทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ ตัวแปรลักษณะทางจิต ประกอบด้วย เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม ประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t – distribute)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribute)

a	แทน	ค่าคงที่
B	แทน	ความชันหรือสัมประสิทธิ์ถดถอย
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าเบต้า

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบวัดของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 224 คน เป็นปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดปัตตานี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดยะลา จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33 เมื่อจำแนกปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลกลุ่มตัวอย่างตามอายุ เงินเดือน และอายุการทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าจำนวนร้อยละของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่จำแนกตามอายุ เงินเดือน และอายุการทำงาน

ลักษณะทางชีวสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
กลุ่มอายุน้อย (ต่ำกว่า 37 ปี)	118	52.7
กลุ่มอายุมาก (ตั้งแต่ 37 ปี ขึ้นไป)	106	43.3
รวม	224	100.0
เงินเดือน		
กลุ่มเงินเดือนต่ำ (ต่ำกว่า 14,963 บาท)	145	64.7
กลุ่มเงินเดือนสูง (ตั้งแต่ 14,963 บาทขึ้นไป)	79	35.3
รวม	224	100.0
อายุการทำงาน		
กลุ่มอายุงานน้อย (ต่ำกว่า 7 ปี)	146	65.2
กลุ่มอายุงานมาก (ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป)	78	34.8
รวม	224	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลส่วนมากมีอายุตั้งแต่ 37 ปี ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 43.3) ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 14,963 บาท (คิดเป็นร้อยละ 64.7) และอายุการทำงานต่ำกว่า 7 ปี (คิดเป็นร้อยละ 65.2)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งขึ้น โดยใช้สถิติ 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์สมมติฐานข้อ 1-5 ประเภทที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานข้อ 6 และประเภทที่ 3 เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Multiple Regression Analysis - Stepwise) ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานข้อ 7 โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ t-test เพื่อตอบสมมติฐานข้อที่ 1-5 โดยนำเสนอการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อตอบสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมในการทำงานฯ สูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ต่ำ”

ก่อนการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของคะแนน โดยใช้สถิติ Levene Statistics พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มรวม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มต่ำ กลุ่มเงินเดือนสูง กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มอายุงานมาก มีความแปรปรวนที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .34, 2.09, .03, 3.05, 2.27, 2.49$, และ 1.53 ตามลำดับ) จากนั้นวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งจำแนกตามเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จำแนกตามเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ พิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

กลุ่ม	เจตคติต่อ		n	$\bar{X}$	S.D.	t
	พฤติกรรม	การทำงานฯ				
กลุ่มรวม	สูง		94	90.31	6.21	6.17*
	ต่ำ		130	84.84	6.81	
กลุ่มอายุน้อย	สูง		53	88.85	6.14	3.48*
	ต่ำ		72	85.14	5.70	
กลุ่มอายุมาก	สูง		41	92.20	5.85	5.26*
	ต่ำ		58	84.47	8.01	
กลุ่มเงินเดือนต่ำ	สูง		57	90.05	6.52	4.42*
	ต่ำ		88	85.42	5.92	
กลุ่มเงินเดือนสูง	สูง		37	90.70	5.77	4.34*
	ต่ำ		42	83.62	8.31	
กลุ่มอายุงานน้อย	สูง		59	90.20	6.30	4.74*
	ต่ำ		88	85.36	5.89	
กลุ่มอายุงานมาก	สูง		35	90.49	6.14	3.96*
	ต่ำ		42	83.74	8.38	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 3 พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ สูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ($t = 6.17, 3.48, 5.26, 4.42, 4.34, 4.74$ และ 3.96 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์เพื่อตอบสมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีมนุษยสัมพันธ์สูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ต่ำ”

ก่อนการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของคะแนน โดยใช้สถิติ Levene Statistics พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มรวม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนต่ำ กลุ่มเงินเดือนสูง กลุ่มอายุงานน้อย และกลุ่มอายุงานมาก มีความแปรปรวนที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .53, 1.50, 1.07, 1.79, .69, 1.74$ และ $.65$ ตามลำดับ) จากนั้นวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งจำแนกตามมนุษยสัมพันธ์ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์ดังแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จำแนกตามมนุษยสัมพันธ์ พิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

กลุ่ม	มนุษยสัมพันธ์	n	$\bar{X}$	S.D.	t
กลุ่มรวม	สูง	95	90.27	6.19	6.14*
	ต่ำ	129	84.82	6.82	
กลุ่มอายุน้อย	สูง	50	88.86	5.96	3.32*
	ต่ำ	75	85.28	5.88	
กลุ่มอายุมาก	สูง	45	91.84	6.14	5.28*
	ต่ำ	54	84.19	7.96	
กลุ่มเงินเดือนต่ำ	สูง	58	90.03	6.25	4.46*
	ต่ำ	87	85.38	6.10	
กลุ่มเงินเดือนสูง	สูง	37	90.65	6.17	4.27*
	ต่ำ	42	83.67	8.10	
กลุ่มอายุงานน้อย	สูง	58	90.33	6.10	4.90*
	ต่ำ	89	85.34	5.99	
กลุ่มอายุงานมาก	สูง	37	90.19	6.43	3.81*
	ต่ำ	40	83.68	8.36	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 4 พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีมนุษยสัมพันธ์สูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีมนุษยสัมพันธ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ($t = 6.14, 3.32, 5.28, 4.46, 4.27, 4.90$ และ 3.81 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ”

ก่อนการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของคะแนน โดยใช้สถิติ Levene Statistics พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มรวม กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนสูง และกลุ่มอายุงานมาก มีความแปรปรวนที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.67, 1.17, .05, .55$ และ .55 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอายุงานน้อย กลุ่มเงินเดือนต่ำ กลุ่มอายุงานต่ำ พบว่า มีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 8.66$, และ 13.06 ตามลำดับ) จากนั้นวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งจำแนกตามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จำแนกตามการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน พิจารณาในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

กลุ่ม	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน		n	$\bar{X}$	S.D.	t
	สูง	ต่ำ				
กลุ่มรวม	สูง	ต่ำ	131	90.03	6.22	8.29*
	สูง	ต่ำ	93	83.05	6.19	
กลุ่มอายุน้อย	สูง	ต่ำ	84	88.63	6.04	6.28*
	สูง	ต่ำ	41	82.78	4.22	
กลุ่มอายุมาก	สูง	ต่ำ	47	92.53	5.77	6.88*
	สูง	ต่ำ	52	83.27	7.42	
กลุ่มเงินเดือนต่ำ	สูง	ต่ำ	96	89.67	6.22	8.27*
	สูง	ต่ำ	49	82.49	4.14	
กลุ่มเงินเดือนสูง	สูง	ต่ำ	35	91.02	6.17	4.52*
	สูง	ต่ำ	44	83.68	7.88	
กลุ่มอายุงานน้อย	สูง	ต่ำ	99	89.61	6.17	8.14*
	สูง	ต่ำ	48	82.56	4.19	
กลุ่มอายุงานมาก	สูง	ต่ำ	32	91.34	6.28	4.66*
	สูง	ต่ำ	45	83.58	7.80	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 5 พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ($t = 8.29, 6.28, 6.88, 8.27, 4.52, 8.14$ และ 4.66 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 4 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้บรรยากาศองค์การสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้บรรยากาศองค์การต่ำ”

ก่อนการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของคะแนน โดยใช้สถิติ Levene Statistics พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น กลุ่มอายุงานมาก กลุ่มเงินเดือนสูง และกลุ่มอายุงานมาก มีความแปรปรวนที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .71$, 2.36 และ 1.85 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มรวม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มเงินเดือนต่ำ และกลุ่มอายุงานน้อย พบว่า มีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.59$, 7.52 , และ 6.37 ตามลำดับ) จากนั้นวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งจำแนกตามการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จำแนกตามการรับรู้บรรยากาศองค์การ พิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

กลุ่ม	บรรยากาศ องค์การ	n	$\bar{X}$	S.D.	t
กลุ่มรวม	สูง	110	89.11	7.24	4.24*
	ต่ำ	114	85.23	6.41	
กลุ่มอายุน้อย	สูง	64	88.48	6.48	3.46*
	ต่ำ	61	84.85	5.21	
กลุ่มอายุมาก	สูง	46	89.98	8.17	2.72*
	ต่ำ	53	85.66	7.59	
กลุ่มเงินเดือนต่ำ	สูง	85	88.84	6.56	3.70*
	ต่ำ	60	84.98	5.88	
กลุ่มเงินเดือนสูง	สูง	25	90.04	9.29	2.41*
	ต่ำ	54	85.50	6.99	
กลุ่มอายุงานน้อย	สูง	86	88.84	6.55	3.60*
	ต่ำ	61	85.15	5.81	
กลุ่มอายุงานมาก	สูง	24	90.08	9.42	2.46*
	ต่ำ	53	85.32	7.09	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 6 พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ($t = 4.24, 3.46, 2.72, 3.70, 2.41, 3.60$ และ 2.46 ตามลำดับ) ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. การวิเคราะห์เพื่อตอบสนองมติฐานข้อที่ 5 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ”

ก่อนการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของคะแนน โดยใช้สถิติ Levene Statistics พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มรวม กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนสูง และกลุ่มอายุน้อย มีความแปรปรวนที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .49, 2.81, 2.06$ และ 2.43 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาจำแนกตาม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มเงินเดือนต่ำ และกลุ่มอายุน้อย พบว่า มีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.07, 5.57$ และ 6.73 ตามลำดับ) จากนั้นวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งจำแนกตามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จำแนกตามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม พิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

กลุ่ม	การสนับสนุนทางสังคม	n	$\bar{X}$	S.D.	t
กลุ่มรวม	สูง	104	90.40	6.09	7.08*
	ต่ำ	120	84.31	6.68	
กลุ่มอายุน้อย	สูง	57	89.21	6.13	4.42*
	ต่ำ	68	84.62	5.36	
กลุ่มอายุมาก	สูง	47	91.83	5.79	5.54*
	ต่ำ	52	83.90	8.12	
กลุ่มเงินเดือนต่ำ	สูง	76	89.96	6.19	5.84*
	ต่ำ	69	84.25	5.58	
กลุ่มเงินเดือนสูง	สูง	28	91.57	5.78	4.19*
	ต่ำ	51	84.39	7.98	
กลุ่มอายุงานน้อย	สูง	76	90.01	6.19	5.81*
	ต่ำ	71	84.41	5.50	
กลุ่มอายุงานมาก	สูง	28	91.43	5.80	4.15*
	ต่ำ	49	84.16	8.14	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 7 พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ($t = 7.08, 4.42, 5.54, 5.84, 4.19, 5.81$ และ 4.15 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 6 โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอตารางการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 6 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูง และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ต่ำ และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ”

ก่อนการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ได้ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของคะแนน โดยใช้สถิติ Levene Statistics พบว่า คะแนนของกลุ่มตัวอย่างมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .66, 2.27, .39, .95, 4.38, 3.19, .29, 3.04$ และ .24 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง จากนั้นวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน พิจารณาในกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรม การทำงานตาม พระราชดำรัสฯ	ค่าสถิติเอฟ		
			เจตคติต่อ พฤติกรรม การทำงาน (A)	การถ่ายทอด ทางสังคมใน การทำงาน (B)	ปฏิสัมพันธ์ แบบสองทาง (A X B)
กลุ่มรวม	224	87.13	58.94*	2.91	7.08*
อายุ					
กลุ่มอายุน้อย	125	86.71	26.39*	4.37*	1.137
กลุ่มอายุมาก	99	87.67	39.50*	.16	4.57*
เงินเดือน					
กลุ่มเงินเดือนต่ำ	145	87.24	42.79*	3.60	1.26
กลุ่มเงินเดือนสูง	79	86.94	24.39*	1.55	8.31*
อายุการทำงาน					
กลุ่มอายุงานน้อย	147	87.31	43.12*	4.32	1.26
กลุ่มอายุงานมาก	77	86.81	23.64*	.88	7.55*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 8 เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ย พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก และกลุ่มเงินเดือนสูง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ แปรปรวนไปตามเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ทั้งในกลุ่มรวม และ กลุ่มย่อย 6 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนต่ำ กลุ่มเงินเดือนสูง กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มอายุมาก นั่นคือ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มี เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อ พฤติกรรมการทำงานฯ ต่ำ และเมื่อพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่ม ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีอายุน้อย

สรุปได้ว่า พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และการถ่ายทอดทาง สังคมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่เป็นกลุ่มรวม กลุ่มอายุมาก และกลุ่มเงินเดือนสูง ซึ่งผู้วิจัยได้เขียนกราฟแสดงปฏิสัมพันธ์ พร้อมทั้งวิเคราะห์ simple effect ของ พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงใน ตาราง 9

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่เป็นกลุ่มรวม

เจตคติต่อ พฤติกรรม การทำงาน	การถ่ายทอด ทางสังคมใน การทำงาน	n	รหัส	Mean	SD	21	11	12
สูง	สูง	81	22	91.48	5.95	3.8*	8.17*	9.0*
สูง	ต่ำ	50	21	87.68	5.96		4.37*	5.2*
ต่ำ	ต่ำ	64	11	83.31	6.13			0.83*
ต่ำ	สูง	29	12	82.48	6.40			

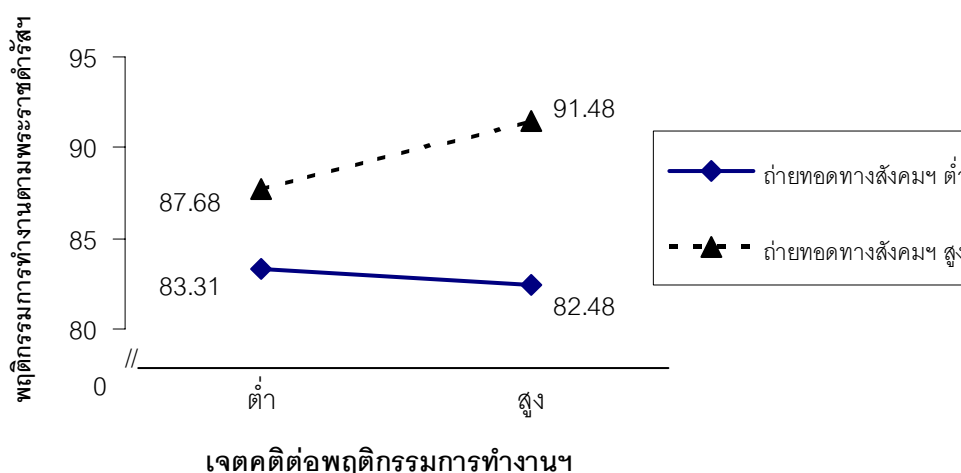
* คำนวณด้วยสถิติที่ระดับ .05

11 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

12 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง

21 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

22 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูงและมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง



ภาพประกอบ 2 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

กับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในกลุ่มรวม ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Ordinal interaction

ที่มา: Kerlinger and lee. (2000: 362 - 365).

จากตาราง 9 พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมสูงหรือต่ำก็ตาม และเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ

สำหรับปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง และเป็นผู้ที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง และรับรู้ถึงการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และมีการรับรู้ถึงการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

กล่าวได้ว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ สูง และมีการรับรู้ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงที่สุด

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีอายุมาก

เจตคติต่อ พฤติกรรม การทำงาน	การถ่ายทอด ทางสังคมใน การทำงาน	n	รหัส	Mean	SD	21	11	12
สูง	สูง	32	22	93.72	4.39	3.72	9.77*	12.29*
สูง	ต่ำ	15	21	90.00	7.53		6.05*	8.57*
ต่ำ	ต่ำ	38	11	83.96	6.99			2.52
ต่ำ	สูง	14	12	81.43	8.48			

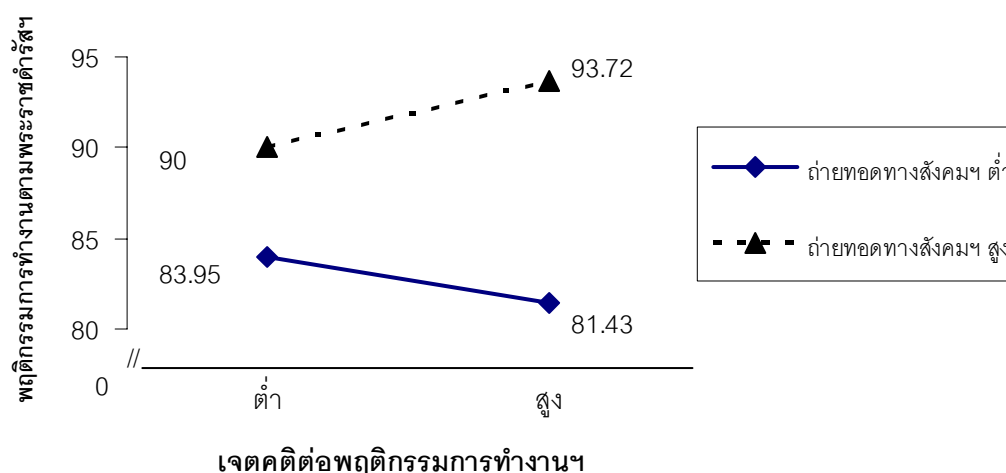
* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

12 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง

21 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

22 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูงและมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง



ภาพประกอบ 3 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ กับการถ่ายภาพทางสังคมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในกลุ่มที่มีอายุมาก ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Ordinal interaction

ที่มา: Kerlinger and lee. (2000: 362 - 365).

จากตาราง 10 พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้การถ่ายภาพทางสังคมสูงหรือต่ำก็ตาม และเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ

ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง และรับรู้ถึงการถ่ายภาพทางสังคมในการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และมีการรับรู้ถึงการถ่ายภาพทางสังคมในการทำงานต่ำ

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีเงินเดือนสูง

เจตคติต่อ พฤติกรรม การทำงาน	การถ่ายทอด ทางสังคมใน การทำงาน	n	รหัส	Mean	SD	21	11	12
สูง	สูง	16	22	94.88	2.58	7.09*	10.62*	13.44*
สูง	ต่ำ	19	21	87.79	6.49		3.53	6.35*
ต่ำ	ต่ำ	19	11	84.26	7.03			2.82*
ต่ำ	สูง	16	12	81.44	10.79			

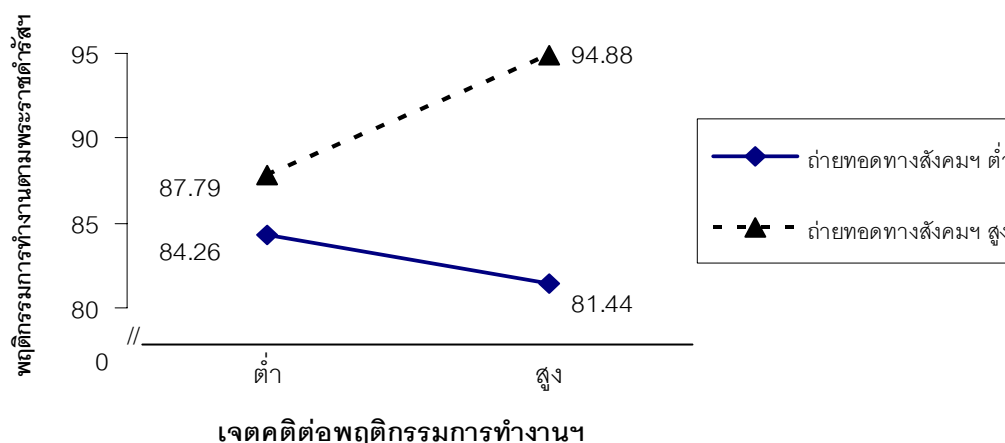
* คำนวณสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

12 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง

21 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

22 หมายถึง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูงและมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง



ภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ กับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในกลุ่มที่มีเงินเดือนสูง ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Ordinal interaction

ที่มา: Kerlinger and lee. (2000 : 362 - 365).

จากตาราง 11 พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมสูงหรือต่ำกว่าก็ตาม และเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และยังพบว่า

ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ สูง และยังเป็นผู้รับรู้ถึงการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่รับรู้ถึงการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ สูง และรับรู้ถึงการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ต่ำ และมีการรับรู้ถึงการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ อาจกล่าวได้ว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ สูง และรับรู้ถึงการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงที่สุด

ตาราง 12 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม กับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1	1	.55*	.39*	.49*	.44*	.50*
2		1	.53*	.57*	.25*	.32*
3			1	.70*	.36*	.39*
4				1	.41*	.42*
5					1	.71*
6						1

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ
2. เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ
3. มนุษย์สัมพันธ์
4. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
5. บรรยากาศองค์การ
6. การสนับสนุนทางสังคม

จากตาราง 12 พบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิต (เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ มนุษย์สัมพันธ์) และตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนทางสังคม) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ กับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มีความสัมพันธ์กันสูงมากที่สุด ($r = .55$) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ($r = .50$) และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($r = .49$)

ส่วนที่ 3 เป็นการศึกษาการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ โดยใช้ตัวแปรทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ตัวแปรลักษณะทางจิต คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และมนุษย์สัมพันธ์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม

การวิเคราะห์เพื่อตอบสมมติฐานข้อที่ 7 ซึ่งกล่าวว่า “ตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Multiple Regression Analysis - Stepwise) ซึ่งจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ร้อยละการทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ปริมาณ การทำงาน (ร้อยละ)	ตัวทำนาย	F	B	β	t	a	SE
กลุ่มรวม	224	43.4	3, 1, 5	56.24	.39, .27, .17	.35, .33, .16	5.61, 5.78, 2.51	30.60	4.40
อายุ									
กลุ่มอายุน้อย	125	43.4	3, 1, 5	30.89	.51, .14, .16	.45, .19, .17	5.54, 2.51, 2.15	35.08	5.53
กลุ่มอายุมาก	99	50.9	3, 1, 2	32.80	.25, .49, .32	.40, .28, .24	5.34, 2.41, 2.18	19.86	6.87
เงินเดือน									
กลุ่มเงินเดือนต่ำ	145	49.4	3, 1	69.30	.68, .21	.55, .27	8.30, 4.12	27.61	5.11
กลุ่มเงินเดือนสูง	79	37.7	1, 3	22.98	.40, .39	.43, .34	4.56, 3.61	31.02	8.28
อายุการทำงาน									
กลุ่มอายุงานน้อย	147	50.5	3, 1, 5	48.57	.59, .19, .15	.47, .25, .15	6.47, 3.66, 2.06	26.86	5.04
กลุ่มอายุงานมาก	77	38.3	1, 3	23.01	.410, .417	.43, .37	4.62, 3.92	27.99	8.72

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

โดยที่ 1 = เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ

4 = บรรยากาศองค์การ

2 = มนุษย์สัมพันธ์

5 = การสนับสนุนทางสังคม

3 = การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

จากตาราง 13 เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการวิเคราะห์ตัวแปรการถดถอย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ร้อยละ 43.4 ซึ่งตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นลำดับแรกคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($\beta = .35$) รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ($\beta = .33$) และการสนับสนุนทางสังคม ($\beta = .16$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยจำแนกตามอายุ พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ในกลุ่มอายุน้อย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($\beta = .40$) รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ($\beta = .28$) และการสนับสนุนทางสังคม ($\beta = .16$) โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลได้ร้อยละ 43.4 และปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในกลุ่มอายุมาก ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($\beta = .40$) รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ($\beta = .28$) และการสนับสนุนทางสังคม ($\beta = .24$) โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ร้อยละ 50.9

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยที่จำแนกตามเงินเดือน พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในกลุ่มเงินเดือนต่ำ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($\beta = .55$) และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ($\beta = .27$) ตามลำดับ ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ร้อยละ 49.4 และเมื่อพิจารณาปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในกลุ่มเงินเดือนสูง พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ($\beta = .43$) และการ

ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($\beta = .34$) โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ร้อยละ 37.7

และเมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยที่จำแนกตามอายุการทำงาน ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในกลุ่มอายุน้อย พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($\beta = .47$) รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ($\beta = .25$) และการสนับสนุนทางสังคม ($\beta = .15$) ตามลำดับ ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ร้อยละ 50.5 เมื่อพิจารณาปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในกลุ่มอายุมาก พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ($\beta = .43$) และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($\beta = .37$) โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ร้อยละ 38.3

สรุปได้ว่า ในกลุ่มรวมตัวทำนาย 3 ตัวร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ร้อยละ 43.4 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ ลำดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ลำดับที่สอง ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และลำดับสุดท้าย ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และยังสรุปได้อีกว่า ตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเป็นตัวทำนายอันดับหนึ่ง สามารถทำนายอันดับหนึ่งของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในกลุ่มรวม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนต่ำ และกลุ่มอายุน้อย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป และอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีปัจจัยทางจิตสังคมแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต (เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานและมนุษยสัมพันธ์) ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 224 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Multiple Regression Analysis - Stepwise) โดยทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ในบทนี้จะเป็นการสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานเพื่อจะได้ทราบว่าผลการวิจัยที่ได้เป็นไปตามคาดหมายไว้ล่วงหน้ามากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงจะได้นำผลการวิจัยไปประสมกับผลการวิจัยอื่น ๆ เพื่อให้เห็นภาพกว้างที่จะสามารถนำไปใช้ในการเสนอแนวทางและข้อจำกัดในการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอด้วยรายละเอียดต่อไปนี้

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ สูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ต่ำ”

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อผู้วิจัยแบ่งตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย และระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนต่ำ กลุ่มเงินเดือนสูง กลุ่มอายุนาน้อย และกลุ่มอายุนานมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 3 และพบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูงฯ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย เนื่องจากเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (McGuire, 1969) คือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า (cognitive component) การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งนั้นว่ามีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด 2) ความรู้สึกพึงพอใจ (affective component) เป็นความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบและไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ด้วย 3) การมุ่งกระทำ (behavioral intention component) เป็นความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน ผลการวิจัยในส่วนนี้ ซึ่งสอดคล้องกับของวิจัยของ สมโภชน์ ประจิตร (2539) ที่ศึกษาจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสอบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดมุกดาหารกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ พบว่า เจตคติต่ออาชีพตำรวจกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสอบสวน ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่นและจังหวัดมุกดาหารมีความสัมพันธ์ทางบวก เช่นเดียวกับ อิสริยา สดมณี (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย พบว่า เจตคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ซึ่งถ้าตำรวจมีเจตคติต่อการทำงานในระดับสูง จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีในระดับสูงเช่นกัน และ วุฒิสักดิ์ รองเมือง (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติ ค่านิยมในวิถีปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในจังหวัดขอนแก่น พบว่า เจตคติของสายตรวจส่วนใหญ่อยู่ในระดับเจตคติที่ดี เมื่อเจ้าหน้าที่สายตรวจมีเจตคติต่างกัน จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันไปด้วย ผู้ที่มีเจตคติดีมากจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงกว่า และ วีระชัย บุญจรีนาถ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตำรวจนครบาล พบว่า เจตคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การตำรวจนครบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และ วิรติ ปานศิลา (2542) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ

และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า เจตคติต่อการทำงานสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล จึงอาจกล่าวได้ว่า สมมติฐานที่ 1 ได้รับการสนับสนุนทั้งหมด

สมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีมนุษยสัมพันธ์สูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ต่ำ”

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อผู้วิจัยแบ่งตัวแปรมนุษยสัมพันธ์ ออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย และระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนต่ำ กลุ่มเงินเดือนสูง กลุ่มอายุงานน้อย และกลุ่มอายุงานมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 4 และพบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีมนุษยสัมพันธ์สูงๆ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีมนุษยสัมพันธ์ ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เนื่องจากมนุษยสัมพันธ์ (จรัส ดวงสุวรรณ. 2550) เป็นหลักการทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติ คือ ทั้งเราและผู้อื่นต่างมีความสุข (happiness) ต้องยอมรับซึ่งกันและกัน (acceptability) และต่างได้รับประโยชน์ร่วมกัน (productivity) ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ 1) เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการความแตกต่าง ตลอดจนลักษณะของคน รู้วิธีที่จะเอาชนะใจคนให้เข้าร่วมมาร่วมงานด้วยความรักความพอใจ 2) ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม สามารถทำงานร่วมกับบุคคลทุกคนได้อย่างดี ทำให้เกิดความรักใคร่เชื่อถือซึ่งกันและกัน 3) เป็นสื่อในการติดต่อประสาสัมพันธ์ให้บุคคลอื่นยอมรับ เข้าใจในการปฏิบัติงานของเราตลอดจนรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน จะทำให้ต่างๆ ที่ทำขึ้นนั้นสำเร็จด้วยดี ซึ่งการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในทุกโอกาสที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ชุมชน มีการเยี่ยมเยียน พบปะเป็นประจำสม่ำเสมอ ปลัดอำเภอควรมีการติดต่อประชาชนผู้นำชุมชนเสมอ มิฉะนั้นในระยะต่อไปจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากชุมชน เพราะขาดความรู้สึกเป็นเพื่อน หรือพวกพ้องเดียวกัน ส่งผลต่อการช่วยเหลือและพึ่งพากันในที่สุด (วิทยา กิตติธาดากุล. 2537) ซึ่งสอดคล้องกับของวิจัยของ พิทยา สุทธิธรรม (2547) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อ

พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9 พบว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล และ วิทยา กิตติธาดากุล (2537) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ พบว่า ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ต่อประชาชน ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ จึงอาจกล่าวได้ว่า สมมติฐานที่ 2 ได้รับการสนับสนุนทั้งหมด

สมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ”

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อผู้วิจัยแบ่งตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย และระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนต่ำ กลุ่มเงินเดือนสูง กลุ่มอายุงานน้อย และกลุ่มอายุงานมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 5 และพบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย เนื่องจากการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมทางอาชีพ (occupational socialization) และการเป็นสมาชิกขององค์กรในสังคม แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ (Katz; & Kahn. 1978; อ้างอิงจาก วิริติ ปานศิลา. 2542) คือ 1) การถ่ายทอดทางสังคมในระยะแรก (early socialization) เป็นการถ่ายทอดในวัยเด็กเป็นกระบวนการภายในครอบครัว เป็นการสร้างภาพตัวเองและการเป็นบุคคลที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม 2) การถ่ายทอดล่วงหน้า (anticipatory socialization) เป็นการถ่ายทอดและฝึกให้รู้จักบทบาทในวัยผู้ใหญ่ในด้านต่างๆ ก่อนที่จะเข้าสู่บทบาทนั้นอย่างเต็มตัวตามกระบวนการที่กำหนดไว้ โดยการถ่ายทอดความรู้ บรรทัดฐานและคุณค่า ภายในระบบการศึกษาและเป็นการเตรียมสมาชิกให้เข้าสู่สมาชิกขององค์กรต่างๆ 3) การถ่ายทอดทางสังคมเพื่อสู่สมาชิกขององค์กรในสังคม (socialization practice of organizations) กระบวนการนี้เกิดขึ้นภายหลังจากบุคคลเข้าสู่ภาวะสมาชิกขององค์กรแล้ว นับได้ว่าเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว องค์กรจะ

เตรียมการฝึกและอบรมให้ยอมรับกฎ ระเบียบ วินัย ตลอดจนเป้าหมายขององค์การจนทำให้สมาชิกขององค์การผู้นั้นยอมรับองค์การ และแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์การ (identification with the organization) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจัยของ วิริติ ปานศิลา (2542) ที่ได้ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศิขริน สุธุข (2532) ที่พบว่าการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสามารถพัฒนาการทำงานให้เกิดความมั่นคงและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับวิชาชีพ รวมทั้งสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดความผูกพันกับงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข จึงอาจกล่าวได้ว่า สมมติฐานที่ 3 ได้รับการสนับสนุนทั้งหมด

สมมติฐานข้อที่ 4 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้บรรยากาศองค์การสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่รับรู้บรรยากาศองค์การต่ำ”

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อผู้วิจัยแบ่งตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ ออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย และระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนต่ำ กลุ่มเงินเดือนสูง กลุ่มอายุงานน้อย และกลุ่มอายุงานมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงดังในตาราง 6 และพบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่รับรู้บรรยากาศองค์การสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่รับรู้บรรยากาศองค์การต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย เนื่องจากการศึกษาบรรยากาศองค์การ เป็นการพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) ที่มีส่วนในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ ซึ่งจะสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของคน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การได้อย่างถูกต้อง บรรยากาศองค์การจะทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของการทำงาน และทำให้รู้จักอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การจะช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคน บรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อนหน้าที่ต่างๆ ของคนในองค์การ รวมทั้ง

ความสามารถขององค์การในการเพิ่มผลิต และบรรยากาศจะช่วยในการศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมขององค์การ (อิสริยา สดมณี. 2546: 28-30) ซึ่งสอดคล้องกับของวิจัยของ อิสริยา สดมณี (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของตำรวจท้องที่ในประเทศไทย พบว่า บรรยากาศองค์การของตำรวจท้องที่ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท้องที่ในทางบวก ถ้าบรรยากาศองค์การมีความเหมาะสมสูงจะทำให้ตำรวจท้องที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีในระดับสูง เช่นเดียวกับ สมชาย ประกิตเจริญสุข (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ บรรยากาศในการทำงานที่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี และพรพรรณ อุณจันทร์ (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งสามารถอธิบาย พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น และด้านความเป็นอิสระ จึงอาจกล่าวได้ว่า สมมติฐานที่ 4 ได้รับการสนับสนุนทั้งหมด

สมมติฐานข้อที่ 5 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ”

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อผู้วิจัยแบ่งตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย และระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนต่ำ กลุ่มเงินเดือนสูง กลุ่มอายุงานน้อย และกลุ่มอายุงานมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 7 และพบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย โดยการสนับสนุนทางสังคมแบ่งออกเป็น 3 ด้าน (Thoits. 1982)

คือ 1) ความช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม (social-emotional) เช่น การได้รับความรัก ความเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจ การได้รับการยอมรับ การเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่นเป็นที่รัก และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 2) ความช่วยเหลือด้านเครื่องมือ (instrumental aid) ได้แก่ การได้รับการช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง หรือบริการ ที่จะทำให้นุคคลที่ได้รับการสนับสนุนนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ปกติ และ 3) ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร (information aid) หมายถึง การได้ข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล รวมทั้งคำแนะนำและแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ จึงสามารถสรุปได้ว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในปริมาณที่สูง ก็จะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ โดยศึกษากรณีข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสายตรวจ การปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าข้าราชการมีการสนับสนุนทางสังคมค่อนข้างสูง โดยเมื่อแยกพิจารณาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวค่อนข้างสูง รองลงมาคือการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ เช่นเดียวกับพจน์ จีระบลกิจ (2543) ที่ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการตามอุดมคติตำรวจ โดยศึกษาข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าข้าราชการตำรวจมีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวสูงสุด รองลงมาได้แก่การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชน การศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล จึงอาจกล่าวได้ว่า สมมติฐานที่ 5 ได้รับการสนับสนุนทั้งหมด

สมมติฐานข้อที่ 6 ซึ่งกล่าวว่า “ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ สูง และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ต่ำ และมีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมต่ำ”

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่ส่งผลต่อคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนต่ำ กลุ่มเงินเดือนสูง กลุ่มอายุงานน้อย และกลุ่มอายุงานมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 8 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามพระราช

ดำรง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง และรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยอีก 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก และกลุ่มเงินเดือนสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542) ได้ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลจะมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่นในกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานสาธารณสุขดี มากกว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการมาก จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานที่ 6 ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 ซึ่งกล่าวว่า “ตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้”

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 14 พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ร้อยละ 43.4 ในกลุ่มรวม โดยตัวทำนายลำดับแรก คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และการสนับสนุนทางสังคม ตามลำดับ และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มอายุมาก สามารถทำนายได้ร้อยละ 50.9 โดยที่ตัวทำนายลำดับแรก คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน รองลงมา คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และมนุษย์สัมพันธ์ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ยังเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก ในกลุ่มรวม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มเงินเดือนน้อย และกลุ่มอายุงานน้อย

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ มีสถานการณ์ความรุนแรง มีความแตกต่างทั้งทางวัฒนธรรม

ประเพณี ขนบธรรมเนียมและวิถีชีวิต โดยส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ส่งผลให้การทำงานของ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลแตกต่างจากภูมิภาคอื่น ดังนั้น กระบวนการถ่ายทอดทางสังคม ในการทำงานทั้งจากการได้รับการถ่ายทอดวิธีการ หรือกระบวนการทำงาน จากการบอกเล่า สั่งสอน ชี้แนะ หรือการทำตามอย่างจากเพื่อนร่วมงานที่เป็นปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า หรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีภูมิรู้ในพื้นที่ยังขาด ขาดแคลนได้ และผู้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งวิธีหรือกระบวนการทำงาน โดยการอบรม ปฐมนิเทศ จัดประชุม การออกนิเทศงานของหน่วยงาน จะมีส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลทำให้ พฤติกรรมการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ วิรติ ปานศิลา (2542) ที่ได้ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้ เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรบุคลากรสาธารณสุข ระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข และผลงานวิจัยของ ศิขริน สุสุข (2532) ที่พบว่า การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสามารถ พัฒนาการทำงานให้เกิดความมั่นคงและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับวิชาชีพ รวมทั้ง สามารถพัฒนาตนเองให้เกิดความผูกพันกับงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ผ่านมา สรุปได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้ คือ สมมติฐานที่ 1, 2, 3, 4, 5, และ 7 ได้รับการสนับสนุน และสมมติฐานที่ 6 ได้รับการสนับสนุนเป็น ส่วนใหญ่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำ ตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีตัวแปรลักษณะชีวิตสังคม ได้แก่ อายุ เงินเดือน และอายุการ ทำงานเท่านั้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในตัวแปรระดับการดำรง ตำแหน่ง และปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีภูมิรู้ในพื้นที่ยังขาดแคลนได้ และ ภูมิภาคอื่น

2. จากการศึกษาพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ดังนั้น ควรมีการศึกษาในเชิง ลึกในปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีคะแนนพฤติกรรม การทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงว่า มีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมใน การทำงานอย่างไร และบุคคล หรือหน่วยงานใดที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการ ทำงาน

3. จากการศึกษาพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่งในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ดังนั้นในการศึกษาค้างต่อไป ควรมีศึกษาเชิงทดลองโดยการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรสภาพแวดล้อมทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้นในการเสนอเพื่อการปฏิบัติ จึงขอนำเสนอเพื่อให้เกิดการพัฒนาปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลแบบองค์รวม คือ พัฒนาทั้งด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมที่จะช่วยส่งเสริมให้ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลมีพฤติกรรมการทำงานในระดับที่สูงขึ้น โดยขอเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีลักษณะทางจิตใจที่สำคัญ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ และมนุษยสัมพันธ์ระดับสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูง ดังนั้น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จึงควรจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เกิดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์สูง

2. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีลักษณะทางสังคมที่สำคัญ ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูง ดังนั้น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จึงควรให้ความสำคัญกับกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสร้างบรรยากาศองค์การ และให้การสนับสนุนทางสังคมในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม

3. นำเสนอบทความเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ดังกล่าวต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- กาญจนา ทวีศักดิ์. (2550). รักในหลวงห่วงสังคมไทย ต้องเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2551, จาก http://news.sanook.com/scoop/scoop_219195.php
- กิตติ ศิริพงษ์. (2537). บรรยายการสอนการมีผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีต่อการให้บริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท การบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยาณี สนิธิสุวรรณ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กุลวดี ประเสริฐชัย. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล มีความดี. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คลัง เสถียรธนเศรษฐ์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานแผนงานและงบประมาณ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- งามตา วนิทนานนท์. (2540). เทคนิคการประมวลเอกสารเพื่อการวิจัย ใน เอกสารประกอบการบรรยาย ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ รุ่นที่ 2 ครั้งที่ 2 เรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย: การพัฒนาเค้าโครงวิจัยและเทคนิคการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตรา เจริญภัทรภัสส์. (2537). การสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวต่อผู้ป่วยเอดส์เต็มขั้น ศึกษาเฉพาะกรณีครอบครัวของผู้ป่วยเอดส์เต็มขั้นโรงพยาบาลบาราคนราดูร. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บิลมาศ; และคณะ. (2529). รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ. (2540). *สังคมวิทยา (Sociology)*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จำรัส ต้วงสุวรรณ. (2520). *การศึกษาคุณลักษณะของนักแนะแนวตามความคาดหวังของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษาในวิทยาลัยครูส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐยา ลือชากิตติกุล. (2546). *ลักษณะทางจิตสังคม และลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัวการทำงานและลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). *การวัดทัศนคติเพื่อทำนายพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดุสิต น้ำฝน. (2529). *การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ: ศึกษากรณีนักเรียนนายเรืออากาศ*. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ. (2538). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: วังอักษร.
- ทรรศนะ ใจชุมชื่น. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การแบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เนาวลักษณ์ เรียวเรืองแสงกุล. (2543). *การเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ระหว่างอาจารย์วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กับข้าราชการสาธารณสุข ของศูนย์ส่งเสริมสุขภาพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- นืออน พิณประดิษฐ์. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 : รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมทางทำงานราชการ*.
 ปรินิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปฎิมา ชพานนท์. (2544). *ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)*
 ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาค เขต 22. ชลบุรี. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุม ประทีปะเสนะ. (2546). *ปัจจัยทางชีวสังคม และจิตลักษณะบางประการกับผลการปฏิบัติงาน*
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. ปรินิพนธ์ สส.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาวรรณ วรรณานุต. (2534). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรม*
ในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่
สายตรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ วะสี. (2548). *สามเหลี่ยมดับไฟได้*. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2551, จาก
<http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2005q3/article2005aug22p5.htm>
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา*
ในจังหวัดเชียงราย. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล (Personnel management psychology)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์. (2529). *จุดยืนทางระเบียบวิธีการศึกษาของ Herbert Blumer*.
เอกสารประกอบการบรรยายวิชาจิตวิทยาสังคมพิสดาร คณะสังคมวิทยาและ
มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ม.ป.พ.
- พจน์ จิระบลกิจ. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี*
ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การจัดการโครงการ
 สวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
 ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พรพรรณ อุณจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิทยา สุทธิธรรม. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.
(สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
ถ่ายเอกสาร.
- พัทยา สายหู. (2524). การขัดเกลาทางสังคมและวัฒนธรรม. วิชาสังคมและวัฒนธรรม.
กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑิรา บุญมาก. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาคุณภาพ : กรณีศึกษาสถาบัน
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- มณฑิณี ฉายชูวงศ์. (2543). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานประจำ
สถานีอนามัยจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- เรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช. (2542). การรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด
(มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การ และทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน.
วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งทิพย์ เสลานอก. (2543). พฤติกรรมการให้บริการของพนักงานขายในเครือเจริญโภคภัณฑ์ :
ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซี.พี.เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภรณ์ เต็มประยูร. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเครียด
กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารชั้นต้น ธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์
วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วนิภา ว่องวัจนะ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับ
ความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.

วิทยา กิตติธาดากุล. (2537). *ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ.*

วิทยานิพนธ์ รัช.ม. (การปกครอง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.

วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย.* ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วีระชัย บุญจรีนาถ. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การการค้าของครุสภา.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วุฒิสักดิ์ รองเมือง. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยมในวิถีปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

ศราวุธ จิตต์ระเบียบ. (2541). *ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศักดิ์ชัย นิธิภูทิว. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิขริน สุธุข. (2532). *กระบวนการขัดเกลาเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล.* วิทยานิพนธ์ รัช.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศุภวัณณ์ สุวรรณสิทธิ์. (2539). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อทัศนคติด้านการบริการของพนักงานรับ-ส่งข้อความวิทยุติดตามตัว.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สการรัตน์ ลับเลิศลบ. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐานเขตปริมณฑล จังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สมชาย ประกิตเจริญสุข. (2547). *ปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.* ปรินญาณินพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมพล วงศ์ศรีสุนทร. (2539). *ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองปราบปราม*.
วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร กฤษณพิพัฒน์. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ*. วิทยานิพนธ์
สส.ม. (การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- สมหมาย เกาะฎีระ. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ปฏิบัติการทุบระเบิดแห่งชาติกองบัญชาการทหารสูงสุด*. วิทยานิพนธ์
(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิคำพร บำราญ. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด
ปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สุนทรี ตริอำนาจ. (2539). *บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรยุทธ์ จุลานนท์. (2550). *การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ แก่นแท้ของหลักการเข้าใจ
เข้าถึง และพัฒนา*. คำบรรยาย ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ เมื่อเวลา 09.00 น.
วันที่ 26 พฤษภาคม 2550 มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงานสภาความมั่นคง
แห่งชาติ จัดเวทีนโยบายสาธารณะครั้งที่ 4. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2551, จาก
http://www.bangkokbiznews.com/2006/05/26/c001_107586.php?news_id=107586
- อภิญญา โพธิ์ศรีทอง. (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของ
พยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- อิสริยา สดมณี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท้องที่
ในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัศวเดช พิมลศรี. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจท้องที่*. วิทยานิพนธ์ (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย หิรัญโต. (2526). *สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร สุธาฤทธิ์. (2547). *ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Cohen, Helen A. (1981). *The Nurses' Quest for a Professional Identity*. California: Addison-Wesley Publishing Company.
- Goslin, David A. (1973). *Handbook of Socialization: Theory and Research*. 3rd ed. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Stryker, Sheldon. (1978). *Symbolic Interaction: An Approach to Family Research*. In *Symbolic Interactionism: A Reader in Social Psychology*. Edited by Morris Jerome G. and Bernard N. Meltzer. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.

ภาคผนวก

ผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ตำแหน่ง.....
3. อายุ.....ปี.....เดือน
4. ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
5. เงินเดือน.....บาท
6. อายุการทำงาน.....ปี.....เดือน

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. เมื่อมีการจัดกิจกรรมพิเศษนอกพื้นที่ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ข้าพเจ้าจะจัดเตรียมอาหารสำหรับชาวไทยมุสลิมไว้โดยเฉพาะ						
2. เมื่อมีชาวไทยมุสลิมเสียชีวิต ข้าพเจ้ารู้ขั้นตอนในการปฏิบัติต่อผู้เสียชีวิตที่ถูกต้องตามหลักศาสนาอิสลาม เช่น การฝังศพภายใน 24 ชั่วโมง เป็นต้น						
3. ข้าพเจ้าอำนวยความสะดวกสถานที่ที่เหมาะสม เพื่อให้ชาวไทยมุสลิมได้ประกอบพิธีละหมาดได้อย่างสะดวก						
4. ข้าพเจ้าใช้โอกาสหลังจากเสร็จสิ้นการละหมาดใหญ่ในวันศุกร์ เพื่อแจ้งข่าวสารให้กับประชาชนทราบ						
5. นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานราชการ ข้าพเจ้าจะหาโอกาสไปเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
6. เมื่อมีผู้บาดเจ็บจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ข้าพเจ้าจะไปเยี่ยมเยียนและให้กำลังใจเสมอ						
7. เมื่อได้รับแจ้งว่าต้องสงสัย อยู่ภายในหมู่บ้าน ข้าพเจ้าจะประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปตรวจสอบโดยทันที						
8. ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ามีการจัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหาจากประชาชนในตำบล หมู่บ้าน เป็นประจำทุกเดือน						
9. ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ข้าพเจ้าจะไม่เดินทางเข้าไปในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน เพราะอาจเกิดอันตรายได้						
10. เมื่อมีเวลว่าง ข้าพเจ้าจะเข้าไปพบปะพูดคุย สอบถามสารทุกข์สุกดิบของประชาชนอยู่เสมอ						
11. ข้าพเจ้าจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเข้าไปดูแลเมื่อประชาชนได้รับการข่มขู่จากกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ						
12. เมื่อได้รับแจ้งว่ามีระบบสาธารณูปโภคเกิดความเสียหาย (เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ) ข้าพเจ้าจะประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมโดยทันที						
13. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้มีการจัดงานวันฮารีรายอ ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี						
14. ข้าพเจ้าติดต่อประสานงานให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมาตรวจสุขภาพให้กับประชาชนในตำบล หมู่บ้านอยู่เสมอ						
15. ข้าพเจ้าร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพ และสร้างรายได้เสริมให้กับครอบครัว						
16. ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่เห็นความสำคัญของการส่งบุตรหลานให้เข้ารับการศึกษ						
17. ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้เวลว่างให้เป็นประโยชน์ของเด็กและเยาวชน เช่น กีฬาฟุตบอล เป็นต้น						

ตอนที่ 3 ความรู้สึกต่อการทำงานของข้าพเจ้า

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. การใช้ช่วงเวลารวันหยุดราชการไปพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในพื้นที่						
2. การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น จะทำให้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง						
3. การติดต่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมาตรวจสุขภาพ ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึง						
4. การร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพ จะทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น						
5. ข้าพเจ้าภูมิใจที่สามารถสื่อสารภาษามลายูท้องถิ่นกับประชาชนในพื้นที่ได้						
6. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่สามารถจัดตารางกิจกรรมที่สอดคล้องกับช่วงเวลากการทำงาน						
7. ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจที่ต้องเข้าไปเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่ที่มักเกิดเหตุความไม่สงบเป็นประจำ						
8. ข้าพเจ้าภูมิใจที่สามารถเข้าไปไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างประชาชนในพื้นที่ได้สำเร็จ						
9. แม้ว่าพื้นที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้า จะเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย แต่ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้เข้าไปทำงานรับใช้ประชาชนในพื้นที่						
10. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างส่งเสริมให้วัยรุ่นหันมาใช้เวลาวางให้เป็นประโยชน์						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
11. ก่อนการร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่มีชาวไทยมุสลิมเข้าร่วมด้วย ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะขอคำแนะนำในเรื่องการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม จากผู้นำศาสนา หรือผู้มีความรู้						
12. ถึงแม้ว่าจะมีการกิจกรรมมากมาย แต่เมื่อมีการจัดกิจกรรมในตำบลที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ ข้าพเจ้ายินดีสละเวลาไปร่วมกิจกรรมเสมอ						
13. ข้าพเจ้าพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานในเวลา กลางคืน เพราะเป็นช่วงที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย						
14. เมื่อมีเหตุระเบิดเกิดขึ้นในตำบลที่รับผิดชอบ ข้าพเจ้ากังวลใจเรื่องความปลอดภัย เมื่อต้องออกไปตรวจสอบที่เกิดเหตุ						
15. ถ้าข้าพเจ้าสามารถเลือกได้ ข้าพเจ้าจะขอย้ายไปทำงานในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยมากกว่านี้						
16. แม้ว่าโครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาบางอย่าง จะถูกต่อต้านจากกลุ่มผู้เสียผลประโยชน์ ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะดำเนินโครงการ/กิจกรรมเหล่านั้นต่อ ถ้าเห็นว่ามิมีประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่						
17. เมื่อได้รับแจ้งข่าวสารด้านยาเสพติดในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงการเข้าไปตรวจสอบ เพราะอาจทำให้เกิดปัญหากับการทำงานในพื้นที่ได้						

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ข้าพเจ้าจะเลือกให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง เฉพาะกับ ประชาชนที่ยอมรับในตัวข้าพเจ้า						
2. ข้าพเจ้ามักปฏิเสธที่จะร่วมงานเลี้ยง ที่ต้องพบปะผู้คน เป็นจำนวนมาก						
3. เมื่อได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่รับผิดชอบ ข้าพเจ้า ก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานใหม่ได้ในเวลา ที่รวดเร็ว						
4. ข้าพเจ้ามักแสดงอารมณ์ฉุนเฉียว หรือต่อว่าอย่างรุนแรง เมื่อผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานผิดพลาด ไม่ว่าจะอยู่ใน สถานการณ์ใดก็ตาม						
5. แม้ว่าข้าพเจ้าจะเครียดจากการทำงาน แต่เมื่อมีประชาชน มาขอความช่วยเหลือเร่งด่วน ข้าพเจ้าจะพุดคุยด้วย อารมณ์เย็นเยิ้มแจ่มใส						
6. ข้าพเจ้าสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงาน เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน						
7. เมื่อได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่รับผิดชอบ ข้าพเจ้าก็ สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานใหม่ในเวลาอย่างรวดเร็ว						
8. ข้าพเจ้ามักมีการโต้เถียงกับผู้ร่วมงานที่มีระดับอาวุโส ต่างกันเสมอ						
9. ขณะปฏิบัติงานในพื้นที่ ข้าพเจ้าสามารถสร้างบรรยากาศ พุดคุยอย่างเป็นกันเองกับประชาชนในพื้นที่ได้						
10. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่มีระดับ อาวุโสแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี						
11. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับประชาชนทุกคนที่เข้ามา ขอความช่วยเหลือ						

ตอนที่ 5 การเรียนรู้ของข้าพเจ้า

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ข้าพเจ้าได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับพิธีกรรมของชาวไทยมุสลิม เช่น พิธีฝังศพ ฯลฯ จากผู้นำศาสนา						
2. เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยทหาร ข้าพเจ้าได้มีการปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความรู้ เรื่องการรักษาความปลอดภัยภายในหมู่บ้านที่รับผิดชอบ						
3. ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมจากกรมการปกครองถึงวิธีการทำงานร่วมกับชาวไทยมุสลิมอย่างเหมาะสม						
4. นายอำเภอได้ให้คำแนะนำแก่ข้าพเจ้าในการวางแผนการปฏิบัติงาน ในกรณีเกิดสถานการณ์ความรุนแรงขึ้น						
5. ข้าพเจ้าได้เห็นแบบอย่างการปฏิบัติหน้าที่จากปลัดอำเภอรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน						
6. ข้าพเจ้านำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่ที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ						
7. ในช่วงแรกของการลงปฏิบัติงานในพื้นที่ ข้าพเจ้าได้สังเกตวิธีการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์การทำงานในพื้นที่มากกว่า						
8. ในการประชุมประจำเดือน ข้าพเจ้าได้เรียนรู้กลยุทธ์การปฏิบัติงานในพื้นที่แบบใหม่ๆ อยู่เสมอ						
9. ข้าพเจ้าได้นำความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้นที่เรียนจากมหาวิทยาลัยมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่						
10. ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการใช้เส้นทางที่ปลอดภัยในการเดินทาง						
11. ข้าพเจ้าได้เรียนรู้วิธีการป้องกันตนเอง จากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์การถูกลอบทำร้ายจากกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ						
12. ข้าพเจ้าได้รับการถ่ายทอดอุดมการณ์การทำงานเพื่อประชาชน จากปลัดอำเภอรุ่นพี่						

ตอนที่ 6 หน่วยงานของข้าพเจ้า

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การกำหนดสายการบังคับบัญชา และการแบ่งอำนาจ ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน						
2. การจัดปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลรับผิดชอบ ในแต่ละตำบล มีความเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ						
3. แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้นจากกรมการปกครอง ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน						
4. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะได้รับ กำลังใจ และโอกาสในการปรับปรุงข้อผิดพลาดนั้นเสมอ						
5. ผู้บังคับบัญชาจะคอยสอบถามทุกข์สุขของข้าพเจ้า และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเสมอ						
6. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าต่างคนต่างปฏิบัติหน้าที่ ของตนเอง จนบางครั้งขาดการประสานความร่วมมือ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน						
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย นายอำเภอจะให้กำลังใจและให้คำแนะนำอยู่เสมอ						
8. ในการหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการทำงานที่ต่างคน ต่างทำงานเฉพาะตำบลที่ตนเองได้รับผิดชอบ						
9. ข้าพเจ้าสามารถทำงานด้วยตนเองได้ โดยไม่ต้อง ขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน						
10. บ่อยครั้งแผนการปฏิบัติงานต้องล่าช้าหรือยกเลิก เพราะความขัดแย้งในที่ประชุม						
11. ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรค แบ่งพวก ออกเป็นกลุ่มต่างๆ ทำให้การประสานการทำงาน มีความยากลำบาก						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
12. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน						
13. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการกำหนดภารกิจทั้งในสถานการณ์ที่สงบ และสถานการณ์ที่เกิดเหตุความรุนแรง อย่างชัดเจน						
14. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการกำหนดขอบข่ายอำนาจที่ข้าพเจ้าสามารถกระทำได้ในกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินไว้อย่างชัดเจน						
15. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น ทหาร ตำรวจ สาธารณสุข เป็นต้น						

ตอนที่ 7 การสนับสนุนการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
1. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้า และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						
2. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา						
3. เมื่อได้รับการรายงานล่วงหน้าว่าจะมีการก่อความไม่สงบ ผู้บังคับบัญชา จะแจ้งให้ข้าพเจ้า และผู้ร่วมงานทราบโดยทันที						
4. เมื่อการปฏิบัติงานเกิดปัญหาและอุปสรรค ข้าพเจ้าจะได้รับความแนะนำและการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาเสมอ						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
5. ข้าพเจ้ามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านการก่อความไม่สงบจากเพื่อนร่วมงานที่รับผิดชอบในพื้นที่ตำบลข้างเคียงเสมอ						
6. ในกรณีที่ข้าพเจ้าเจ็บป่วยกะทันหัน ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจที่นัดหมายไว้แล้วได้ เพื่อนร่วมงานจะช่วยปฏิบัติภารกิจนั้นแทน						
7. เมื่อหน่วยงานอื่นที่รับผิดชอบระดับตำบลจัดโครงการ/กิจกรรม ข้าพเจ้าจะได้รับเชิญให้ร่วมกิจกรรมเสมอ						
8. เมื่อโครงการ/กิจกรรมที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ จำเป็นต้องใช้งบประมาณสำหรับการดำเนินการ ข้าพเจ้าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสมอ						
9. เมื่อข้าพเจ้าจัดกิจกรรมในพื้นที่ จะประชาชนเข้ามาช่วยจัดเตรียมงานโดยที่ไม่ต้องร้องขอ						
10. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการข่าว เป็นเรื่องที่กระทำได้ยากมาก ในช่วงเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ						
11. ครอบครัวของข้าพเจ้าแสดงให้เห็นให้ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
12. ครอบครัวข้าพเจ้ามักแสดงความรู้สึกไม่พอใจ เมื่อข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ซึ่งเป็นวันที่ควรพักผ่อนหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว						

ภาคผนวก ข

ค่าความสัมพันธ์รายข้อของแบบสอบถาม

ตาราง 14 แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.855*
2.	.850*
3.	.845*
4.	.844*
5.	.839*
6.	.841*
7.	.839*
8.	.840*
9.	.867*
10.	.842*
11.	.852*
12.	.843*
13.	.844*
14.	.844*
15.	.838*
16.	.845*
17.	.844*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .853

ตาราง 15 แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.839*
2.	.839*
3.	.839*
4.	.839*
5.	.843*
6.	.846*
7.	.843*
8.	.838*
9.	.840*
10.	.837*
11.	.838*
12.	.837*
13.	.841*
14.	.836*
15.	.847*
16.	.841*
17.	.840*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .848

ตาราง 16 แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดมนุษย์สัมพันธ์

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.848*
2.	.819*
3.	.844*
4.	.831*
5.	.837*
6.	.834*
7.	.838*
8.	.848*
9.	.830*
10.	.838*
11.	.836*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .849

ตาราง 17 แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.862*
2.	.832*
3.	.842*
4.	.836*
5.	.825*
6.	.838*
7.	.833*
8.	.835*
9.	.844*
10.	.832*
11.	.848*
12.	.842*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .851

ตาราง 18 แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดบรรายากสองครั้ง

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.790*
2.	.789*
3.	.808*
4.	.790*
5.	.774*
6.	.792*
7.	.786*
8.	.788*
9.	.799*
10.	.795*
11.	.776*
12.	.783*
13.	.779*
14.	.784*
15.	.788*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .799

ตาราง 19 แสดงค่าความสัมพันธ์แบบวัดการสนับสุนทางสังคม

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.765*
2.	.752*
3.	.750*
4.	.752*
5.	.754*
6.	.747*
7.	.765*
8.	.763*
9.	.762*
10.	.779*
11.	.773*
12.	.792*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .778

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสุริยศักดิ์ เหมือนอ่วม
วันเดือนปีเกิด	23 มีนาคม 2520
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	91/217 หมู่บ้านมณีนทร์ ซอย 1 ถนนท่าอิฐ ตำบลไทรม้าย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยป้องกันจังหวัดลพบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี ศาลากลางจังหวัดลพบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนราชวินิตบางเขน
พ.ศ. 2541	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ศศ.บ. จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2546	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ศศ.ม. จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2552	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง