



รายงานการวิจัย : เรื่องการสำรวจความเสี่ยง อาชีวอนามัยด้านจิตวิทยาสังคมของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10

โดยนางสาวจิตรรัตน์ ปองทอง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ



รายงานการวิจัย

เรื่อง การสำรวจความเสี่ยงอาชีพอนามัย ด้านจิตวิทยาสังคมของบุคลากร
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10

โดย

นางสาวจิตรรัตน์ ปองทอง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

นางสาวกิตติยา พิมพ์าเรือ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

กลุ่มแผนงานและประเมินผล
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่

คำนำ

รายงานการวิจัยเรื่องนี้จัดทำขึ้นเพื่อ สำรวจความเสี่ยงอาชีพอนามัยด้านจิตวิทยาสังคมของบุคลากร
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่มีความทันสมัย เจริญก้าวหน้า
ทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถ
ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้

ภายในเนื้อหา จะกล่าวถึงความเครียดจากการทำงาน ทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพจิต
แบบสอบถามเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน ตลอดจนผลการวิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ สามารถนำไปพัฒนา
บุคลากรภายในสำนักงานและเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านทุกๆท่าน

กันยายน 2558

คณะผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

รายงานผลการวิจัย การสำรวจความเสี่ยงอาชีพอนามัยด้านจิตวิทยาสังคมของบุคลากรสำนักงาน
ป้องกันควบคุมโรคที่ 10 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอาชีพอนามัยด้านจิตวิทยาสังคม
ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เพื่อศึกษาลักษณะภายในตัวบุคคลและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือของผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้จัดทำขอขอบคุณ นาง
อนงค์ศิลป์ ต่านไพบูลย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษาและให้
ข้อเสนอแนะจัดทำรายงานการวิจัยครั้งนี้ ผ.ศ. ดร. อัจฉรา วัฒนภิญโญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (หัวหน้าภาควิชา
ภาควิชาภูมิศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นที่ปรึกษาในการใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการ
วิจัยและการแปลผลทางสถิติและการจัดทำรายงาน นางประภัสสร สุวรรณบงกช นักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการพิเศษที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการจัดทำเครื่องมือการเก็บข้อมูล รวมทั้งขอขอบคุณ
บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลการประเมินผล ขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

กันยายน 2558

คณะผู้วิจัย

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Evaluation study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเสี่ยงในการทำงานด้านจิตวิทยาสังคมของบุคลากร และ ความสัมพันธ์ ระหว่าง ลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่โดยใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane แบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ตามกลุ่มงานและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่ ผ่านการทดสอบ ความเที่ยงตรง (Validity)และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า ไค-สแควร์ (Chi-square test) ผลการศึกษาพบว่าการตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 222 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ อัตราส่วนเพศชายต่อเพศหญิง = 1: 1.5 อายุน้อยที่สุดคือ 24 ปี มากที่สุดคือ 60 ปี อายุเฉลี่ย $47+9.59$ ปี มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุดคือ 1 เดือน มากที่สุดคือ 36 ปี(เฉลี่ย $16+9.78$ ปี) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพบว่า ตัวแปรบทบาทของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P < 0.05$) ส่วนความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร พบว่า ตัวแปรเพศ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานและเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P < 0.05$)การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการถ่ายทอดการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ควรมีการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและวางเป้าหมายในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร โดยการพัฒนากระบวนการพิจารณาและสรรหาและแต่งตั้งให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหน่วยงานและการให้ความสำคัญต่อบทบาทของการเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บริหาร

Abstract

This is a descriptive evolutionary study. The objectives are finding the risk factors of the officers, analysis of biological and social characteristics, original spirituality and psychological conditions in relation to working behaviors and improve work management within the office and efficiency of the staff. In this survey, Yamane is used as stratified sampling method to divide the total population into workgroups according to the existing departments then simple random sampling is conducted throughout the office. Research Instrument is the questionnaire. That given out were tested to ensure the reliabilities and validities of the survey conducted. The Statistics for Research are percentage mean and standard deviation. Chi-square test was also done to find statistical significance of the association. Results: Most of the subjects are employees and the sex ratio is 1.5 male/female. The age range in the 222 participants vary from 24 to 60 with a mean of 47 (+ 9.59) years. The work experience duration range from 1 month to 36 years with a mean of 16 (+ 9.78) years. It is found that Role of the CEO, Motivation and Mental Health are statistically significant, with $P < 0.05$ on the association of biological and social characteristics, original spirituality and psychological conditions on the work responsibilities behavior. The results also show that Gender, Social Communication, Working Environment and attitude toward participation behavior were statistically significant with a $P < 0.05$ on the association of biological and social characteristics, original Spirituality and Psychological Conditions in the work participation behavior. Suggestion: The management should focus on creating a work atmosphere. The focus is on the development of the social process of formal work and the informal transmission. Be motivated and encouraged and set goals. Executives should build trust with the people in the organization. To developing the recruitment and selection process and appointing them to the same standard. To be a good role model of the executives like a work with government regulation.

สารบัญ

หน้า	
คำนำ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 ที่มาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	2
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	2
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความเครียด	9
พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร	12
แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม	22
ลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน	2
ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน	3
ลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม	44
และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงาน	

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	47
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	47
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การหาคุณภาพเครื่องมือ 5	2
การเก็บรวบรวมข้อมูล 5	2
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร	54
การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน	68
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	74
สรุป ผลการศึกษา	74
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	77
ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา 78	
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	82

สารบัญตารางที่

1. แสดงข้อมูลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง	55
2. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร	56
3. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	57
4. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านจริยธรรมของผู้บริหาร	57
5. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	58
6. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรบรรยากาศในการทำงาน	58
7. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	59
8. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม	60
9. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสุขภาพจิตในการทำงาน	61
10. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน	62
11. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจเจกคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	63
12. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	64
13. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	65
14. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	66
15. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	67
16. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ	68
17. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม	69
18. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	69
19. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม	70
20. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	71
21. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม	71
22. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	72
23. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม	73

บทที่ 1

ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันสังคมไทยมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง การเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรม มีความเจริญก้าวหน้า และทันสมัยมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยีสารสนเทศ มีปัญหาสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้นทั้งในเมืองหลวงและในชนบทสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ทำให้ต้องปรับตัวอยู่เสมอเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันคนที่สามารถปรับตัวได้ดี ก็จะสามารถเอาตัวรอดในสังคมได้ คนที่ไม่สามารถปรับตัวได้ ก็จะทำให้เกิดความเครียดในการดำเนินชีวิต

องค์การอนามัยโลก (WHO in Hogarth 1978:236) ให้ความหมายของสุขภาพจิตที่ดี ดังนี้ “สุขภาพจิตที่ดี คือ สภาพจิตใจที่เป็นสุข สามารถมีสัมพันธภาพและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นไว้ได้อย่างราบรื่น สามารถทำตนให้เป็นประโยชน์ได้ภายใต้ภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม และลักษณะความเป็นอยู่ในการดำรงชีพ วางตัวได้อย่างเหมาะสม และปราศจากอาการป่วยของโรคทางจิตใจและร่างกาย” คนที่สุขภาพจิตดีคือคนที่มีวิธีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆหรือความเครียดได้ดี การทำงานมีความเครียดเกิดขึ้นได้เสมอ ความเครียดจากการทำงานอาจมาจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือปัญหาส่วนตัว ความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อเรื่องงานและสุขภาพ ส่งผลให้ การทำงานล่าช้า ปัญหาสุขภาพ เช่น ขาดสมาธิ ใจใจอ่อนล้า นอนไม่หลับ กล้ามเนื้อเกร็ง อาจถึงขั้นเสียชีวิตได้ ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เป็นเรื่องที่กำลังอยู่ในความสนใจ เพราะแต่ละอาชีพ ทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่แตกต่างกันไป เช่น สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม หัวหน้า ลูกน้อง หรือปัญหาส่วนตัว

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชนที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยีการป้องกันและควบคุมโรคของประเทศ และระดับนานาชาติซึ่งต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อสถานการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 ให้กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม และรักษาโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีจากการป้องกันและควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้กรมควบคุมโรค ก็ มีบทบาทภารกิจและวิสัยทัศน์เช่นเดียวกับกรมควบคุมโรค คือ เป็นองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ ที่สังคมเชื่อถือ

และไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการ ภายในปี 2563 ดังนั้น เพื่อให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวสำเร็จ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่ง ในการทำงานอาจมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เกิดความเสียด้านอาชีวอนามัยจิตวิทยาสังคม เช่น ความเครียดความกดดัน ความไม่พึงพอใจ ความขัดแย้งเกิดขึ้น ส่งผลต่อสุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานลดลง

ผู้วิจัยจึงต้องการ สำนวจความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยจิตวิทยาสังคม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่ และ ศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วม โดยตัวแปรจิตสังคมที่นำมาศึกษาแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ที่ระบุว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากปัจจัยเชิงสาเหตุ 4 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ และลักษณะทางชีวสังคม ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานและการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหาปัจจัยเสี่ยงของการทำงานด้านจิตวิทยาสังคมของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ว่าตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ไต่บ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเสี่ยงในการทำงานด้านจิตวิทยาสังคม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ใน 2 ด้านคือ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นตัวแปรตามส่วนตัวแปรต้นซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ 4 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ และลักษณะทางชีวสังคม
2. **ขอบเขตด้านประชากร** เป็นการวิจัยในบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จำนวน 8 กลุ่มงานรวมทั้งสิ้น 490 คน
3. **ระยะเวลาที่ทำการวิจัย** เดือนมิถุนายน – เดือนกันยายน พ.ศ.2558

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็น บุคลากร ทุกระดับ ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่ จำนวนรวมทั้งสิ้น 490คน (ที่มา : งานกาณ์เจ้าหน้าที่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากร สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 8กลุ่มงาน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ของยามาเน่ (Yamane. 1967: 886) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling) ประกอบด้วย กลุ่มบริหารทั่วไป 16คน กลุ่มแผนงานและประเมินผล 6 คน กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ 4 คนกลุ่มพัฒนาองค์กร 4คน กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย 16คน กลุ่มพัฒนาวิชาการ 26คน กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง 10 คน กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข168 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1กลุ่มลักษณะทางสังคม ได้แก่

- 1.1.1 บทบาทของผู้บริหาร
- 1.1.2 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
- 1.1.3 บรรยากาศในการทำงาน

1.2ลักษณะทางจิตเดิม ได้แก่

- 1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.2.2 เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 1.2.3 ความเชื่ออำนาจในตน

1.3กลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ได้แก่

- 1.3.1 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน
- 1.3.2 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานประกอบด้วยลักษณะ 2 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ด้านการมีส่วนร่วม

3. ตัวแปรควบคุม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึงบุคคลที่ได้รับ การบรรจุ แต่งตั้ง เป็นข้าราชการพนักงาน ราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดเชียงใหม่

ความเสี่ยง(Risk) หมายถึงโอกาส/เหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอน หรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม โดยก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรในที่สุด

อาชีวอนามัย (Occupational Health)หมายถึงสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้อง หรือความสัมพันธ์กันระหว่าง สุขภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน กับสภาพงาน หรือสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน **จิตสังคม**หมายถึง ปฏิกริยาที่เกิดจากหลายปัจจัยปะปนกัน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุ ด้วงงานซึ่งมีทั้งปริมาณ และคุณภาพ ประกอบกับสภาพการบริหารงานในองค์กร ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการพื้นฐานวัฒนธรรม ความเชื่อ พฤติกรรม ตลอดจนสภาพแวดล้อมนอกงาน ที่ทำให้เกิดการรับรู้และประสบการณ์

ตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคม หมายถึงตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์

นิยามปฏิบัติการพฤติกรรมการทำงาน หมายถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน กลุ่มงานต่างๆของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ซึ่งในการวิจัยนี้ศึกษาการปฏิบัติงาน 2 ลักษณะ ตามทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (1906-1964) คือ บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนกิจกรรมหน่วยงานมีความหมายดังนี้

1.) **พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน** หมายถึงการที่บุคลากรปฏิบัติตนหรือแสดงออกในการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่มีความละเอียดรอบคอบมีความขยันหมั่นเพียรอดทนตรงต่อเวลายอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

1.1 **ความเอาใจใส่** หมายถึงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงโดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มใจทำอย่างสม่ำเสมอมีจุดหมายปลายทางมีใจจดจ่อมีสมาธิเพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อยติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

1.2 **ความละเอียดรอบคอบ** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จักใคร่ครวญในงานที่ทำ เพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักคิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลดี ผลเสียอย่างไรบ้าง วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นและหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้าและเมื่อทำงานเสร็จแล้วต้องตรวจทานดูว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง

1.3 **ความขยันหมั่นเพียร**หมายถึงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำและทำด้วยความระมัดระวังอาจงานไม่ชอบอยู่เฉยๆหรือว่างงาน ริเริ่มงานแสวงหางานใหม่ๆอยู่เสมอ

1.4 **ความอดทน** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของร่างกาย ความคิด และจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้นานๆ จนทำให้สำเร็จได้โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใดๆ มีร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง ควบคุมตนเองได้ดี เมื่อเกิดความเหนื่อยหน่าย และเกียจคร้าน

1.5 **ความตรงต่อเวลา** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักรักษาเวลาตามนัดและรู้จักว่าเวลาไหนควรทำอะไร

1.6 **การยอมรับผลการกระทำของตนเอง** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าผลของงานนั้น จะออกมาดีหรือไม่ก็ตาม

1.7 **การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2.) **พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม** หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติหรือการแสดงออกโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ในการวางแผนการตัดสินใจการแสดงความคิดเห็นการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานโดย **แปดลักษณะดังนี้**

2.1 **การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making)** หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแสดงความคิดเห็นในการให้ข้อมูลหรือคำปรึกษาต่างๆ ในการวางแผนหรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น การกำหนดนโยบายแผนปฏิบัติการ วิทยุทัศน์การ จัดการประชุมสัมมนา โครงการต่างๆ เป็นต้น

2.2 **การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation)** หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในกิจกรรม / โครงการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและส่วนรวม รวมถึงการที่บุคลากรหาความรู้เพื่อดำเนินงาน ด้วยการฝึกฝนหรือการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อประกอบการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร ถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3 ด้าน ดังนี้

- 1.) **ด้านการปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง บุคลากรรับรู้ถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ได้แก่
 - การวางแผน เป็นการบริหารและการปฏิบัติตามข้อกำหนดและเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา เพื่อวิเคราะห์ หาสาเหตุของความแตกต่างระหว่างแผนงานกับผลการดำเนินงาน สรุปผลและเสนอข้อแนะนำ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

- การประสานงาน หมายถึง การประสานการทำงานประสานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น
- การรายงานติดตาม หมายถึง การวัดและการประเมินผลและการบริหารภายในรวมถึงการสอดส่องดูแลกิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนด
- การมอบหมายงาน หรือ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ หมายถึง การกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (Assignment of responsibility and authority) รวมทั้งทำการตัดสินใจปัญหาต่างๆภายในส่วนงานหรือที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตน

2.) **ด้านการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง บุคลากรรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารมีคุณสมบัติของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงจากเดิมให้มีการพัฒนาให้ดีขึ้นทั้งทางด้านสารสนเทศเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆและการนำข่าวสารต่างๆมาเพื่อพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน

3.) **ด้านจริยธรรม** หมายถึง บุคลากรรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารมีคุณสมบัติของผู้บริหารซึ่งแสดงออกในการประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอด้วยความเคยชินและกระทำโดยจิตสำนึกที่บริสุทธิ์ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความเสียสละบำเพ็ญประโยชน์ แก่ สาธารณสุข และ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านประพฤติปฏิบัติด้านกิริยามารยาทอาจารย์รวมถึงการประพฤติตนตามระเบียบราชการเป็นต้น ในการวัดบทบาทผู้บริหารที่มีต่อ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน ระเบียบ วัฒนธรรม การฝึกอบรมต่างๆเพื่อใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความรู้ทักษะต่างๆในการทำงานตระหนักในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบและการได้รับการยอมรับ ปฏิบัติในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน / ทีมงาน และ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมทั้งที่เป็นการถ่ายทอดการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การประชุม สัมมนา ต่างๆ เป็นต้น

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดของ สตริงเจอร์ (Stringer.2002) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานมีความเพียรพยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานและมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้แก้ไขปัญหาอยู่เสมอ

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลากรใช้เหตุผลในการตัดสินใจที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อตนเอง ผู้อื่น หรือ ส่วนรวม และ เลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองตามที่ใช้เหตุผลเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงสุดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1969) ได้แก่ 1) หลักการเชื่อฟังคำสั่งการหลบหลีก 2) หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ 3) หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ 4) หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม 5) หลักการใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง 6) หลักการยึดมั่นอุดมคติสากลในการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

สุขภาพจิตในการทำงาน หมายถึง ระดับของสภาพอารมณ์จิตใจและสภาพการปรับตัวของ เช่น ความวิตกกังวลซึ่งประกอบด้วยความกลัวในเรื่องต่างๆโดยไม่มีเหตุผล ความกลัวความตื่นเต้น ความโกรธ กลัวผิด ไม่มีความสุข เครียด และขาดสมาธิ และ รวมถึงปัญหาในเรื่องของร่างกาย เช่น อากาศปวดศีรษะ เบื่ออาหาร อ่อนเพลีย

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่บุคคลากรรับรู้ว่าการที่ตนเองมีความเชื่อและความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือการทำงานของตนเองว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียก็ตามผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ตนเองและไม่ใช่อันเกิดจากความบังเอิญหรือจากโชคชะตา

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลากรมีความรู้คิดเชิงประมาณค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีโทษในการทำงานเพียงใดและมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานและมีความพร้อมที่จะทำงานในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่องาน

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลากรมีความรู้คิดเชิงประมาณค่าเกี่ยวกับประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการทำงานกิจกรรมโครงการต่างๆของหน่วยงานรู้สึกชอบและมีความพอใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมโครงการต่างๆของหน่วยงานตลอดจนความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมต่างๆของหน่วยงาน

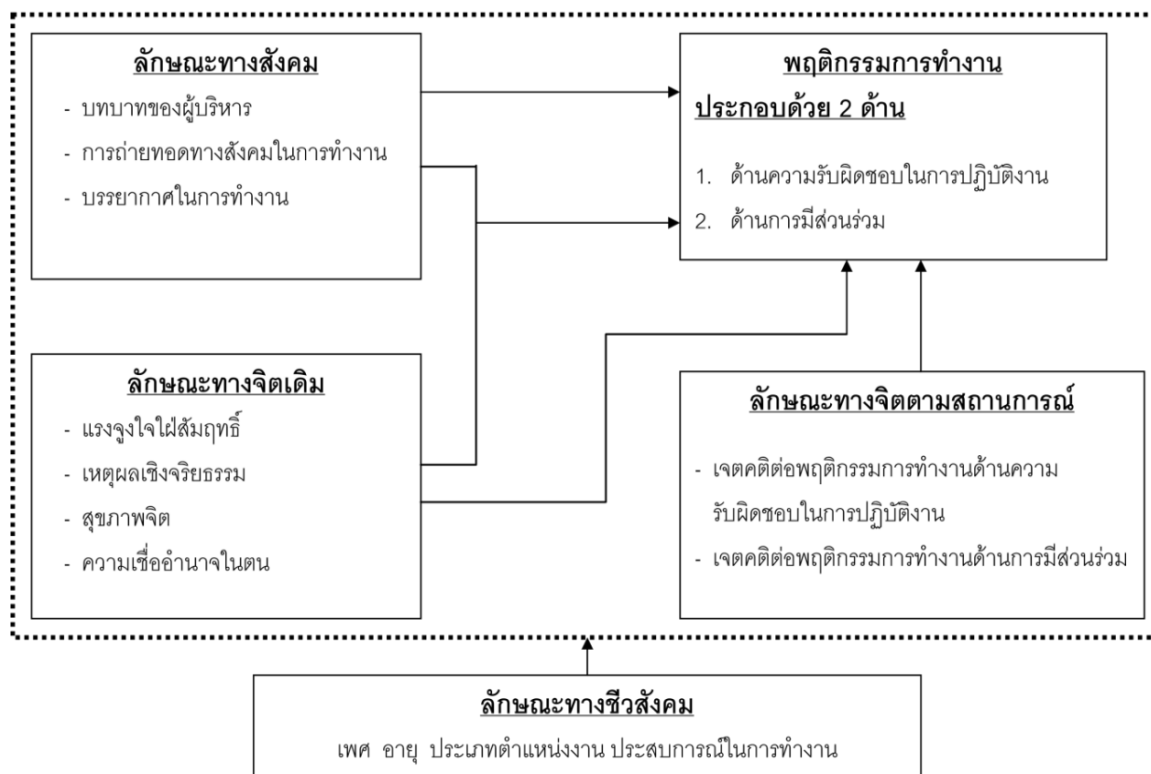
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาลักษณะทั้งภายในตัวบุคคลและภายนอกตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรม ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีหลัก 2 แนวคิดที่สำคัญในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) แนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) (ดวงเดือน พันธุนาวิน 2547:141; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977) 2) ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม (ดวงเดือน พันธุนาวิน 2543)

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวทางในการประมวลเอกสารเพื่อกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรซึ่งสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ มีอย่างน้อย 4 สาเหตุ (Magnusson; & Endler. 1977:18-21) กลุ่มที่ 1 จิตลักษณะเดิมเป็นลักษณะทางจิตที่ติดตัวบุคคลมีลักษณะคงที่ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โดยง่าย เช่น จิตลักษณะต่างๆ ในทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม (ดวงเดือน พันธุนาวิน 2543) เป็นจิตลักษณะพื้นฐานของคนไทยที่สำคัญ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน สุขภาพจิต ความเชื่อ อารมณ์ในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น กลุ่ม 2 ลักษณะสถานการณ์ คือสาเหตุภายนอกตัวบุคคลได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น กลุ่มที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นจิตลักษณะของบุคคลที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์แบบภายในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมบุคคลและจิตลักษณะนี้ของแต่ละบุคคลมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ เช่น เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และ กลุ่ม 4 อิทธิพลระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิมหรือการปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) ระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิมเป็นการปฏิสัมพันธ์ภายนอกจิตลักษณะเดิมที่ติดตัวมากับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่และส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมของ ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543) เป็นกรอบแนวความคิดในการกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุทางด้านจิตใจในกลุ่มของจิตลักษณะเดิม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมเป็นทฤษฎีที่แสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมคนดีและพฤติกรรมคนเก่งซึ่งเป็นผลจากการวิจัยในประเทศไทยหลายสิบเรื่องภายในระยะเวลา 25 ปี มาแล้ว และได้เสนอจิตลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของคนไทยที่สำคัญซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรมคนดีและคนเก่ง ออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก

ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนและทัศนคติคุณธรรมและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์นั้น ส่วนสาเหตุกลุ่มที่สองประกอบด้วยลักษณะพื้นฐานทางจิตของบุคคล 3 ประการ คือ สติปัญญา หรือความเฉลียวฉลาด สุขภาพจิต และการมีประสบการณ์ทางสังคม



ภาพประกอบที่ 1

แสดงกรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และ ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร

2. กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสูงที่สุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการสำรวจความเสี่ยงอาชีวอนามัยด้านจิตวิทยาสังคมของบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมในหัวข้อต่อไปนี้

1. ความเครียด
2. พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

1. ความเครียด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2538 : 329)ระบุว่า ความเครียดหมายถึง “จัด” เช่นตึงเครียด อาการที่สมองไม่ผ่อนคลายเพราะคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนเกินไป เช่นหน้าเครียด อารมณ์เครียด คนทั่วไป เข้าใจความหมายของความเครียดว่าเป็นภาวะที่ไม่พึงประสงค์ภาวะที่ทำให้ขัดข้องใจ และรู้สึกยุ่งยากลำบากใจในการจัดให้หมดไป ทำให้เกิดความวิตกกังวลและเกิดภาวะภายในร่างกาย ซึ่งเป็นภาวะที่ตรงข้ามกับความสงบและผ่อนคลาย เป็นภาวะเดียวกับที่วิศวกรใช้เรียกความเครียดของวัตถุ โดยมีรากเดิมมาจากภาษาละติน ว่า “ Stringere” ซึ่งหมายถึงความกดดัน ความตึงเครียด หรือความพยายามอย่างแรงกล้า ความหมายทางศัพท์ด้านจิตเวช พะยอม อิงคตานุวัฒน์ (2525: 78)ได้อธิบายไว้ว่าความเครียด คือ ต้นเหตุ ขัดขวาง หรือสิ่งเร้าที่ทำให้มนุษย์พยายามหลีกเลี่ยง หรือทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางเสรีภาพ หรืออารมณ์ ร่วมกันความหมายทางด้านจิตวิทยา ศุภชัย ยาวะประภาส (2525: 64)ได้อธิบายไว้ว่าความเครียด คือ ความเจ็บปวดต่างๆที่เข้ามาแทรกซ้อนในวงจรการทำงานตามปกติของร่างกายและจิตใจ ทำให้ร่างกายและจิตใจเสียดุลยภาพที่คนปกติพึงมี ความเครียดยังรวมไปถึงความบีบคั้นต่างๆ ทั้งทางกาย ทางใจ และทางอารมณ์

1.1 สาเหตุของความเครียด

ความเครียดเกิดจากสาเหตุหลายประการ อาจเกิดจากสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ใดๆก็ตามที่ผลักดันร่างกายและจิตใจให้ผิดไปจากเดิม ทำให้ไม่สบายใจ วิตกกังวล อารมณ์เสียไม่มีสมาธิกินไม่ได้ นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย เป็นต้นชูทิพย์ ปานปรีชา (2529: 15-20)ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 2 ประการ คือ

1) สาเหตุภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยต่างๆที่มาจากตัวบุคคล สามารถแยกสาเหตุในตัวบุคคลได้เป็น 2 ชนิด คือ 1.1)สาเหตุทางกาย เป็นภาวะบางอย่างของร่างกาย ที่ทำให้เกิดความเครียดเนื่องจากร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ดังนั้นเมื่อร่างกายเครียดจะทำให้จิตใจเครียดด้วย ภาวะต่างๆ ที่เป็นสาเหตุของความเครียดได้ ความเมื่อยล้าทางร่างกาย ร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ รับประทานอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะความเจ็บป่วยทางร่างกาย ภาวะติดเชื้อและยาเสพติด

1.2) สาเหตุทางจิตใจ สภาพทางจิตใจบางอย่างสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้คือ 1.2.1) อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธความเศร้า อารมณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้สึกทุกซี้ใจ ไม่สบายใจ โดยเฉพาะความเศร้า ทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่คิดต่อสู้ ความรู้สึกทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความเครียด 1.2.2) ความคับข้องใจ เป็นภาวะของจิตใจที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการถูกขัดขวาง ทำให้มีปัญหาต้องเผชิญ เกิดความรู้สึกไม่พอใจ โกรธ วิตกกังวล จิตใจเหมือนถูกบีบคั้น เกิดความเครียดขึ้นมา 1.2.3) บุคลิกภาพบางประเภททำให้เกิดความเครียดได้ เช่น คนที่มีความจริงจังกับชีวิต ทำอะไรต้องสมบูรณ์แบบ เป็นผู้ที่ใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ และเป็นคนที่ต้องพึ่งพาคนอื่น บุคคลประเภทนี้มักจะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

2) สาเหตุภายนอก หมายถึงปัจจัยต่างๆ นอกตัวคน ที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดได้แก่ 2.1) การสูญเสียสิ่งที่รัก เช่น การสูญเสียลูก คนรัก ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน 2.2) การเปลี่ยนแปลงในชีวิต โดยเฉพาะระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต จะมีจิตใจแปรปรวน เช่น การเข้าโรงเรียนครั้งแรก วิทยุหมดประจำเดือน หรือการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน โดยมีได้คาดคิดหรือเตรียมตัวไว้ก่อน 2.3) ภัยอันตรายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภัยที่มนุษย์สร้างขึ้น หรือภัยธรรมชาติ เช่นผู้ร้ายชุกชุม อยู่ในสนามรบ น้ำท่วม ไข้หวัดใหญ่ ภัยธรรมชาติที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น งานที่ต้องรับผิดชอบมาก งานที่มีปัญหา งานใหญ่ที่ใช้เงินมหาศาล ทำงานหลายหน้าที่ หรือหลายแห่ง หรืองานที่ไม่พึงพอใจ งานที่ไม่มั่นคงแน่นอน งานที่ขาดโอกาสก้าวหน้าที่ต้องรับผิดชอบในระดับสูง ต้องควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นจำนวนมากผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบด้านการวินิจฉัยสั่งการ วางแผน ควบคุมนโยบาย และมีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอ 2.4) ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยากจน เป็นหนี้สิน ทำให้เกิดการเจริญเติบโต สมบูรณ์ขาดอาหาร อยู่ในชุมชนแออัด สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม สภาพของสังคม มีความเป็นอยู่ที่แออัดยัดเยียด ชีวิตต่อสู้แข่งขัน การเดินทางไม่สะดวก การจราจรติดขัด ขาดอากาศบริสุทธิ์

1.2 ประเภทของความเครียด

เอนเจิล(Engel , 1962) แบ่งชนิดของความเครียดตามสิ่งที่เกิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ 1. ความเครียดทางร่างกาย (physical stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากอวัยวะและระบบของร่างกายเมื่อได้รับการเร้า ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ อุณหภูมิแสง สี เสียงกลิ่น รส สัมผัสต่างๆ หรือถูกกระตุ้น จากสภาพภายในร่างกายเอง เช่น ความหิว ความกระหายความต้องการทางเพศ หรือการเปลี่ยนแปลงของฮอร์โมนและระดับสารต่างๆ ในเลือด สิ่งต่างๆเหล่านี้จะส่งผลไปกระตุ้นระบบประสาทและสมองส่วนไฮโปทาลามัส เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในระบบกล้ามเนื้อ ระบบหายใจระบบทางเดินอาหารและระบบอื่นๆ 2. ความเครียดทางอารมณ์และจิตใจ (emotional and psychological stress) เป็นกระบวนการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ออกมาในรูปของการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์และจิตใจ ซึ่งสิ่งเร้าต่างๆ อาจมาจากภายนอกร่างกายหรือภายในร่างกายก็ได้โดยส่วนใหญ่มักจะมาจากความขัดแย้งภายในใจ (conflict) อันเป็นสภาวะที่บุคคลต้องตัดสินใจเลือกหรือมาจากสภาวะที่จิตใจหวัดต่อความล้มเหลวกลัวไม่สมหวังหรือต้อง

เผชิญกับความผิดหวัง ทำให้เกิดความคับข้องใจ (frustration) มีอารมณ์หวาดกลัว หวั่นไหววิตกกังวล (anxiety) หรือบางครั้งอาจได้รับสิ่งที่กระทบกระเทือนจิตใจอย่างรุนแรง (psychic trauma) ส่งผลให้ร่างกาย อารมณ์และจิตใจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลันซีลีย์ (Selye, 1956) ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความเครียดได้แบ่ง ความเครียดออกเป็น 2 ชนิดคือ 1. Enstress เป็นความเครียดทางบวกเกิดขึ้นจากการต้องเผชิญกับความท้าทายของงาน ความเครียดชนิดนี้จะปรากฏเป็นผลสำเร็จและเกิดผลดีคือ ช่วยให้สามารถเอาชนะอุปสรรคในการทำงานได้ 2. Distress เป็นความเครียดทางลบ เกิดขึ้นเนื่องจากการถูกรบกวนการแสดงออกของความเครียดชนิดนี้คือ ขาดการควบคุมตัวเอง คับอกคับใจ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยรู้สึกหวั่นไหวถึงความล้มเหลวจากปรากฏการณ์นี้ถ้าความเครียดนี้ไม่ถูกควบคุมหรือทำให้หมดลงก็อาจเกิดปัญหาทั้งสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจที่รุนแรงได้

สรุปได้ว่าความเครียดสามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจโดยเมื่อเกิดอาการเครียดขึ้นอาจจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดผลในทางบวก ทำให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามอาจเกิดผลในทางลบ ซึ่งก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดปัญหาสุขภาพต่างๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

1.3 ผลของความเครียด

1. ผลเสียทางด้านสรีระ เมื่อบุคคลตกอยู่ในความเครียดเป็นเวลานาน จะทำให้สุขภาพร่างกายแย่ลงเนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมน ฮอร์โมนเป็นชีวเคมีที่สำคัญของร่างกาย เป็นตัวทำหน้าที่ช่วยควบคุมการทำงานของระบบต่างๆ ภายในก็จะบกพร่อง ทำให้เกิดอาการตั้งแต่ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย เจ็บปวด หรือทำให้เกิดโรคทางกาย ที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ (Psychosomatic Disease) เช่น หน้ามืดเป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ หลอดเลือดอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหารโรคหอบหืด โรคแพ้ต่างๆ โรคผิวหนัง ผอมร่างและโรคมะเร็ง หรือความเครียดที่รุนแรงมากๆ อาจมีผลทำให้บุคคลเสียชีวิตได้ หรือทำให้โรคที่เป็นอยู่เดิมแล้วกำเริบ เช่น เบาหวาน

2. ผลเสียทางด้านจิตใจและอารมณ์ จิตใจของบุคคลที่เครียดจะเต็มไปด้วยการหมกมุ่นครุ่นคิด ไม่สนใจสิ่งรอบตัว ใจลอยขาดสมาธิความระมัดระวังในการทำงานเสียไปเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย จิตใจขุ่นมัว ซึมเศร้า โกรธง่าย สูญเสียความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนเอง เคร้าซึม คับข้องใจวิตกกังวล ขาดความภูมิใจในตนเอง ในบางรายที่ตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนานมาก อาจก่อให้เกิดอาการทางจิต จนกลายเป็นโรคจิตโรคประสาทได้

3. ผลเสียทางด้านความคิด ความเครียดที่เกิดจากความคิดของบุคคล เช่น คติวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง ในทางลบ คิดแบบท้อแท้หมดหวัง คิดบิดเบือนไม่มีเหตุผล คิดแปลความหมายสภาพการณ์นั้นผิดพลาด เป็นต้น

4. ผลเสียด้านพฤติกรรมบุคคลที่มีความเครียดจะเบื่ออาหารนอนหลับยากปลีกตัวจากสังคมซึ่งจะทำให้ตนเองตกอยู่ในปัญหาและความเครียดอย่างโดดเดี่ยวก้าวร้าวไม่อดทนพร้อมที่จะเป็นศัตรูกับผู้อื่นทำงานได้

น้อยลงและบ่อยครั้งบุคคลจะมีการปรับตัวในทางที่ผิดเพื่อผ่อนคลายความเครียดเช่นสูบบุหรี่ติดเหล้าติดยา เล่นการพนัน หรือแม้แต่การฆ่าตัวตาย ซึ่งการกระทำเหล่านี้ก็จะก่อให้เกิดผลร้ายตามมาอีก

5. ผลเสียทางด้านเศรษฐกิจความเครียดก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างใหญ่หลวงจากการขาดงานผลของการทำงานลดน้อยลงและมีประสิทธิภาพด้อยลงเมื่อบุคคลเจ็บก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

1.4 ความเครียดจากการทำงาน

ความเครียดจากที่ทำงานหมายถึง ผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจเนื่องจากงาน โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากร และความต้องการของคนงาน สำหรับคนทำงานมีคำหนึ่งที่พูดกันมากคือความท้าทาย Challenge คือภาวะทั้งทางร่างกาย และจิตใจที่กระตุ้นให้เราเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เกี่ยวกับงานเพื่อผลสำเร็จของงาน เมื่องานนั้นสำเร็จก็จะเกิดการผ่อนคลาย และพอใจ Challenge เป็นสิ่งที่ดีทำให้สุขภาพจิตดีและสร้างงานจึงเป็นคำกล่าวที่ว่า ความเครียดเล็กน้อยเป็นสิ่งที่ดีสำหรับชีวิต แต่หากความท้าทายนั้นได้กลายเป็นงานที่ต้องทำหรือหน้าที่ประจำ และไม่สามารถทำให้สำเร็จก็จะกลายเป็นความเครียดจากที่ทำงาน

1.4.1. ความเครียดที่เกิดจากสังคม (Social stress) สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นในช่วง 30-40 ปีที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงจากครอบครัวรวมเป็นครอบครัวขยายหรือครอบครัวเดี่ยว ต่างคนต่างอยู่ ความสัมพันธ์ทางญาติผู้ใหญ่ลดลง เปลี่ยนจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง คนต้องการความสะดวกสบายมากขึ้นทั้งในเรื่องความเป็นอยู่ประจำวันและการเข้าสังคม ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆทั้งด้านไฟฟ้า การสื่อสาร และการคมนาคมขนส่ง เปลี่ยนจากกิจกรรมเป็นอุตสาหกรรม ต่างเข้ามาหางานทำให้เมืองใหญ่ๆ นโยบายปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้ทุกคนเรียนรู้เท่ากัน ประชากรมีอายุยืนมากขึ้น แต่แรงงานเข้าสู่ตลาดน้อยลง ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดรวมทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือไปต่างประเทศ และบทบาทของสตรีในตลาดแรงงานที่เทียบเท่าผู้ชายมากขึ้น จึงเกิดการแข่งขันสูง และเกิดข้อขัดแย้งระหว่างบ้านกับงานมากขึ้น

1.4.2. ความเครียดที่เกิดจากองค์กร (Organizational stress) ในยุคของการสื่อสารไร้พรมแดนในปัจจุบัน ธุรกิจถูกกำหนดโดยผู้บริโภคหรือผู้รับบริการ ทำให้เกิดการแข่งขันสูง องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการแข่งขัน นั่นคือ ต้องเพิ่มรายได้ (ในขณะที่ต้องคงหรือลดราคาสินค้าและบริการ) และลดต้นทุน (ในขณะที่วัตถุดิบและแรงงานในการผลิตมีแต่สูงขึ้น) โดยที่สินค้าและบริการนั้นยังคงหรือมีคุณภาพดีขึ้น เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กร เป้าหมาย กลยุทธ์ และยุทธวิธี ปรับสายการบังคับบัญชาใหม่ ใช้เทคโนโลยีใหม่เข้ามาเสริมแทนแรงงานและเพิ่มการผลิต เพิ่ม product และ service ใหม่ ปรับเวลาทำงาน พนักงานมีความรู้สึกถูกใช้งานมากขึ้นไม่เหมาะสมต่อ

ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน ทำให้เกิดความเครียดขึ้นในบุคคลและองค์กร

1.5 ความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคล (Personal stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากการปรับสมดุลชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลมาจากทั้ง

ปัจจัยส่วนตัว เช่น ร่างกายอ่อนเพลีย จากการทำงานหนัก การอดหลับอดนอน พักผ่อนไม่เพียงพอ กินอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ การปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ดี และการมีโรคประจำตัว

ปัจจัยครอบครัว เช่น การกระทบกระทั่งในระหว่างคู่ชีวิต ญาติและบุตร การเป็นหนี้เป็นสิน การเจ็บป่วยของคนในครอบครัว รวมทั้งการใช้ชีวิตร่วมกันในครอบครัว (ปิดกวดเช็ดถู การทำอาหาร ล้างถ้วยล้างชาม และความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล)

ปัจจัยในที่ทำงาน ความไม่พึงพอใจในภาวะเปรียบเทียบและการกระทำของผู้บริหาร หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเชิงนโยบาย ระบบ และวิธีทำงาน การถูกให้ทำงานที่มากและหนักเกินไป การไม่ได้รับการยอมรับและยกย่อง ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ การถูกตำหนิ การไม่ได้รับความยุติธรรม ความรู้สึกถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม การถูกคาดหวังจากผู้บริหารมากเกินไป หรือสภาพของการทำงานไม่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

2. พฤติกรรมการทำงานของบุคคลากร

ประทีป จินต์ (2540:5-6) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำ แสดงออกหรือสนองตอบต่อสิ่งเร้า ที่สามารถสังเกตได้ วัดได้ ตรงกัน ประเภทของ พฤติกรรมขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ใช้หลักการสังเกตเป็นเกณฑ์ในการจัดประเภทแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตได้ เช่น การวิ่ง การเดิน การหัวเราะ ฯลฯ

1.2 พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นการเกิดพฤติกรรมได้ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เช่น เจตคติ ความคิด ความสนใจ ฯลฯ พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใน จะรู้ได้เฉพาะเจ้าตัวเท่านั้น คนอื่นจะรู้ได้ก็ต่อเมื่อเจ้าตัวบอกออกมาหรือแสดงออกมาด้วยการกระทำแทน

2. ใช้หลักการรู้ตัวเป็นเกณฑ์ในการจัดประเภท แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 พฤติกรรมจิตสำนึก (Conscious Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้กระทำรู้ตัวและจงใจกระทำ เช่น การยิ้ม การพูดคุย

2.2 พฤติกรรมจิตใต้สำนึก (Unconscious Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้กระทำทำไปโดยไม่รู้ตัว เช่น ความฝัน การละเมอ ฯลฯ

3. ใช้หลักการยอมรับทางสังคมเป็นเกณฑ์ในการจัดประเภทพฤติกรรมออกเป็นประเภท ได้แก่

3.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Desirable Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สังคมยกย่องว่าดี ถูก ควร กระทำ เช่น ทำตามกฎหมาย

3.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Undesirable Behavior) เป็นพฤติกรรมที่กระทำแล้ว สังคมประณาม ว่า เลว ผิด ไม่ควรกระทำ เช่น เกเร ลักขโมย ฯลฯ

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการมนุษย์ ได้ทั้งในด้านความจำเป็น พื้นฐานการดำรงชีวิต และยังตอบสนองต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้ บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของ คนในสังคม (พรพรรณ อุ่นจันทร์ .2543:24) เสนาหะ ดิยาวีร์ (2532:338) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึง การทำงานของคนเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความหวัง ซึ่งเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัว บุคคลหรือกลุ่มคน แต่มี อิทธิพลภายนอกบังคับ เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อ เป้าหมายในการทำงาน ของคน และการทำงานขององค์กรพรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543:7) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานในหน้าที่ซึ่งรวมไปถึงการกระทำที่แสดงออกในเรื่องที่ รับผิดชอบและที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ การทำงาน กระบวนการทำงาน ทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายของ องค์กร ประกอบด้วย การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง ความ รับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ การทำงานเป็นทีม มัลลิกา ต้น สอน (2544:19) ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาใน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน เป็นต้น อาจมีลักษณะเป็น ทางการหรือไม่เป็นทางการ วิภาวี สิมเนตร (2546: 5) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติหรือกิจกรรมต่างๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยรวมถึงกระบวนการในการ ตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้นๆด้วยวรรณุช แสงฉัตรกร (2547:5) กล่าวว่า พฤติกรรมการ ทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของ บุคลากรในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การทำงานซึ่งให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมาน้อยเพียงใด

น้ำฝน เพ็ชรดี (2547: 27) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล หรือ ของกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสังเกตได้จากลักษณะของพฤติกรรมการทำงานดี และ ลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเสื่อมถอย และนอกจากนี้ แคทซ์ และ แคนซ์ (พรพรรณ อุ่นจันทร์ . 2543: 28; อ้างอิงจาก Katz and Kahn. 1966: 114–116) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ที่ องค์กรจะต้องใช้รับการสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ คือประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า

นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้วองค์การยังต้องสามารถรักษาบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วยประการที่สอง องค์การจะต้องมีความสามารถในการจะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อได้ ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงาน เฉพาะบทบาทของตน ตามความรับผิดชอบและประการสุดท้ายนอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือในโอกาสพิเศษเพราะการพรรณนาลักษณะงานที่จำเป็น แนวทางต่างๆไปเกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ

ดังนั้น องค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อพนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังคง รับผิดชอบต่อความคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์ และคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่ง สำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยและทักษะในการเข้าสังคมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ต้องการหน่วยงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 94-96)กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคคลมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วยปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่ 1) ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดได้ก็จะสามารถมอบงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ 2) ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป 3) ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพบุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม 4) ความสนใจและการจูงใจเป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย 5) อายุ เพศ และ วัยต่างๆมีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก เป็นต้น 6) การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ และ 7) ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้มาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น สิ่งเหล่านี้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอีกด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อมเป็นสถานการณ์ภายนอกซึ่งมีผลต่อการแสดงออก ดังนี้ คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การจัดบริเวณสถานที่ทำงานและลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่

จะเกิดขึ้น 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ ลักษณะขององค์การ ว่ามีสวัสดิการหรือเรื่องรายได้ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส ฯลฯ และสภาพแวดล้อมในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการหรือมีความน่าเชื่อถือหรือไม่ เป็นต้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร หมายถึง การกระทำต่างๆของบุคลากรที่แสดงออกมาทางความคิดและความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อ สิ่งเร้าหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งการประพฤติปฏิบัติการกระทำ หรือ การแสดงออกในกิจกรรมต่างๆของบุคคลจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม อาจเกิดขึ้นภายนอกของบุคคล เมื่อกระทำแล้ว ผู้อื่นสามารถ สังเกตเห็นได้ หรือการกระทำที่เกิดขึ้นภายในใจของมนุษย์ที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยตาเปล่าแต่มีเครื่องมือต่างๆที่สามารถช่วยตรวจสอบได้ในขณะบุคคลปฏิบัติงาน ดักลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor. 1960-1964) ได้จัดแบ่งบุคคลโดยทั่วไปในการทำงาน จากการพัฒนาทฤษฎี X และทฤษฎี Y (เป็นทฤษฎีตรงกันข้าม) เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงานของคนซึ่งมุ่งให้ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบุคลากร โดยสรุปว่า ทฤษฎี X (Theory X) เป็นปรัชญาโดยมองว่าพนักงานเกียจคร้านไม่กระตือรือร้น ไม่ชอบงานไม่มีความรับผิดชอบ ชอบให้คนอื่นนำ เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง และ พยายามหลีกเลี่ยงงาน จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับ การทุ่มเท กำลังกาย กำลังสมอง ของสมาชิกขององค์การ ทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นปรัชญาโดยมองว่าพนักงานมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงานและไม่มีความเบื่อหน่ายในการทำงาน โดยผู้บริหารควรให้พนักงานควบคุมตัวเองมากกว่าให้บุคคลอื่นควบคุม ตลอดจนพนักงานสามารถเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย วิธีนี้จะมอบความไว้วางใจพนักงานและให้เข้ามีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งทฤษฎีของ McGregor จะสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการประสบความสำเร็จโดยทั้งสองแนวคิดนี้มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานตลอดจนศักยภาพของบุคลากร องค์การ จะเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานทุกคนเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ร่วมกับฝ่ายบริหารเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนกล้าคิด มีความคิดริเริ่ม กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ฯลฯ

สำหรับในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยยึดหลักบางข้อตามทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor. (1960-1964) ที่มองว่าพนักงานมีความรับผิดชอบและการให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การประกัน คุณภาพของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 บุคลากรทุกคนจะต้องมีสำนึกแห่งความรับผิดชอบ และ จะต้องยึดหลักของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับซึ่งระบบต่างๆของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความชัดเจนในพันธกิจและภาระรับผิดชอบ มีการประสานงานที่ดี มีกระบวนการควบคุม และติดตามงานให้เป็นไปตามนโยบาย และ สำหรับในการบริหารจัดการทุกคนต้องมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถขับเคลื่อน

องค์กรวิชาการอย่างมีคุณภาพ การบริหารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ในวันนี้จึงต้องบริหารด้วย ยุทธศาสตร์ บริหารบนความเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน และมีประสิทธิภาพ ต้องบริหารด้วยธรรมาภิบาล ที่จริงจังและชัดเจน ด้วยความถูกต้อง ซอบธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมและความ รับผิดชอบ (วิรุณ ตั้งเจริญ. 2550) ดังนั้นจึงศึกษา พฤติกรรมการทำงาน 2 ลักษณะ รายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
2. พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

1. พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบ (Responsibility)

เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของบุคคลในการดำเนินชีวิตในสังคม ซึ่งผู้ที่มีความรับผิดชอบ คือ ผู้ที่รู้จักภาระหน้าที่ในการทำงาน หรือ ดำเนินการตามภาระหน้าที่ให้บังเกิดผลลัพธ์มากที่สุด บุคคลเหล่านี้จะ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และ ประสบความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะ ทางจริยธรรมของบุคคล ที่แสดงออกถึงความมีวุฒิภาวะด้านอุปนิสัยและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการ ดำรงชีวิตในสังคม เพราะบุคคลแต่ละคนมีบทบาทที่จะต้องกระทำมากมายถ้าทุกคนรับผิดชอบในบทบาท ของตัวเองเป็นอย่างดีย่อมทำให้สังคมนั้นมีความเจริญรุ่งเรือง ประเทศชาติก็พัฒนาไปด้วยดี (ละม้ายมาศ ศรทัตต์และจรรยา สุวรรณทัตต์. 2510: 112)

1.1 ความหมายของความรับผิดชอบ (Responsibility) ท่านพุทธทาสภิกขุ (2520: 376-377)

กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ การยอมรับรู้แล้วกระทำตอบสนองด้วยความสมัครใจต่อสิ่งที่ต้องกระทำ ใน ฐานะที่เป็นหน้าที่ของตนเอง ไม่ใช่เพียงแต่คิดหรือรับรู้อยู่ในใจกระทรวงศึกษาธิการ (2524: 22) ให้ ความหมายของคำว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจ เมื่อทำอะไรหรือมีหน้าที่ทำอะไรแล้วต้อง ทำให้สำเร็จและได้ผลดี และจะต้อง รับผิดชอบที่เกิดขึ้นทั้งผิดและชอบ ไม่ใช่รับแต่ชอบอย่างเดียวแล้วโยน ความผิดให้ผู้อื่นผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์ เรียกว่า ผู้มีความรับผิดชอบพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525: 679) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง ยอมรับผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำ ไป นิภา วิจิตรศิริ (2525: 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียร พยายาม ละเอียดยรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิหน้าที่ของตน ยอมรับผลการกระทำของตน และพยายามปรับปรุง ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของพฤติกรรม ดังต่อไปนี้ เอาใจใส่ และเพียรพยายามทำงาน ยอมรับการกระทำของตนเองช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ รู้จักหน้าที่ และกระทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ละเมิด สิทธิของผู้อื่นและรักษาสิทธิหน้าที่ของตน ตรงต่อเวลา เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ เป็นต้น ทรัพย์ปรุง (2529: 5-6)ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อหน้าที่การ งาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนในด้านต่างๆ คือ

- 1) ความเอาใจใส่ในการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ จริงที่จะทำงานในหน้าที่ของตนหรืองานที่ตนได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อย ไม่ละเลยทอดทิ้ง หรือ หลีกเลียง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนได้รับผิดชอบ

2) ความเพียรพยายาม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความอดทนไม่ย่อท้อต่อการทำงาน เมื่อเกิดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานซึ่งเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องรับผิดชอบนั้นจะต้องพยายามแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ

3) ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรู้จักคิดใคร่ครวญในงานที่จะทำ เพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์ รู้จักคิดก่อนทำงานนั้นว่ามีผลดี ผลเสียอย่างไร และเมื่อทำงานเสร็จแล้ว ต้องตรวจทานดูว่าถูกต้อง เรียบร้อยดีหรือยัง

4) ตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักว่าเวลาไหนควรจะทำอะไร

5) การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

6) การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการติดตามผลงานที่ได้กระทำไปแล้วถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

คะเนิงรัตน์ ลาโพธิ์ (2538: 38) กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเองและสังคมด้วยความผูกพัน ความพากเพียร พยายาม และละเอียด รอบคอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย ไม่ว่าจะกระทำผิดหรือถูก ไม่ปิดความ รับผิดชอบไปให้ผู้อื่น ทั้งพร้อมพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติ หน้าที่ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น จูริรัตน์ นันทัย ทวีกุล (2538: 4-5) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะ ของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียด รอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและ ทันทเวลา ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย และ พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดี

1.2 ประเภทของความรับผิดชอบ คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2526: 42 - 121) ได้แบ่ง ความรับผิดชอบ ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง รู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงอย่างดีที่สุดโดยทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ทันทเวลากำหนด ผิดให้เป็นคนตรงต่อเวลาอยู่เป็นนิจ 2) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง รู้จักฐานะ และหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัวโดยสามารถปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมแก่ฐานะและหน้าที่ของตนเองใน ครอบครัวและร่วมกิจกรรมของครอบครัว และ 3) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง รู้จักฐานะและหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคมปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมให้เกิดประโยชน์ แก่สังคม ส่วนรวม ไม่ละเลยที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนและการกระทำในสิ่งที่จะรักษาหรือยังให้เกิดประโยชน์แก่ ส่วนรวม ไชยรัตน์ ปราณี (2531: 54-55) แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อ ตนเอง หมายถึง การรับรู้บทบาทของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ รู้จักว่าอะไรผิดอะไรถูก ยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและ

ผลเสีย ฉะนั้นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองย่อมได้ตรองรอบคอบก่อนว่า สิ่งที่ทำลงไปนั้นจะมีผลเสียหรือไม่ และจะเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่จะทำให้เกิดผลดีเท่านั้น 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลจะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ซึ่งเป็นเรื่องที่ถูกพันเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างตั้งแต่สังคมขนาดเล็กๆจนถึงสังคมขนาดใหญ่ๆ นกเล็ก สุขถิ่นไทย (2531: 89-60) ได้แยกประเภทของความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 ความรับผิดชอบต่อตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1.1) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงจะถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดและปฏิบัติตามระเบียบต่างๆที่วางไว้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัด และ 1.2) ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนย่อมจะยอมรับผลการกระทำของตนทั้งในแง่ดีและไม่ดี พร้อมทั้งนำข้อบกพร่องในอดีตมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป ซึ่งจะพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนว่าสิ่งที่จะทำต่อไปนั้นจะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไร

ประเภทที่ 2 ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม เป็นความรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นในพลเมืองไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนกระทำเสมอว่าการกระทำของตนจะมีผลกระทบกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ และไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม

ดังนั้น ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติ พินดา ธนวัฒนากุล (2547: 8) ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำที่พนักงานแสดงออกในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การที่พนักงานกระทำและหรือแสดงออกถึงการพยายามหาความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เอาใจใส่ อดทนต่อปัญหา และ อุปสรรค ไม่ละเลย ทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ รวมถึงการวางแผนในการทำงาน และยอมรับผลของการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย 2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานทำงานโดยตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนความรับผิดชอบที่ได้รับการมอบหมาย มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่างๆขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล รักษาความลับขององค์กร

1.3 ลักษณะและความสำคัญของความรับผิดชอบ จากการศึกษาลักษณะการทำงานด้านความรับผิดชอบพบว่า ความรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตในสังคม (วารี ศรีเจริญ. 2536: 3) พบว่ามีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ดังนี้ (จินตนา ธนวิบูลย์ชัย 2540: 12-13) ศึกษาคุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตรวัดเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบที่สร้างขึ้นเองโดยประยุกต์วิธีการของ ธอร์นไคค์ กล่าวว่าพฤติกรรมความ

รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองว่าหมายถึงความตั้งใจ เอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน ขยันหมั่นเพียร อดทนสู้ต่ออุปสรรค ไม่ย่อท้อ ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ เป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียและพยายามปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคนอื่นๆ 2541: 19-285) กล่าวว่า การที่จะทำให้พนักงานได้เรียนรู้ถึงความ รับผิดชอบในงานนั้น คือ การกระตุ้นให้ พนักงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และควบคุมการทำงาน ด้วยตนเอง เช่น การทำงานเป็นทีมเพื่อการมอบหมายภาระงานให้แก่พนักงานแต่ละบุคคลหรือแต่ละฝ่าย เป็นต้น

การที่ผู้บริหารกำหนดขอบเขตของงานในการให้พนักงานมีความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่นั้นๆ อย่างชัดเจนจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงานเป็นการ ควบคุมการทำงานได้อย่างทั่วถึงและสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจนและง่ายขึ้น แต่หากขอบข่ายความ รับผิดชอบของงานไม่ชัดเจนจะทำให้ พนักงานขาดการจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ขาดความผูกพันและ ทำงานไม่เต็มความสามารถ ซึ่งมีผลต่อการงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน คือ การขยายหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานนั้นๆซึ่งพนักงานจะมีอิสระในการทำงานและมีโอกาสในวางแผน ค้นหา วิธีการทำงาน ตลอดจน สามารถประเมินผลการทำงานของตนเอง เป็นผลทำให้พนักงานได้รับความ ไว้วางใจ มีอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสามารถทำได้โดยการมอบหมายงานที่ตรง ตามความต้องการและถูกกับนิสัยของพนักงานแต่ละคน อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสุขกับงานด้วย เช่นกัน และ การที่ผู้บังคับบัญชาได้มีการแบ่งงานองค์กรไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนั้นผู้บังคับบัญชาก็ยังคงความ รับผิดชอบในงานที่ได้มอบหมายไปแล้ว เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ทั้งนี้พนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบและความเต็มใจในการปฏิบัติ หน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในบางกรณีผู้ใต้บังคับบัญชามักประสบปัญหาและความสับสนในเรื่องของ หน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างของบทบาทที่ไม่ชัดเจน กล่าวคือ หัวหน้างาน มักจะมอบหมายความ รับผิดชอบในงานแต่ไม่ได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นๆในตำแหน่งต่างๆโดย อำนาจของพวกเขามีขอบเขตภายในแผนกของตนเองเท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการแสดงถึงหน้าที่และ ความรับผิดชอบของพนักงานให้มีความชัดเจนเพื่อลดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่

2. พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาแทนที่รูปแบบการบริหารระบบราชการ เนื่องจากการบริหารระบบ ราชการทำให้เกิดจุดด้อยในด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว กระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วน ร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจมากขึ้น ทฤษฎีการบริหารแบบนี้ย่อในด้านการให้ขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจในงาน โดยการให้แรงจูงใจคนงานเพื่อทำให้องค์กร เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย โครงสร้างขององค์กรแบบนี้จึงทำให้ถูกใจคนงาน และส่งผลต่อผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น จากแนวคิดพื้นฐานที่ เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังเช่น แนวคิดของ (ดักลาส แมกเกรเกอร์ Douglas McGregor :1960-1964) เขาได้เสนอแนะให้เห็นข้อขัดแย้งของบุคคลในองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหาร แนวคิดนี้มุ่งจะ

นำมาใช้ให้เห็นมุมมองในการควบคุมบุคลากรในการปฏิบัติงานพร้อมกับพิจารณาในแง่โครงสร้างองค์การ ซึ่งเขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในช่วงต้นและเขาเห็นว่าทฤษฎี X ไม่เหมาะสมกับองค์การที่มีความเป็นประชาธิปไตยหรือการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพราะมีความขัดแย้งระหว่างมนุษย์กับความ ต้องการเพิ่มเติมในการทำงานของเอกัตบุคคล แมกเกรเกอร์จึงให้ความสนใจกับทฤษฎี Y ที่พฤติกรรมบุคคล สอดคล้องกับองค์การมากกว่า ซึ่งทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่เน้นการส่งเสริมงานให้ดีขึ้น จำเป็นต้องเข้ามาแทนที่ การกำหนดงานหรือแผนกเป็นกรณีพิเศษ ขนาดของการควบคุมควรกว้างหรือแคบ เพื่อให้อิสระและโอกาส แก่บุคคลที่จะพัฒนางาน และ เป็นไปตามความต้องการ

2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ .2527: 183-185) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเกี่ยวข้องทั้งด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องจะเป็นเหตุให้เข้าใจและกระทำการเพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่ม โดยอธิบายว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เท่ากับ ความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation)+ การประสานงาน (Coordinarion)+ความรับผิดชอบต่อ (Responsibility) ทั้งนี้ ความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) หมายถึงความตั้งใจของบุคคลที่จะมาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลในด้านการประสานงาน (Coordinarion) หมายถึง ห่วง เวลาและลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพในการกระทำกิจกรรมและความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการทำงานและการให้ความเชื่อถือไว้วางใจได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ .2537: 82-183) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำ ประโยชน์ในเรื่องหรือกิจกรรมต่างๆอาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับการรวมพลังความคิดและสติปัญญา ก็คือการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การ นั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Invoement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆเป็นผลให้บุคคล นั้นมีความผูกพัน (Commitment) กับกิจกรรมและองค์การในที่สุด เคส (พงค์ธวัช วิวังสุ . 2546: 16; อ้างอิง จาก Keith. 1972: 136) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมว่าเป็นการเกี่ยวข้องกับจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งใน สถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มและ ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้เกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ด้าน คือ

- 1) ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันซึ่งเกิดจากความสนใจและกังวลส่วนบุคคลที่บังเอิญพ้องต้องกัน
- 2) ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้มุ่งสู่การ รวบรวมกลุ่มวางแผนและลงมือกระทำการร่วมกัน
- 3) การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือ ชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนา การตัดสินใจ ร่วมกันนี้จะต้องรุนแรงมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มกระทำการที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

เดวิส และ นิวสโตรม (Devis; & Newstrom. 1989: 232)อธิบายว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของ ความเกี่ยวข้องในด้านของจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลซึ่งมีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของ กลุ่มหรือกล่าวว่าเป็นเรื่องของแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้เกิดความสำเร็จซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นความ

รับผิดชอบร่วมกันต่อกิจกรรมที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และความรับผิดชอบต่อ (Responsibility) ชัยวรรณ สมศรีรัตน์ (2548: 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับ โดยเกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึกการเป็นเจ้าของ การแสดงความรู้สึกนึกคิดและการร่วมแสดงออกถึงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการร่วมตัดสินใจ ร่วมการวางแผนร่วมปฏิบัติ ร่วมการรับผลประโยชน์ และ ร่วมติดตามผล ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพ ความคิด ความเชื่อ ของแต่ละบุคคล และขึ้นอยู่กับยุคสมัยอีกด้วย ธรรมธัญย์ อภิธานุกิจ (2551: 6) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม ว่าหมายถึง การที่บุคคลร่วมแสดงออกความคิด ร่วมตัดสินใจ ให้ความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือในกิจกรรมนั้น จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเพื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรม โครงการหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงาน ในการวางแผน ในการตัดสินใจ ในการแสดงความคิดเห็น ในการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษา และในการปฏิบัติงาน ในการวางแผน การร่วมตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลและให้คำปรึกษา เป็นต้น

2.2 ลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานกับผู้บริหารมีความเข้าใจกัน มีความผูกพันและยอมรับนโยบาย เป้าหมายของการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือ การช่วยเหลือและเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งเบฮาร์ด (สิทธิโชค วรรณสันติกุล . 2532: 66-75; อ้างอิงจาก Beckhard. 1978) ได้ศึกษาการทำงานร่วมกันทำให้เกิด ประสิทธิภาพว่าจะต้องมีการจัดการในเรื่องต่างๆดังนี้ เป้าหมาย ซึ่งสมาชิกจะต้องร่วมกันรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป้าหมายนั้นทุกคนรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือตั้งขึ้นมา บทบาทเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพิจารณาว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อจะได้ทำให้สำเร็จ โดยสมาชิกจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและของผู้อื่นและเป็นบทบาทที่ทุกคนยอมรับการตัดสินใจ จะต้องมีการกำหนดว่าใครจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ จะตัดสินใจอย่างไร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกหรือไม่เพียงใด สิ่งต่างๆเหล่านี้จะถูกกำหนดไว้อย่างไรเป็นหลักการ การติดต่อสื่อสาร จะเปิดโอกาสให้สมาชิกสื่อสารได้อย่างอิสระ สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานจะทำให้สมาชิกรู้สึกว่าตนเองมีค่า การประชุม สมาชิกมีส่วนร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อการแก้ปัญหาทุกคนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของการทำงานร่วมกันและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาต้องเปิดใจกว้างในการที่รับข้อมูลย้อนกลับ และพร้อมสนับสนุนสมาชิกในการนำของสมาชิก ประการสุดท้าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การทำงานร่วมกันมีความเป็นเอกลักษณ์ มีความเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน และทุกคนให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ดังนั้นจะเห็นว่า การมีส่วนร่วมนั้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ได้เห็น คุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีต่อหน่วยงาน ในส่วนผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความรู้สึกที่ ตนเองมีความสำคัญและในส่วนของผู้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อันนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ ปาร์คเกอร์ (ประยูรค์ ตรีชัย . 2544: 36; อ้างอิงจาก Parker. 1990: 33) กล่าวว่า หลักการ

ทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ว่าควรประกอบด้วยลักษณะ 12 ประการ คือ มีความมุ่งหมายที่ชัดเจน มีความเป็นกันเองการมีส่วนร่วม การมีศิลปะในการฟัง การใช้ความไม่ลงรอยให้เกิดคุณค่า การใช้มติเอกฉันท์ การสื่อสาร แบบเปิด บทบาทและการกำหนดงานไว้ ชัดเจน การมีภาวะผู้นำร่วมการมีความสัมพันธ์กับภายนอก หลากหลายรูปแบบในการปฏิบัติ และ มีการประเมินตนเอง

ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่าเป็นการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีทั้งสองฝ่าย ในส่วนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีทั้งสองฝ่าย ในส่วนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีทั้งสองฝ่าย ในส่วนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีทั้งสองฝ่าย ในส่วนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีทั้งสองฝ่าย

ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่าเป็นการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีทั้งสองฝ่าย ในส่วนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีทั้งสองฝ่าย ในส่วนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีทั้งสองฝ่าย

รับรู้ข้อมูลข่าวสารและบทบาทการปฏิบัติงานที่พึงพอใจในส่วนของผู้บังคับบัญชาก็จะได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อันนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ สุวรรณโกตา (2536: 17) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการมีส่วนร่วมต้องเป็น ความรู้ ความคิด จิตใจ อารมณ์ของคนหลายคนที่ทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมที่ถูกต้อง ควรมีลักษณะใน ทีมงานรู้สึกด้วยใจ และสำนึกในความคิดว่าตนร่วมงานกับบุคคลอื่น โดยมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่าเป็นงานของพวกเขาแทนค่าว่าเป็นงานของตน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังเกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะ คือ เป็นการให้การช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจ และเป็นงานขององค์กร โดยย้าถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่าเป็นความหมายของการมีส่วนร่วม การให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะหรือขีดความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจองค์กร องค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และ มักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือ ดังนั้น การช่วยเหลือ การให้อำนาจ และงานขององค์กร จึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

วาท หนูมา (2540:20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่สมาชิกของหน่วยงานนั้นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ระหว่างสมาชิกด้วยกัน ระหว่างสมาชิกกับองค์กร ด้วยข้อเท็จจริงที่ว่างาน จะสำเร็จลงได้ด้วยการทำงานมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือแห่งการดำรงชีวิตในสังคมเดียวกัน สมาชิกควรจะมีส่วนร่วมในด้านต่างๆดังนี้ 1) การรับรู้ด้านข่าวสาร 2) การแสดงความคิดเห็น 3) การตัดสินใจ 4) การวางแผนและดำเนินการ 5) การประเมินผล 6) ความรับผิดชอบ และ 7) การรับผลประโยชน์ วันเพ็ญ บัวทอง (2545: 29)สรุปว่าการทำงานมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและบุคลากรใน องค์กรร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และ ผู้บริหาร จะต้องเข้าใจถึงประเภทของการมีส่วนร่วมด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป การมีส่วนร่วมเป็น การเปิดโอกาสให้สมาชิก ผู้ร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึง การสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกผล สุดท้ายคือ ความสำเร็จ ขององค์กร

2.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2544: 11) กล่าวว่าการทำงานมีส่วนร่วมมีความสำคัญ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลอย่างแท้จริง

2. การมีส่วนร่วมมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อย ในขณะที่เดียวกัน ก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ตรวจสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับผู้ร่วมงาน

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์การทำงานตลอดจนเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความสามารถและฝึกทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดความมีน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นการทำให้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกันอันส่งผลดีต่อทุกฝ่าย ในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา รับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีบทบาทในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็จะได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และ ตั้งใจทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ นำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติหรือการแสดงออก โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆในการวางแผน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมการให้ข้อมูล ให้คำปรึกษาและ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยแบ่งลักษณะดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decisions Making) หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ในการให้ข้อมูลหรือคำปรึกษาต่างๆในการวางแผนหรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิทยาลัยฯ การจัดประชุมสัมมนา โครงการต่างๆ เป็นต้น

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) หมายถึงการที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและส่วนรวม รวมถึงการที่บุคลากรหาความรู้เพื่อการดำเนินงานด้วยการฝึกฝนหรือการศึกษาด้วยตนเองเพื่อประกอบการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

แนวการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์โดยทั่วไปสามารถศึกษาได้จากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ สาเหตุภายนอกตัวมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อม ทางสังคม วัฒนธรรม สภาพภูมิประเทศ เป็นต้น และสาเหตุภายในตัวมนุษย์ เช่น ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ โดยแนวการวิเคราะห์ส่วนมากจะใช้รูปแบบดังนี้คือ

1) รูปแบบที่เน้นจิตลักษณะ (Trait model) คือ ลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ได้แก่ ศึกษาบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะจิตย่อยๆ หลายลักษณะที่คงสภาพอยู่ภายในตัวบุคคล

2) รูปแบบการวิเคราะห์พลวัตทางจิต (Psychodynamic Model) มุ่งศึกษาโครงสร้างทางจิตใจที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมประกอบด้วย อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Superego) โครงสร้างทั้งสามด้านนี้จะมีความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลาและแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม

3) รูปแบบสถานการณ์นิยม (Situational Model) รูปแบบนี้เน้นสถานการณ์ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกนี้อาจแก้ไขปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมภายนอก เงื่อนไขทางสังคม และสิ่งเร้าต่างๆทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่างๆกัน

4) รูปแบบปฏิสัมพันธ์ (Interaction Model) มุ่งเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคล (สาเหตุภายใน) กับสถานการณ์ที่บุคคลกำลังประสบอยู่ (สาเหตุภายนอก) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน

(ลักษณะอุปสรรค.2546; อ้างอิงจาก Magnusson and Endler. 1977: 3-4) ส่วนทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม จะเน้นการพัฒนาบุคคลที่จิตใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในสังคมทำได้ยากหรือยังทำไม่ได้ เช่น การปฏิรูประบบราชการหรือองค์การหรือการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของหน่วยงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งทำได้ยาก ก็ควรเปลี่ยนที่คนจำนวนหนึ่งในสถานการณ์เดียวกันนั้นโดยเปลี่ยนจิตใจของคนที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในปริมาณที่น้อยกว่าคนอื่นๆที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน เช่น ปรับเปลี่ยนจิตใจคนให้มีความรู้สึกรับผิดชอบงานและส่วนรวมมากขึ้น (พัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม) ขยันขันแข็งและกระตือรือร้นมากขึ้น (พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ทำให้เห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตมากกว่าผลเล็กน้อยในปัจจุบันทันที (พัฒนาลักษณะมุ่งอนาคต) เพิ่มความสามารถควบคุมตนเอง เพิ่มความเชื่อว่า “ทำมากได้มาก” หรือ “ทำดีได้ดี” ให้มากขึ้น (พัฒนา ความเชื่ออำนาจในตน) ก็ทำให้คน (ประมาณครึ่งหนึ่ง) ในสถานการณ์นั้นมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เพิ่มมากขึ้นให้เท่ากับคน (อีกครึ่งหนึ่ง) ในสถานการณ์เดียวกันซึ่งมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากแต่เดิมอยู่แล้ว และไม่ต้องจัดการพัฒนาอีกในที่สุดก็จะได้คนเกือบทั้งหมดของสังคมที่เป็นคนดีและคนเก่ง

ซึ่งรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมยังให้ข้อคิดและแนวทางกำหนดนโยบายและมาตรการในการพัฒนาบุคคลและสังคมที่ถูกต้องและครอบคลุมแบบบูรณาการ นั่นคือ ในการพัฒนาบุคคลและสังคมจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมๆกันทั้งทางด้านสถานการณ์แวดล้อมของมนุษย์ (เช่น ระบบของหน่วยงานและ สังคม) กับด้านจิตใจของบุคคล (เช่น จิตลักษณะ 8 ด้าน ตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม) จึงจะทำให้เกิดผลดีโดยรวมได้มากขึ้น และจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน . 2541:107-108)ดังนั้นในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงใช้ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมทำงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3.1 ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม(Interactionism Model) รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ได้เสนอว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor) เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของ

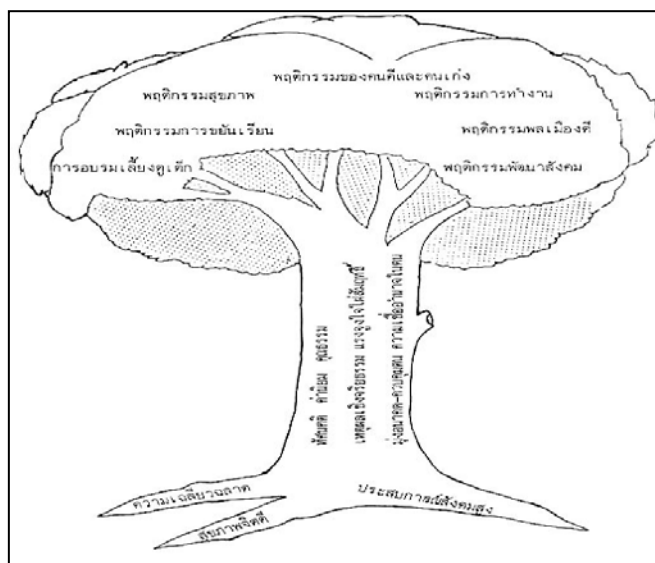
บุคคล เช่น การสนับสนุนทางสังคม วิธีการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และ ปทัสถานทางสังคม เป็นต้น 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่ดั้งเดิม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เอกลักษณะแห่งอิโก้ เป็นต้น 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง เช่น ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน (สถานการณ์) กับความเชื่ออำนาจในตน (จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เป็นต้น และ 4) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสารและกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม กล่าวถึงสาเหตุสำคัญในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์มาจาก 4 ประเภท สำคัญคือ ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน จิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ การรับรู้บทบาทของตนเอง และ เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและ เจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

3.2 ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2543) ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี คนเก่งว่าพฤติกรรมเหล่านี้มาจากสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง ทฤษฎีนี้สร้างจากการสรุปผลการวิจัยในเรื่องดังกล่าวของเยาวชนไทยอายุตั้งแต่ 6 ถึง 60 ปี ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะนี้มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้ของต้นไม้อันเป็นส่วนลำต้นและส่วนที่เป็นราก ในส่วนแรก คือ ดอกและผลไม้อันต้นแสดงถึงพฤติกรรมทำดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่างๆที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่างๆที่น่าปรารถนา มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) ทัศนคติ คุณธรรม และ ค่านิยม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นๆหรือสถานการณ์นั้นๆ) ถ้าต้องการจะเข้าใจอธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมชนิดใดจะต้องใช้จิตลักษณะบางด้านหรือ 5 ด้านนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่สามของต้นไม้อัจฉริยะ คือ รากของต้นไม้อันซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ 1) สติปัญญา 2) ประสพการณ์ทางสังคม 3) สุขภาพจิต จิตลักษณะทั้ง 3 นี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้อันก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ใน

ปริมาณที่สูงเหมาะกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางด้านจิตใจ 3 ด้าน ดังกล่าว และอยู่ในสภาพที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่นๆด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะ พื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้ ลักษณะที่ปรากฏที่รากนี้อาจ เป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น เพื่อใช้อธิบายทำนายและพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าว

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้ เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทย โดยเมื่อสร้างขึ้น แล้ว ทฤษฎีนี้ได้ชี้แนวทางการตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาหลักฐานใหม่ๆมาเพื่อเติมในทฤษฎีนี้อีก เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภท เหมือนบัวสี่เหล่ากับ ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยพบว่าคนที่เป็นบัวเหนือน้ำเท่านั้น มีจิตลักษณะ พื้นฐาน 3 ด้านในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ เป็นผู้ที่จะสามารถรับพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่าง เหมาะสมกับอายุ ตามทฤษฎีของ Kohlberg ซึ่งในการทำนาย ภายในจิตใจของมนุษย์และพัฒนาพฤติกรรม ของมนุษย์ ซึ่งในการศึกษาปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานทางด้านความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ได้นำมาเป็นกรอบในการกำหนดปัจจัย เชิงสาเหตุด้านจิตใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งทฤษฎีต้นไม้ จริยธรรมได้ข้อสรุปสอดคล้อง ตรงกันว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง ซึ่งหมายถึง การไม่ เบียดเบียนตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ และอาสาพัฒนาสังคม และเปรียบพฤติกรรม ได้กับดอกและผล ของต้นไม้ เกิดจากสาเหตุสำคัญทางจิตใจ 2 ส่วน คือ จิตลักษณะส่วนแรกที่รากต้นไม้ 3 ประการ คือ การเป็นบุคคลที่มีสติปัญญาสุขภาพจิตดี และมีประสบการณ์ทางสังคมสูงและส่วนที่เป็นลำต้น คือ จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ความเชื่อ อำนาจในตน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ คุณธรรมและค่านิยม ดังภาพประกอบ 4 ทฤษฎีต้นไม้ จริยธรรม



ภาพประกอบแสดงทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตวิทยาของจริยธรรม

ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน .2543.ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรมการวิจัยและพัฒนาบุคคล .กรุงเทพฯ:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรจากทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรมและตัวแปรที่ได้จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะทางจิตที่ น่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต ความเชื่อ อำนาจในตน และเจตคติต่อการทำงานในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วม

4.ลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน

ลักษณะทางสังคมหรือสถานการณ์ทางสังคม เป็นสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่างๆที่บุคคลประสบอยู่และใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน ลักษณะต่างๆทางสังคมหรือสถานการณ์ทางสังคมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคล ซึ่งสถานการณ์หรือลักษณะทางสังคมในหน่วยงาน หรือองค์กรนั้นๆจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาสถานการณ์ทางสังคมหรือลักษณะของสังคมเพื่อเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทุกสายงาน ที่อาจจะเป็นตัวสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดี ยิ่งขึ้น และสร้างความเข้มแข็งให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ ดังนี้ บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน รายละเอียด ดังนี้ 4.1 บทบาทของผู้บริหารกับพฤติกรรมการทำงาน 4.2 การ ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน 4.3 บรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน

4.1 บทบาทของผู้บริหารกับพฤติกรรมการทำงาน สมใจ ลักษณะ (2549: 36-40) ความสำเร็จของการบริหารบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารปกครองคนเลวทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมีลักษณะ ดังนี้

- 1) สนใจ ความคิด ความรู้สึก ความต้องการ และจุดเด่นของผู้ปฏิบัติงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีเท่าๆกับการเอาใจใส่งาน
- 2) สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการอธิบายและรับฟังข้อมูล ความคิดเห็นและพร้อมจะคล้อยตามถ้ามีเหตุผลดี
- 3) สร้างความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานแทนการใช้อำนาจสร้างความมุ่งมั่น (Commitment) ในทีมงานที่ได้รับความไว้วางใจให้มีเวลาคิดมีเวลาอิสระของตนเองในการปฏิบัติงานสนองวัตถุประสงค์ขององค์การควบคุมผลที่มากกว่าควบคุมวิธีการทำงาน

4) มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนในวิธีการโน้มน้าว จูงใจ คน ยืดหยุ่นในวิธีการทำงานให้กับสถานการณ์และสอดคล้องกับลักษณะบุคคล ใช้หลักการรวมความคิด รวมทำ ระดมความคิดหลากหลาย เพื่อช่วยกันเลือกวิธีการที่น่าจะได้ผลดีที่สุด

5) รับรู้และสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจและเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพที่จะทำงานได้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีข้อจำกัดทางปัญญา อุปสรรค หรือ ความต้องการใดๆ ผู้บริหารจะเปิดใจกว้างรับรู้และช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน

6) สร้างความศรัทธา เชื่อใจในผู้บริหารมากกว่าสร้างความกลัว ใช้หลัก ความสัมพันธ์ที่เปิดเผยจริงใจ ตรงไปตรงมา มีความหวังดีต่อกัน และแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีศักยภาพทำงานได้เมื่อมีปัญหาจะร่วมรับผิดชอบมีส่วนร่วมกันแก้ไขปัญหา ผู้บริหารจะได้รับความรักความศรัทธาจากผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงานจะราบรื่น ทุกคนจะมีความสุขความพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ จะมีอิทธิพล เสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างดีเป็นที่ยอมรับว่าผู้นำสามารถมีอำนาจ (Power) และอิทธิพล (Influence) ต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งอำนาจของบุคคลจะไร้ประโยชน์ถ้าไม่สามารถนำอำนาจไปสร้างเป็นอิทธิพลต่อบุคคล การสร้างอิทธิพลเป็นศิลปะของการใช้อำนาจในการขับเคลื่อนบุคคลให้ไปสู่เป้าหมายปลายทางที่ต้องการและผู้บริหารทุกระดับในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารคือ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการให้บุคลากรทุกฝ่ายทุกคน ดำเนินการปฏิบัติต่างๆ ให้นำไปสู่ความสำเร็จของผลผลิต และ การบริการที่เป็นวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารในองค์กรจึงครอบคลุมกว้างขวาง เช่น ผู้บริหาร ต้องรับผิดชอบต่อภารกิจต่อไปนี้ คือ ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Mission) ขององค์กรที่จะครอบคลุม วัตถุประสงค์ของการผลิตและบริการต่างๆ ที่เป็นความรับผิดชอบขององค์กร การเป็นผู้นำในการร่วมวางแผน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ให้นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ การมีบทบาทติดตามการดำเนินงานกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผน และประเมินผล สามารถรับรู้ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน และเร่งให้มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เพิ่มประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นที่จะมีประสิทธิภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด โกวเอทซ์ และ เดวิส (Goetsch and Davis. 1997: 2008) ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทที่พึงปรารถนาของผู้บริหาร คือ

- 1) แสดงออกให้เห็นถึงเจตนาของผู้บริหารที่มุ่งให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กร และสนับสนุนการดำเนินงานที่มุ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งปวง (Exhibiting a supportive attitude)
- 2) แสดงตนเป็นต้นแบบของการเป็นผู้มีบทบาทผู้บริหารจัดการที่ดี (Being a role model)
- 3) แสดงบทบาทของการเป็นผู้ให้การฝึกอบรมแก่บุคลากรในองค์กรได้ (Being a trainer)
- 4) แสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการประสานงานการดำเนินงานของแผน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (Being a facilitator)

5) หาโอกาสเยี่ยมเยียนติดตามให้กำลังใจแก่บุคลากรในระหว่างปฏิบัติงานอยู่เสมอๆ (Practicing Management by Walking Around: MBWA)

6) ตัดสินใจดำเนินการเร็วทันเวลาเมื่อได้รับการนำเสนอแนะในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจากบุคลากรในองค์กร (Taking quick action upon the recommendations)

7) ให้การยอมรับนับถือในความสำเร็จของบุคลากรในองค์กร (Taking recognition of success)

ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน การบริหารหรือจัดการใดๆ จะสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือคุณลักษณะหลายประการ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความเข้าใจถึงภาพรวมของการบริหาร (Management) ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยหลัก 4 ประการ คือ 1) การวางแผน (planning) เป็นการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน ด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ทั้งในระยะสั้นระยะกลางและระยะยาว 2) การจัดสรร (organizing) เป็นการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม โดยดูความเหมาะสมตามแผนการที่วางไว้ว่าแต่ละงานควรใช้ทรัพยากรอย่างไรบ้าง ไม่ว่าจะกำลังคนงบประมาณ เครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ วัสดุดิบ ภายใต้งบเวลาที่จำกัด จึงจะเพียงพอให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ 3) การนำ (leading) คือการทำให้งานดำเนินไปตามที่ตั้งเอาไว้โดยการให้ผู้อื่นดำเนินการให้ด้วยการจูงใจ ทั้งนี้ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสอนงาน ช่วยเหลือ จูงใจลูกน้องโดยตั้งศักยภาพที่โดดเด่นและช่วยแก้ไขจุดด้อยของลูกน้องสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มีการแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้งานเกิดความท้าทายและมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรรวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อีกด้วย และ 4) การควบคุม (controlling) เป็นการกำกับดูแลกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ ภายในเวลาที่กำหนด รวมทั้งการหาแนวทางแก้ไข เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ โดยการกำหนดเกณฑ์หรือ มาตรฐานของผลงานที่สามารถตรวจสอบ หรือวัดได้ และหากผลงานต่ำกว่าที่กำหนด ต้องหาทาง ปรับปรุง แก้ไข หาสาเหตุในขั้นตอนของการทำงานต่างๆ ตั้งแต่ต้น คือ ช่วงของการวางแผน ก็อาจเป็นไปได้นั่นเอง

โดยสรุป การบริหารจึงเป็นเครื่องมือหลักของผู้บริหารในการทำงานให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และเวลาที่กำหนดไว้โดยอาศัยลูกน้อง ทั้งนี้ผู้บริหารหรือหัวหน้าในแต่ละระดับจะใช้หน้าที่หลักในการบริหารที่ต่างกัน เช่น ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการ หรือ CEO) จะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ เพื่อความสำเร็จขององค์กรมากกว่า รองลงมา คือ การจัดสรรและควบคุมส่วนการนำจะใช้ในส่วนหัวหน้าระดับปฏิบัติการจะเป็นผู้นำนโยบายขององค์กรสู่การปฏิบัติ จึงใช้หน้าที่ในสัดส่วนพอกๆ กัน แต่สำหรับผู้บริหารระดับต้น จะมีความใกล้ชิดกับลูกน้องมากกว่าจึงใช้หน้าที่ ในการนำเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตามผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญในการควบคุม กำกับ ดูแล และการประเมินผลในสัดส่วนที่พอกๆ กัน สำหรับผลการศึกษาของ Mintzberg (อ้างอิงใน Bartol & others. 1998) พบว่าผู้บริหารที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์สูงจะสามารถทำงานได้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นและเป็นผู้ที่ไม่ได้ทำงานประจำมากนัก โดย

Mintzberg ได้เสนอบทบาทผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเปลี่ยนแปลง และ ด้านจริยธรรม รายละเอียดดังนี้

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทของบทบาทย่อยซึ่งรวมกลุ่ม 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1.กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (Interpersonal role) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและตำแหน่งแบบทางการ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหาร “ศูนย์รวมประสาท” (Nerve center) ขององค์การ ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead) ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ประเพณี หรือ พิธีการขององค์การ เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการมอบวุฒิบัตรการศึกษา เป็นต้น 2) บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (Leader) มุ่งอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสารและควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 3) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (Liaison) กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2.กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (Informational role) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่ง ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) ให้ได้ข้อมูลข่าวสารทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ 2) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (dissemination) ที่ได้รับจากภายในและภายนอกให้แก่บุคลากรในองค์การ 3) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ขององค์การต่อบุคคลภายนอกองค์การ

3.กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (decisional role) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “นักตัดสินใจ” (decision maker) อันสืบเนื่องจากบทบาทสองกลุ่มแรก ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์การอยู่เสมอ 2) บทบาทเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) โดยแก้ปัญหาเมื่อองค์การเผชิญสิ่งรบกวนที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวแต่ได้ผล 3) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) ให้แก่ส่วนต่างๆ ในองค์การ และ 4) บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator) กับบุคคลอื่นหรือองค์การอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ สำหรับการจำแนกกลุ่มบทบาทต่างๆ (วิโรจน์ สารรัตน์. 2542: 5-6) นอกจาก บทบาทต่างๆ 10 อย่างที่ได้กล่าวมาแล้วในการบริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะต่างๆ ที่จำเป็นอีก คือ

1) ทักษะทางด้านเทคนิค คือ ต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถพื้นฐานในวิชาชีพที่รับผิดชอบ เช่น หากเป็นหัวหน้าวิศวกรก็ต้องมีความรู้เกี่ยวกับทางวิศวกรรมศาสตร์ในระดับที่เข้าใจเพียงพอสำหรับนำไปสอนหรือแนะนำลูกน้องได้ เป็นต้น

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ รู้จักอยู่ร่วมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เรียนรู้มารยาทต่างๆ รู้จักติดต่อ เข้าพบ เข้าหา รู้จักปราศรัย มีความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น มีความเข้าใจและจงใจบุคคลอื่นได้ ไม่ว่าจะเป็ลูกน้อง เจ้านาย หรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารมุ่งทำงานโดยผ่านผู้อื่นเป็นหลัก จึงต้องมีทักษะด้านนี้อย่างสูง

3) ทักษะทางด้านความคิด คือ ความสามารถของผู้บริหารในการคิดพิจารณา วินิจฉัย และ ดำเนินการจัดการ ความสามารถในการมองภาพรวมของพนักงานอย่างมีความเข้าใจว่าส่วนต่างๆใน หน่วยงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไรจะพัฒนางานไปได้อย่างไรจึงจะเจริญเติบโตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือ เป็นผู้วิสัยทัศน์นั่นเอง กล่าวโดยย่อ คือ ผู้บริหารต้อง “เก่งคน” เพื่อจะได้บริหารคนโดยใช้คนให้ถูก กับงาน ที่เค้านัด สามารถพัฒนาจุดอ่อนเสริมจุดเด่น และจงใจลูกน้องได้ ติดต่อประสานงานกับคนอื่น ที่เกี่ยวข้อง ได้เป็นอย่างดี ทักษะข้อนี้มีความสำคัญในทุกระดับของผู้บริหาร เพราะยังมีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าไรก็ยิ่งต้องใช้ ทักษะนี้มากขึ้นเข้าตำราที่ว่า “ต้องทำให้นายตั้ง ลูกน้องดัน เพื่อนร่วมงาน สนับสนุน ” ส่วนเรื่องของการ “เก่งคิด” เพื่อจะได้นำพาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าด้วยวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล ซึ่งทักษะนี้มีความจำเป็นมาก สำหรับผู้บริหารระดับสูงๆของหน่วยงาน เพราะต้องคิดวางแผนให้หน่วยงานพัฒนาไปตามวัตถุประสงค์หรือพันธกิจนั่นเอง

ด้านการเปลี่ยนแปลง : เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ จำเป็นจะต้องมี ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาหน่วยให้ยั่งยืน ซึ่ง peter Senge. (สำนักงาน ก.พ.ร. 2550: 4-5; อ้างอิงจาก peter Senge. 2549)มีกรอบแนวคิดในการบริหารการ เปลี่ยนแปลงองค์กรที่เน้นการปรับเปลี่ยนองค์กรโดยเริ่มที่การ ปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของ คนส่วนใหญ่ในองค์กร ผู้นำมีบทบาทในการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ในระดับบุคคล และกระทำตนเป็นแบบอย่างเท่านั้น แต่ไม่สามารถบังคับให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้โดยคนในองค์กรไม่ สมควรใจ Senge เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงเกิดจาก “ความรู้อันหยั่งลึก ” ในองค์กรเท่านั้นและโดยที่ หน่วยงานรู้พื้นฐานในองค์กรใดๆคือ กลุ่มบุคคล /ทีมงานที่ปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งและเขาเน้นการ สร้างองค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งผู้คนที่เพิ่มพูนความสามารถของตนในการสรรค์สร้างผลลัพธ์ที่ปรารถนา อย่างแท้จริง องค์กร สามารถแก้ไขอุปสรรคในการเรียนรู้ด้วยหลัก 5 ด้าน ที่บุคคลและทีมงานต่างๆ ใน องค์กรควรพัฒนาขึ้นเพื่อสร้างศักยภาพในระดับองค์กร การเรียนรู้ 5 ด้านนี้ ได้แก่ System Thinking (การ คิดเชิงระบบ)Personal Mastery (ความเป็นเลิศในระดับบุคคล) Mental Models (กรอบความนึกคิด) Shared Vision (วิสัยทัศน์ร่วมกัน) และ Term Learning (การเรียนรู้ร่วมกัน) โดยที่กรอบแนวคิดนี้เน้นการ เรียนรู้ในระดับบุคคล จึงเหมาะแก่องค์กรที่มุ่ง พัฒนาและต้องการให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ในระดับ บัณฑิตบุคคลก่อนจะขยายไปสู่ระดับองค์กร ธีระเดชสุโข (2543:7) ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้ร่วมงานที่เหมาะสม โดย ใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่เชื่อมโยงทฤษฎี หรือความรู้กับการปฏิบัติหรือการกระทำ พร้อมทั้งสอดแทรก เทคนิควิธีการต่างๆให้บูรณาการเข้าด้วยกันจึงทำให้การเปลี่ยนแปลงสัมฤทธิ์ผลสร้างความพึงพอใจให้กับทุก คน คาร์เนล (กมลวรรณชยานิชิริ.2536 :75;อ้างอิงจากCARNALL)กล่าวว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มี ประสิทธิภาพนั้น จะขึ้นอยู่กับการวางแผนอย่างระมัดระวังและการให้คนอื่นมีส่วนร่วมตลอดจนวิธีการนำ แนวคิดที่ได้ไปปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีพฤติกรรมการบริหาร ดังต่อไปนี้ คือ 1) การเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง 2) การวางแผนการเปลี่ยนแปลง เช่น ให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วม

โดยการระดมสมอง ระดมความคิด มีข้อมูลอย่างชัดเจน 3) การนำไปปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลง เช่น การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม การชี้แจงก่อนว่าจะทำอะไรจำเป็นต้องทำก่อนหลัง โดยกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และ 4) การติดตามการเปลี่ยนแปลง เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การชี้แจงประเด็นที่ควรปรับปรุง การมีระบบการติดตาม จากแนวคิดและทัศนคติที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นได้ ดังนี้คือ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ เชื่อมมั่นในตนเอง และมีมนุษยสัมพันธ์

ด้านจริยธรรม : จริยธรรมเป็นสิ่งที่มียู่แล้วในตัวมนุษย์โดยธรรมชาติ ซึ่งจะต้องพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ที่แสดงออกจากการกระทำ พฤติกรรม หรือความประพฤติของมนุษย์ที่ควรปฏิบัติ ซึ่งได้จากหลักการทางศีลธรรมในศาสนา หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมาย หรือ จารีต ประเพณี เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม นอกจากนี้จริยธรรมยังใช้เป็นแนวทางเพื่อประกอบในการตัดสินใจต่อการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ด้วย สำหรับผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม มีความซื่อสัตย์ บริสุทธิ์และให้ความยุติธรรมแก่ทุกคน ในหน่วยงาน จริยธรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งในการบริหารงานในองค์กรซึ่งผู้บริหารเป็นทั้งผู้นำและผู้มีอำนาจตามกฎหมายในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติดีและปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นผู้นำทางจริยธรรมดั่งนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารทางจริยธรรม หมายถึง ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนด้วยจิตสำนึก ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือซึ่งได้รับการอบรมสั่งสอนจนเคยชินเป็นนิสัยประจำตัว และเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง บุคลากรรับรู้ถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ได้แก่

- การวางแผน เป็นการบริหารและการปฏิบัติตามข้อกำหนด และเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของความแตกต่างระหว่างแผนงานกับผลการดำเนินงาน สรุปผลและเสนอ ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

- การประสานงาน หมายถึง การทำงานประสานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

- การรายงานติดตาม หมายถึง การวัดและการประเมินผล และการบริหารภายใน รวมถึง การสอดส่องดูแลกิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การดำเนินงานเป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนด

- การมอบหมายงาน หรือการมอบหมายอำนาจหน้าที่ หมายถึงการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (Assignment of responsibility and authority) รวมทั้งทำการตัดสินใจปัญหาต่างๆภายในส่วนงานหรือที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตน

2) ด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคลากรรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารมีคุณสมบัติของบริหารในการเปลี่ยนแปลงจากเดิมให้มีการพัฒนาให้ดีขึ้นทั้งทางด้านสารสนเทศ เทคโนโลยี และการปฏิบัติงานรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในด้าน การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆและการนำข่าวสารสารสนเทศต่างๆมาเพื่อพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน

3) ด้านจริยธรรม หมายถึง บุคลากรรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารมีคุณสมบัติของผู้บริหารซึ่งแสดงออกในการประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอด้วยความเคยชินและกระทำโดยจิตสำนึกที่บริสุทธิ์ได้แก่ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความเสียสละ บำเพ็ญประโยชน์แก่สาธารณสุข และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการประพฤติปฏิบัติด้านกิริยา มารยาท วาจา รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบราชการ เป็นต้น

การวัดบทบาทผู้บริหาร การวัดบทบาทผู้บริหารนั้น ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดบทบาทผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้าน จริยธรรม จำนวน 22 ข้อ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า บทบาทผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคาดหวังว่าการที่ผู้บริหารมีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเปลี่ยนแปลงและด้านจริยธรรม จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานทางด้านความรับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้ดี ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรบทบาทผู้บริหารมาศึกษาในงานวิจัยนี้

4.2 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมของ องค์การ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานขององค์การเห็นคุณค่าของค่านิยม ความสามารถ พฤติกรรมการที่คาดหวัง และความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (จรัล อุ่นฐิติวัฒน์. 2548: 11; อ้างอิงจาก Louis.1980: 229-230) แวน มาเนนและชิน (จรัล อุ่นฐิติวัฒน์. 2548: 11; อ้างอิงจาก Van Maanen; & Schein. 1979: 211) กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็นกระบวนการที่พนักงานต้องเรียนรู้ ปรับตัว และสื่อสารกับพนักงานในหน่วยงานและในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆเหล่านี้พนักงานได้มาซึ่งทัศนคติ พฤติกรรม และความรู้ที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์การ ส่วนฮิค (จรัล อุ่นฐิติวัฒน์. 2548: 11-12; อ้างอิงจาก Heck. 1995: 33)กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคล

ได้รับการสอน และเรียนรู้เนื้อหาการทำงาน ทักษะและบทบาทในองค์กร ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มนุษย์จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่วัยทารกจนเป็นผู้ใหญ่และในแต่ละช่วงวัย มนุษย์สามารถปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตทางสังคมได้อย่างสมดุล เพราะมนุษย์เรียนรู้เข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งกันและกัน เรียนรู้ถึงค่านิยม ความรู้ ความเชื่อ กฎระเบียบ บรรทัดฐานของสังคมจากแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและได้รับการเรียนรู้ทั้งจากการสอน การถ่ายทอดจากประสบการณ์ตรงของบุคคลในครอบครัว สังคมและโดยทางอ้อมผ่านสื่อสถาบันต่างๆ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work Socialization หรือ Organizational Socialization) เป็นกระบวนการที่ปลูกฝังให้แก่พนักงานขององค์กรได้เรียนรู้ได้เข้าใจ วัฒนธรรม ค่านิยมการทำงาน เจตคติ ทักษะ พฤติกรรมและบทบาทการทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และ นโยบายขององค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะมีบทบาท และมีความชัดเจนขึ้นอย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับชีวิตการทำงานในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งบุคลากรในองค์กร จะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน เริ่มจากการเรียนรู้ทางวิชาการ ในงานอาชีพตามหน้าที่ความรับผิดชอบจนมีทักษะสูงขึ้นจนสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานและองค์กรได้ ซึ่งประกอบกับการได้รับการถ่ายทอดในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่จะทำงานร่วมกันในองค์กร และ วิรติ ปานศิลา (2542: 44 อ้างอิงจากCohen. 1981:14) กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการซับซ้อนที่บุคคลได้มา ซึ่งความรู้ ทักษะและสำนึกเอกลักษณ์แห่งอาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของสมาชิกในวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งรวมไปถึงการซึมซับเอาค่านิยม และ บรรทัดฐานของกลุ่มเข้าสู่พฤติกรรม โดยบุคคลจะมีการยกเลิก ลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขามีอยู่ในวัฒนธรรมและการเกิดลักษณะทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพ ผลผลิตสุดท้ายของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน คือ บุคคลที่ผ่านกระบวนการนี้มีทั้งความสามารถทางความคิดและมีการซึมซับเอาค่านิยม และ เจตคติที่เป็นสิ่งที่ต้องการในทางอาชีพ และเป็นสิ่งที่คาดหวังของสถานการณ์โดยรวม

สรุปได้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้ความเข้าใจและมีทักษะต่างๆ ในอาชีพการทำงานนั้นๆ มีทั้งการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ เป็นการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่บุคคลได้รับอย่างเป็นทางการจากองค์กรนั้นๆ เช่น การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ เช่น โดยการบอกเล่า แนะนำการเป็นแบบอย่างจากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ดังนั้นการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน ระเบียบ วัฒนธรรม การฝึกอบรมต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะต่างๆ ในการทำงาน

ตระหนักในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับปฏิบัติในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา
ผู้ร่วมงาน/ทีมงาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมทั้งที่เป็นการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ
เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาต่างๆ เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็น
ทางการ เช่น การสอน บอกเล่า แนะนำชี้แนะ และการมีตัวแบบที่ดี เป็นต้น

4.3 การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในการวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่าง
เป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้น วิรติ ปานศิลา (2542) ได้สร้างแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
ขึ้นเองเพื่อวัดปริมาณการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลอย่างเป็น
ทางการ จำนวน 36 ข้อ และไม่เป็นทางการ จำนวน 43 ข้อ มีลักษณะแบบวัดประกอบด้วยประโยคบอกเล่า 1
ประโยค มีมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” ถึง “ไม่เคยเลย” และลักษณะมี ลูประสงค์
(2546) ได้นำแบบวัดของ วิรติ ปานศิลา (2542) มาดัดแปลงเป็นประโยคบอกเล่า จำนวน 15 ข้อ เป็นมาตร
ส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดของ
ลักษณะมี ลูประสงค์ (2546) ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัย มาดัดแปลงเพื่อการวัดการถ่ายทอดทางสังคมใน
การทำงานของคุณากร มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณ 6 ระดับ มีจำนวน 9 ข้อ
จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่าการ
ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมใน
การทำงานหน่วยงานมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคม ในการทำงาน
ของหน่วยงานมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของหน่วยงานสูงก็จะ
ทำให้มีพฤติกรรมการทำงานสูง ดังนั้น ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าดัชนีถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานน่าจะมีความ
ความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความ รับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วมของคุณากรด้วย จึง
ได้นำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

4.4 บรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมทำงาน บรรยากาศองค์การ (Organizational
Climate) เป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่ประกอบขึ้นมาเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อม
ของงานที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การหนึ่ง บรรยากาศองค์การที่ดีมีส่วนช่วยเสริมสร้างความคิด
จิตใจและคุณธรรมต่างๆที่พึงประสงค์ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความอยากปฏิบัติงานซึ่งบรรยากาศใน
การทำงานจึงหมายถึงกลุ่มของคุณลักษณะการทำงานต่างๆภายในองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นรับรู้โดย
ทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีลักษณะดังนี้ คือ 1) บรรยายลักษณะสภาพขององค์การ 2) เป็นเครื่องบ่งชี้ความ
แตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง 3) จะต้องยืนยงอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง และ 4) จะมีอิทธิพล
ต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ (สมชาย ประกิตเจริญสุข . 2547: 20; อ้างอิงจาก บราวน์ และมอเบิร์ก .
1980: 667)และ สุนทร โคตรบรรเทา (2547: 145) นักทฤษฎีองค์การ มีความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การกับ

บรรยากาศองค์การ มีแนวคิดรวบยอดคาบเกี่ยวกัน (Miner. 1995; cited in Lumenburg and Ornstein. 2007: 74)แต่วัฒนธรรมองค์การมีรากฐานมาจากสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา ส่วนบรรยากาศองค์การมีรากฐานมาจากจิตวิทยา จากผลการวิจัยค้นคว้าแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ การจูงใจ และ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ (Miskel and Ogawa. 1988: 279-304; cited in Lumenburg and Ornstein. 2007: 74) สตริงเจอร์ (Stringer. 2002: 10-12)ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและแบ่งลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมขององค์กรและสามารถวัดระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1.ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความชัดเจน การแบ่งงาน อำนาจหน้าที่การบริหารต่างๆการวางแผนการบริหารงาน การกำหนด กฎข้อบังคับและระเบียบวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือ สรุปคือ การจัดโครงสร้างของหน่วยงานที่ดีมีคำอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

2. ด้านมาตรฐาน (Standards)หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหลักการที่ กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกแผนกอย่างเป็นระเบียบชัดเจนเพื่อเป็นหลักฐานที่ทำให้เกิดเป็นมาตรฐานในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเป็นที่น่าเชื่อถือได้ในหลักปฏิบัติตามประสิทธิภาพของงานเป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ แรงผลักดันในหน่วยให้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการที่หน่วยงานให้ อิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบและสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเองของบุคลากร

4. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการยอมรับในผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ เช่น เงินเดือน โบนัส การเพิ่มค่าตอบแทน การยกย่อง ชมเชย การเลื่อนตำแหน่งเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ นั่นคือ การที่หน่วยงานมีการให้รางวัลสำหรับงานที่ทำได้ดี มีการตำหนิหรือลงโทษเมื่องานที่ทำมีความผิดพลาดหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5. ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการให้ความไว้วางใจ ความสนใจเอาใจใส่ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างเสมอภาคกัน นั่นคือ การที่บุคลากรในหน่วยงานให้ความไว้วางใจและให้กำลังใจกันในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและได้รับความช่วยเหลือจากทีมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

6. ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกที่มีคุณค่าต่อทีมงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นั่นคือ การที่บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหน่วยงานและการยึดมั่นต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543: 6) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะภายในองค์การรวมถึงรูปแบบในการบริหารงานขององค์การ ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตามความรู้สึกนึกคิดของตน ก่อให้เกิดการจูงใจและมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยที่บรรยากาศองค์การจะอยู่ในช่วง ระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น อันประกอบด้วย โครงสร้างและเป้าหมายของงาน ความเป็นอิสระ ความอบอุ่น การสนับสนุน รางวัลตอบแทน การติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรม สมยศ นาวิกาน (2544: 192; อ้างอิงจาก Gary Dessler. 1980) กล่าวว่า บรรยากาศ ขององค์การคือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และ “ความรู้สึก” ของเขาที่มีต่อองค์การในแง่ของ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน บรรยากาศขององค์การมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงทางด้านหนึ่งเป็นลักษณะที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎ และแบบของความเป็นผู้นำ บรรยากาศเป็นการรับรู้ หรือ “ความรู้สึก” ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การเหล่านี้ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ส่วนอีกทางด้านหนึ่งของบรรยากาศ คือ ขวัญและพฤติกรรมของพนักงานไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับแบบของความเป็นผู้นำหรือโครงสร้างที่แท้จริง บุคคลแต่ละคนมองดูโลกโดยผ่านทางหน้าต่างที่แต้มด้วยค่านิยม ความต้องการ และ บุคลิกภาพของตนเอง การรับรู้ที่มีต่อโลกเหล่านี้ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของเขา ตามแนวคิดของ สตริงเจอร์ (Stringer. 2002: 10-11) สมยศ นาวิกาน (2536: 298; อ้างอิงจาก Downey Hellriegel Slocum. 1974) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศขององค์การต่อผู้บริหารและบุคคลในองค์การด้วยประการสำคัญ คือ

1. บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของพวกเขามาก หรือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองในองค์การ โดยปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือ แบบของความเป็นผู้นำ ทัศนคติ และวิธีการของผู้บริหารใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ
3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ จากการศึกษาของ Litwin และ Stringer พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศการรวมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การ สภาพบรรยากาศที่มุ่งประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้ บุคลากรในองค์การ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบรรยากาศที่มุ่งผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีผลผลิตสูง ซึ่งบรรยากาศดังกล่าว จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน งานบรรลุผลสำเร็จ สำหรับในเรื่องการทำงาน ของ

บุคคลทั่วไปแล้วเป็นความต้องการ (Human Needs) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน จำเป็นยิ่งที่บุคคลต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน ดังนั้น การเข้ามาสู่องค์กรหรือเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ ต้องมองดูบรรยากาศรอบข้างว่ามีความเหมาะสมเพียงไรในการที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อเป็นเช่นนั้น บรรยากาศในการทำงานเป็นมูลเหตุหนึ่งที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรอันมีผลให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเรื่องการปฏิบัติงาน มาสโลว์ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ. 2545: 17-18; อ้างอิงจาก Maslow.n.d.) มีความคิดเกี่ยวกับระดับความต้องการของมนุษย์ โดยกล่าวว่า มนุษย์ จะมีความต้องการพื้นฐานและพยายามที่จะตอบสนองความต้องการนั้นอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ เมื่อความต้องการระดับพื้นฐานได้รับการตอบสนอง ทิศทางของความต้องการจะมีระดับสูงขึ้น ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม (ความต้องการที่จะมีส่วนร่วม ต้องการมิตรสหาย) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์ที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น บรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคลากร ดังเช่น งานวิจัยของ สมชาย ประกิตเจริญสุข (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ถ้าบรรยากาศในการทำงานดีก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีด้วย ดังนั้น บรรยากาศขององค์กรในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

การวัดบรรยากาศในการทำงาน การวัดบรรยากาศในการทำงานในครั้งนี้ โดยใช้แบบวัดบรรยากาศองค์กร (Organizational climate questionnaire) ของ สตรีงเจอร์ (Stringer.2002:65-67)ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความยึด มั่นผูกพัน (Commitment) มีจำนวน 24 ข้อ สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดบรรยากาศตามการรับรู้ของบุคลากร โดยใช้แบบวัดบรรยากาศองค์กร (Organizational climate questionnaire) ของ สตรีงเจอร์ (Stringer. 2002: 65-67)ที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดของ เรืองอุไร อมรไชย (2550)มีลักษณะของประโยคคำถาม ประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยข้างต้นที่กล่าวมาแล้วนั้น จะพบว่า บรรยากาศในการทำงานมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล จะเห็นว่าบุคคลที่อยู่ในสภาวะการณ์ที่มีบรรยากาศในการทำงานดี จะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดหมายว่า ตัวแปรทางสภาพแวดล้อมคือ บรรยากาศในการทำงาน น่าจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้วย จึงได้นำมาเป็นตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

5. ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน

5.1 ลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงาน ลักษณะทางจิตที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมใดก็ตามจะเป็นลักษณะที่สะสมขึ้นภายในตัวบุคคลตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบัน ลักษณะทางจิตมีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ต่างๆที่บุคคลประสบอยู่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ลักษณะทางจิตที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งมีตัวแปรที่จะศึกษาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน จากการประมวลเอกสาร เช่น บารุส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข . 2544: 8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การไว้ว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพกายภาพ (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Conditions) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรมนอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานสาย การลาและการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น จากการประมวลเอกสาร และการศึกษาข้างต้นพบว่าตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน ล้วนส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานและอาจมีตัวแปรที่ร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรดังนี้

5.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งอันส่งผลให้บุคคลนั้นถูกจูงใจให้กระทำตามวัตถุประสงค์และความต้องการของตนได้เป็นความจริงที่ความต้องการของคนและองค์กรมักจะมีความสำเร็จเติบโต มีชื่อเสียงสร้างประโยชน์ในสังคม และเพื่อสร้างระบบให้สมดุลระหว่างทรัพยากรบุคคล และองค์กร จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องการใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์การ สนับสนุนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการ ทำงานมีหลักฐานจากการวิจัยมากมายที่บ่งชี้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วนิชทานนท์ . 2545: 401-402) และสุรางค์ โค้วตระกูล (2541: 172)ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่จะทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งในงานวิจัยของสุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆโดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับการยกย่องชมเชยหรือจนได้รางวัล

สำหรับงานวิจัย ของ ลักขมี ลุประสงค์ (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การเพียรพยายามที่จะพัฒนาตน และงานของตนให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานและมุ่งแสวงหาผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานและมุ่งแสวงหาผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะเป็นผู้ที่ขออาสาสมัครทำงานต่างๆ ขอบแข่งขันเพื่อช่วยขณะมีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ ทำให้เป็นคนที่ยังตนเองและอาจจะเป็นที่พึ่งของผู้คนอื่นอีกด้วย

ในการศึกษาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น พบว่ามีงานวิจัยที่ค้นพบมากมาย ดังเช่น งานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่านักวิชาการศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542) พบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงาน เหมาะสมมากกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุด ยังพบผลจากงานวิจัยของ พนิดา ธนวัฒน์กุล (2547) พนักงานช่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบ และจากงานวิจัยของสุทธิสารธารสุวรรณวงศ์ (2547) พบว่าพนักงานขายทั้งหมดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานดี ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือสิ่งที่ช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงาน อย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของตน ซึ่งปัจจุบันยังมีงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงาน ราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เป็นต้น

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสังเกต การทดสอบ ประกอบด้วยข้อความต่างๆที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาเกณฑ์ปกตินิสัยคนทั่วไปเป็นมาตรฐาน ซึ่งเป็นคำเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่างๆหรือปฏิกิริยาที่ตนทำอยู่เสมอๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้นๆ การประมาณค่า โดยเลือกคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องมือ เชิดชูให้บุคลิกภาพเด่น สะดุดตา การวิเคราะห์ตนเอง คือการประมาณค่าตนเอง แบบวิเคราะห์ตนเอง จะเป็นคำถามแบบปรนัยจะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน และ การสัมภาษณ์ (ปริญญา ณ วันจันทร์ . 2536; 27-28)โดยจะเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมเกี่ยวกับผู้ที่ต้องการวัด ดังเช่น แบบวัดของ ลักขมี ลุประสงค์ (2546) ดัดแปลงแบบวัดมาจาก นุชนารถ ธาตุทอง (2539)ที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับ

นักวิชาการศึกษา มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา มีลักษณะของ
 ประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ
 สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ดัดแปลงแบบวัดของ ลักซมี ลูประสงค์ (2546) มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับ
 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 6 ระดับ มีจำนวน
 10 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่
 สัมฤทธิ์ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนั้น
 ผู้วิจัย จึงมีความหมายว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่าผู้วิจัย คัดเลือกตัวแปร
 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

5.1.2 เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning)
 หมายถึง ความมุ่งหวังหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หลีกเลี่ยงโทษที่อาจจะเกิดต่อตนเอง ผู้อื่น และ
 ส่วนรวม โดยการที่ตนจะกระทำหรือไม่ กระทำอย่างไรอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่าย
 ขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของ บุคคลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ตามทฤษฎีพัฒนาการทาง
 จริยธรรมของโคลเบอร์ก (ดวงเดือน พันธุนาวิน . 2543: 174-178;อ้างอิงจาก Kohlberg, 1964, 1976.
 Review of Child Development Research, Moral Development and Behavior:Theory,
 Research, and Social issues.) กล่าวถึง เกณฑ์ในการตัดสินใจความถูกต้องของการกระทำอันขึ้นอยู่กับ
 พัฒนาการทางปัญญา อายุ และ วุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งจะมีการพัฒนาเป็นขั้นๆ จากขั้นต่ำไปสู่อันดับสูงๆ ไม่
 มีการย้อนกลับและการข้ามขั้นหรือการเร่งขั้นแต่อย่างใด และจริยธรรมในแต่ละขั้นจะเป็นผลของการ
 ไตร่ตรองซึ่งเกิดจากข้อมูลส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และอีกส่วนหนึ่งเกิด
 จากประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลได้รับ ตลอดจนการที่บุคคลจัดระบบทางความคิดอย่างเป็นระบบ เกิดเป็น
 โครงสร้างทางความคิดใหม่ที่แตกต่างไปจากจริยธรรมเดิมที่มีอยู่ในเรื่องของคุณภาพ โดยแบ่งระดับจริยธรรม
 ออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับประกอบด้วยขั้นย่อยๆ 2 ขั้น รวมเป็น 6 ขั้น ตามลักษณะ ของการพัฒนาการ
 ทางจริยธรรมของบุคคล

ระดับที่ 1 เรียกว่าระดับจริยธรรมก่อนกฎเกณฑ์ (Pre-conventional Level) ระดับนี้ใช้เหตุผลใน
 การเลือกทำหรือไม่เลือกทำของบุคคลจะคำนึงถึงผลที่ตนเองจะได้รับผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจเป็น
 หลักในการยอมรับกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้ที่อำนาจเหนือกว่าตน เช่น บิดา มารดา ครู หรือผู้ปกครอง เป็น
 ต้น แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ 1) ขั้นหลักการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ บุคคลจะเชื่อฟังและทำตามด้วยเหตุผล
 เพื่อตนเองเป็นสุข ปลอดภัย ไม่ถูกต้อง ถูกลงโทษ 2) ขั้นหลักการแสวงหารางวัลขั้นนี้บุคคลจะแสดง
 พฤติกรรมหรือกระทำอะไรเพื่อให้ผู้อื่น พอใจหรืออยากได้สิ่งของรางวัลเป็นผลตอบแทน ซึ่งอาจจะเป็นคำชมเชยก็ได้

ระดับที่ 2 เรียกว่า ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) ในระดับนี้การตัดสินใจ
 เลือกทำหรือไม่ทำของบุคคลเพราะคำนึงถึงผู้อื่น เช่น ครอบครัว สังคม บุคคลจะคำนึงถึง กฎเกณฑ์และ
 กระทำตามความคาดหวัง ของสังคม ตามค่านิยมของกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อตนเอง บุคคลจะใช้เวลาและ
 เหตุผลสนับสนุนการกระทำของตน รวมทั้งเลือกกระทำตามบุคคลที่เป็นแบบอย่าง 3) ขั้นหลักการ ทำตามที่

ผู้อื่นเห็นชอบ บุคคลจะยอมทำตามผู้อื่นซึ่งอาจเป็นเพื่อนหรือบุคคลที่ตนหรือกลุ่มเดียวกัน กับตนยอมรับเป็นแบบอย่าง และ 4) ชั้นหลักการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม บุคคลมักจะทำตามบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจกำหนดไว้ เช่น ทำตามหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบ หรือทำตาม กฎเกณฑ์ของสังคม

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ (Post Conventional Level) การตัดสินใจ เลือกทำหรือไม่ทำของบุคคลขึ้นอยู่กับการใช้สติปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรอง และใช้เหตุผล เชิงจริยธรรมของตนเองโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด โดยไม่ยึดถือกฎเกณฑ์ตามที่มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลกำหนด และไม่ต้องการเลียนแบบค่านิยมของกลุ่มคนในสังคม 5) ชั้นหลักการทำตามพันธะทางสังคม คือบุคคลจะทำการที่ถูกต้องดีงามเพื่อประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันในสังคม บุคคลนี้จะมีเหตุผลต่อการกระทำของตนเอง และเห็นความสำคัญของคน 6) ชั้นหลักการทำตามอุดมคติสากล ในระดับนี้ถือว่าเป็นระดับของการบรรลุนิติภาวะทางจริยธรรมบุคคลจะทำการที่ถูกต้องเหมาะสมโดยการกำหนดและการตัดสินใจด้วยความคิด คุณธรรม การยึดถือประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถคิดหรือกระทำการสิ่งต่างๆในแนวทางของตนเอง ที่สอดคล้องกับหลักอุดมคติ ตามหลักเหตุผลอันเป็นหลักสากลที่ยอมรับในสังคม หลักดังกล่าวเป็นหลักการของความมีมนุษยธรรม ความยุติธรรม และการเคารพต่อคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นการกระทำความดีเพื่อผดุงไว้ซึ่งความดีนั่นเอง ในทฤษฎีตันไม้ จริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคล

ดังนั้น เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้เหตุผลในการที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการปฏิบัติหรือการกระทำต่างๆของบุคคลนั้นๆ ซึ่งจากการศึกษาพบผลการวิจัยว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในสังคมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในระดับซี 5-8 ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมทั้ง 4 ด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ เป็นต้น

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม มีผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดนี้โดยมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราวัดประเมินค่า 6 ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ที่เป็นเรื่องราวต่างๆ โดยแต่ละสถานการณ์มีคำตอบให้เลือกตัดสินใจพฤติกรรมนั้นๆภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีของ โลเบอร์ก เช่น โกศุล มีคุณ (2541) มาใช้ในการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ประกอบสถานการณ์ 5 เรื่อง มีจำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” จากการประมวลเอกสารจึงสรุปว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาและพฤติกรรมพึงประสงค์มากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงคัดเลือกตัวแปรนี้เป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้และคาดหวังว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมได้สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

5.1.3 สุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงาน นักจิตวิทยา พบว่า สุขภาพจิตนั้นเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะอื่นๆ และพฤติกรรมหลายประการของบุคคลทั้งที่เป็นปัญหาและเป็นประโยชน์ โดยที่รับรู้กันอยู่แล้วว่า สุขภาพจิต เป็นจิตประการของบุคคลทั้งที่เป็นปัญหาและเป็นประโยชน์ โดยที่รับรู้กันอยู่แล้วว่า สุขภาพจิต เป็นจิตลักษณะ ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของบุคคล ซึ่งเป็นความจริงที่ว่า ถ้าบุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี พฤติกรรมอื่นๆ ของบุคคลก็จะดีตามไปด้วย แต่ถ้าสุขภาพจิตของบุคคลเสื่อมแม้บุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาได้ การที่เราสามารถวัดสุขภาพจิตของบุคคลได้จะทำให้เข้าใจบุคคลอย่างลึกซึ้งและอาจใช้ทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ของบุคคลได้อย่างแม่นยำ (วีรติ ปานศิลา. 2542: 65; อ้างอิงจาก Eysenck . 1970 b : 60) และจากทฤษฎีสุขภาพจิตตามแนวคิดของกลุ่ม Gestalt กล่าวว่า พฤติกรรม ของมนุษย์เป็นผลมาจากการเรียนรู้คนที่มีปัญหาทางจิตใจและบุคลิกภาพ เป็นคนที่มีข้อขัดแย้งในตน ความตึงเครียด การปรับตัวเป็นปัจจัยที่สำคัญ เมื่อบุคคลไม่สามารถปรับตัวได้ ความวิตกกังวลก็จะตามมา สุขภาพจิตจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับปรับตัวของบุคคล คนที่มีสุขภาพจิตดีจะสามารถจัดระบบตัวเองให้เกิดความสมดุลกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างกลมกลืนกันและที่สำคัญจะไม่ยึดติดเหตุการณ์ในอดีตและวิตกกังวลกับเหตุการณ์ในอนาคตที่ยังมาไม่ถึงแต่จะสนใจเหตุการณ์ปัจจุบันเพื่อที่จะปรับตัวให้มีชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข (ณัฐวัฒน์ สมโภชน์พงศ์. 2547: 20-21) ซึ่งกันยา สุวรรณแสง (2544: 203; อ้างอิงจากองค์การอนามัยโลก (WHO)) กล่าวว่า สุขภาพจิตหมายถึง ความสามารถทางจิตของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ด้วยดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่นและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วย ความสมดุลอย่างสุขสบายใจ รวมทั้งสามารถสนองความต้องการของตนเองในสังคมของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในใจแต่อย่างใด มิได้หมายความว่าเฉพาะเพียงแต่ปราศจากอาการของโรคประสาทและโรคจิตเท่านั้น คนที่มีสุขภาพที่ดีหรือสมบูรณ์จะเป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคงสามารถทำงานด้านจิตใจได้ดี ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้เรียบร้อยและไม่มีอาการบกพร่องทางจิตที่เห็นได้เด่นชัด คนที่มีสุขภาพจิตดีสามารถทำงานได้ดี ตรงกันข้ามกับคนที่มีสุขภาพจิตไม่ดีมีความผิดปกติทางจิตจะขาดประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต จิตใจไม่เป็นสุขคับข้องใจมักยอมแพ้ทุกสิ่งทุกอย่าง

ซึ่งงานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตดีมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตไม่ดี พบในกลุ่มอายุมาก อายุ น้อย และ กลุ่มวุฒิทางการศึกษาที่มีสุขภาพจิตไม่ดี พบในกลุ่มอายุมาก อายุ น้อย และกลุ่ม วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพบว่าสุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มอายุมาก เช่นเดียวกับวีรติ ปานศิลา (2542) พบว่า สุขภาพจิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ กล่าวคือ ในกลุ่มที่มีรายได้มากหากมีสุขภาพจิตดีและมีความขัดแย้งในบทบาทน้อยจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการเหมาะสมมากขึ้น และจากการวิเคราะห์ ถอดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตทำนายพฤติกรรมการทำงานในด้านรวมรองลงมาถูกคัดเลือกเข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านวิชาการ ด้านปฏิบัติงานสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนา

ชนบท และด้านการบริการเป็นต้น ดังนั้น สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ในด้านจิตใจ จิตใจปกติเข้มแข็ง มีอารมณ์มั่นคง สามารถปรับสภาพจิตให้มีความสมดุลกับสังคมและสิ่งแวดล้อม ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยความสุข

การวัดสุขภาพจิตในการทำงาน การวัดสุขภาพจิตในการทำงาน มีผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดสุขภาพจิตในการทำงาน เช่น จินตนา บิลมาส และคนอื่นๆ (2529) เป็นแบบวัดที่ใช้กับข้าราชการพลเรือน ลักษณะ แบบวัดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นเนื้อหาแสดงความรู้สึกของผู้ตอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หมดกำลังใจ รำคาญ มีความเครียด มีความวิตกกังวล หงุดหงิด ข้อคำถามประกอบด้วยประโยค มาตรฐานค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” (คะแนนเรียงจาก “จริงที่สุด” = 1 ถึง “ไม่จริงเลย” = 6 คะแนน) จำนวน 10 ข้อ และตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นในตัวผู้ตอบ มีลักษณะข้อคำถาม ประกอบด้วย มาตรฐานค่า 4 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “เกิดขึ้นเสมอ” ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” (คะแนนเรียงจาก “เกิดขึ้นเสมอ” = 1 ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” = 4 คะแนน) ซึ่ง บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) นำมาวัดสุขภาพจิตในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ และ วิริตี ปานศิลา (2542) นำแบบวัดมาวัดสุขภาพจิตในการทำงานกับบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศ สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้ดัดแปลงแบบวัดสุขภาพจิตในการทำงานของวิริตี ปานศิลา (2542) ในการวัดสุขภาพจิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ลักษณะของแบบวัดแบ่งแบบสอบถาม เป็นเนื้อหาแสดงความรู้สึกของผู้ตอบ เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หมดกำลังใจ รำคาญ มีความเครียด มีความวิตกกังวล หงุดหงิด มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” (คะแนนเรียงจาก “จริงที่สุด” = 1 ถึง “ไม่จริงเลย” = 6 คะแนน) จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสุขภาพจิตเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และสุขภาพจิตอาจเกิดควบคู่กับตัวแปรอื่นๆ เช่น ทักษะการทำงาน สัมพันธ์กับสุขภาพจิตและความเชื่ออำนาจในตน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน . 2527) ดังนั้นผู้วิจัย จึงคาดหมายว่าบุคลากรที่มีสุขภาพจิตดี จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมได้ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรสุขภาพจิตมาศึกษาในงานวิจัยนี้

5.1.4 ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) เป็นความเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เกิดจากการกระทำของตน เชื่อว่าตนสามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตนได้อย่างแม่นยำและสามารถควบคุมผลนั้นๆได้ เช่น เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคล สิ่งต่างๆที่ตนได้รับจากการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม ในทางตรงกันข้าม ความเชื่ออำนาจนอกตน (External Locus of Control) เป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่าสิ่งต่างๆที่ตนได้รับไม่ได้ขึ้นอยู่กับการกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุต่างๆภายนอก เช่น โชคชะตา ไสยศาสตร์ คนอื่น หรือคุณสมบัติภายในตนที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ความเชื่ออำนาจในตนพัฒนาขึ้นในบุคคลตั้งแต่วัยเด็กจากการรับรู้ลักษณะทางสังคม วัฒนธรรมและสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของบุคคล เป็นการคาดหวังที่เกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ในอดีตว่าตนจะสามารถทำให้เกิดอะไร

และสัมพันธ์กับเหตุการณ์อื่น อย่างไรก็ตามการคาดหวังนี้นำมาใช้คาดการณ์ในสถานการณ์อื่นๆด้วย ในเด็ก ความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นตามวัยและวุฒิภาวะแต่ในผู้ใหญ่ความเชื่ออำนาจในตนจะขึ้นกับเวลาที่ตน สามารถจะควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้ ความเชื่ออำนาจในตนจะสัมพันธ์กับความเชื่อในการใช้ความพยายาม เพื่อให้ได้ผลที่ต้องการ และจะเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดชีวิต บุคคลเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้รับ ขึ้นอยู่กับการพัฒนาของตนจะมี ความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นและจะพยายามมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลที่ดีกว่า (ณัฐสุดาสุจินันท์กุล.2541: 47) ธกร ถาวรสันต์ (2550: 29; อ้างอิงจาก Rotter. 1966)ให้ความหมายของ ความเชื่ออำนาจในตนว่า หมายถึง ความเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่น ตามที่ปรารถนาและมุ่งหวัง เช่น ความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนาหรือสูญเสียประโยชน์ เกิดจากการกระทำของตน จะเห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังเช่น งานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่านักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่อ อำนาจภายในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามรายการรายงานตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความ เชื่ออำนาจภายในตนต่ำ ส่วนงานวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542) พบว่า บุคลากรที่มีความเชื่ออำนาจในตน มากจะมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนน้อย และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลด้านการบริการ ดังนั้นความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่ บุคลากรรับรู้ว่าการที่ตนเองมีความเชื่อและความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือการทำงานของตนเองว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นจาก ตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากบุคคลอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตนเอง และไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญหรือเกิดจากโชคชะตา

การวัดความเชื่ออำนาจในตนในด้านการทำงาน การวัดความเชื่ออำนาจในตนที่นิยมนำมาใช้เป็น เครื่องมือมากที่สุด คือ แบบวัดที่สร้างมาจากเครื่องมือวัดของ Rotter (1966 อ้างใน วิรติ ปานศิลา. 2542: 73) มีลักษณะเป็นข้อความที่ประกอบเป็นคู่ให้เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง มีคำอธิบายว่า เมื่อบุคคลรับรู้ตัว เสริมแรงใน ลักษณะที่ว่าเหตุการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตัวเขาเกิดจากการกระทำของเขาหรือบุคลิกภาพที่ค่อนข้างแน่นอน ของเขาก็สามารถตัดสินใจได้ว่าเขามีความเชื่อ อำนาจภายในตน และ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าสิ่ง ที่เกิดขึ้นกับตัวเขานั้นขึ้นอยู่กับโชคชะตา ความบังเอิญหรือภายใต้อำนาจของบุคคลอื่นหรือไม่สามารถทำนายได้ เนื่องจากความซับซ้อนของอำนาจที่อยู่รอบตัวเราก็สามารถตัดสินใจได้ว่าเขามีความเชื่ออำนาจนอกตน Pervin(1980:510อ้างใน วิรติ ปานศิลา.2542:73)ต่อมามีผู้นำเครื่องมือดังกล่าวมาปรับใช้ให้สามารถประเมิน ค่าในลักษณะมาตรวัดของ ลิเคิร์ต (Likert scal)ดังเช่น จินตนา บิลมาศและคนอื่นๆ (2529)ได้สร้างเครื่องมือ วัดที่เรียกว่า แบบสอบถามเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า เป็นลักษณะแบบประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 20 ข้อ ซึ่งในงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532)ได้นำมา ปรับปรุงใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนของครู ต่อมาในงานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง (2539)และวิรติ ปานศิลา (2542) นำมาปรับปรุงใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนส่วนงานวิจัยของ สุพรรณมา หนูรักษ์ (2542) ได้สร้างแบบวัด

ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานโดยพัฒนามาจากเครื่องมือวัดของศักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2532)ในการนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายการเงินและบัญชี จำนวน 210 คน ซึ่งแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความเชื่อและความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนเองไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากผู้อื่นหรือความบังเอิญ มีข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วย มาตรการประมาณค่า 5 ระดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนที่มีผลต่อการทำงานของ วิรัตน์ ปานศิลา (2542) มาดัดแปลงใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนกับบุคลากร มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วย มาตรการประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 7 ข้อ จาก “ไม่จริงที่เลย” ถึง “จริงที่สุด” จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตนสามารถสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยที่บุคคลใดที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มักจะมีพฤติกรรมการทำงาน ทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงนำตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

5.2 ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงาน จิตลักษณะตามสถานการณ์หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismicinteraction) ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) นั้นหมายถึงการศึกษา ลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (ทิพย์สุตา จันท์แจ่มหล้า . 2544: 42) ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ประมวลเอกสารทางจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมกับพฤติกรรมการทำงานเจตคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่าเกี่ยวกับบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดในแง่ให้ประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ทำให้มีความโน้มเอียงไปทางที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งต่างๆโดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบรวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง เช่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือขัดขวางทำลาย เป็นต้น (งามตา วณิชานนท์ .2534:215) สำหรับ พิซบายและไอน์เซน (วิรัตน์ ปานศิลา. 2542: 70; อ้างอิงจาก Fishbein & Ajzen. 1975: 336-339) ให้ความเห็นว่า เจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมาเพื่อ เป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกและความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกและความเข้าใจผู้เชื่อว่า ทัศนคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมตั้งแต่วัยเยาว์ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็จะคาดหวังและเชื่อว่าได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันนั้น ถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นหรือพฤติกรรมประเภทเดียวกันนั้นอีกแต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วยังไม่ได้ผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทนโดยที่

เขาไม่ได้กระทำพฤติกรรมใดเลยก็จะทำให้เขารับรู้ว่าการกระทำหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษซึ่งมีผลทำให้เขามีเจตคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย (สฺรารงค์ โคว์ตระกูล . 2541: 246) และ ดวงเดือน พันธุมนาวัน (2524: 4-9)ให้ความหมายของ เจตคติ ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกอย่างมั่นคงต่อบุคคลหรือสถานการณ์ต่างๆใน 2 ลักษณะ คือมีทิศทาง (Direction) บวกหรือลบ ดีหรือเลว และปริมาณ (Magnitude) เป็นความเข้มข้นหรือความรุนแรง ซึ่งบุคคลอาจจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างรุนแรงและมีเจตคติต่ออีกสิ่งหนึ่งเบาบางซึ่งขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งเหล่านั้นด้วย และแมค ไกวร์ (วิริติ ปานศิลา . 2542: 7; อ้างอิงจาก McGuire. 1969: 155-156)กล่าวว่าองค์ประกอบของเจตคติ ประกอบด้วย

1) ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุสิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆรวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งนั้นว่าดี มีประโยชน์หรือเลวมีโทษมากน้อยเพียงใด

2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆด้วย และ

3) การมุ่งกระทำ (Behavioral Intention Component) หมายถึงความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างก็เนื่องมาจาก บุคคลมีความเข้าใจมีความรู้สึกหรือมีแนวความคิดแตกต่างกันนั่นเอง

ดังนั้น ส่วนประกอบทางด้านความคิด หรือ ความรู้ ความเข้าใจจึงนับได้ว่าเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานของ เจตคติและส่วนประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลอาจออกมาในรูปแบบแตกต่างกันทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้ กล่าวโดยสรุปเจตคติเป็นเรื่องของจิตใจ ทำที่ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคล ที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับรายการกรองสถานการณ์ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เจตคติมีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาจะเห็นได้ว่าเจตคติประกอบด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์และความรู้สึกนั้นออกมาโดยทางพฤติกรรม ดังนั้นสรุปว่า เจตคติ คือ ความรู้เกี่ยวกับ ประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบและไม่ชอบสิ่งต่างๆของบุคคล รวมทั้งความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติกับพฤติกรรม (Attitude and Behavior)เจตคติกับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์มีผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เจตคติมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในขณะที่เดียวกันการแสดงพฤติกรรมของบุคคลก็มีผลต่อเจตคติของบุคคลด้วยและ สุชาติ นิกานันท์ (2548: 114) กล่าวว่า เจตคติมีอิทธิพลที่สำคัญต่อพฤติกรรมในทางจิตวิทยาพิจารณาว่าเจตคติของบุคคลเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมในวิถีทางที่แน่นอน เจตคติของบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเจตคติมีความเชื่อมโยงกับบุคลิกภาพ การรับรู้และแรงจูงใจของบุคคล เจตคติจึงเป็นสัญญาณเตือนถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม

เจตคติไม่ได้เป็นปัจจัยประการเดียวที่กำหนดพฤติกรรมหรือไม่ใช่สิ่งสามารถนำมาใช้เพื่อทำนายพฤติกรรมได้อย่างเชื่อถือเสมอไป ดังเช่นงานวิจัยของ ผอบเธียร์ วงศ์ภักดี (2537)ลักษมี ลุประสงค์ (2546)ณัฐยา ลือชาภิตติกุล (2546)และนุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่า บุคคลที่มีเจตคติต่อการทำงานสูงจะมีการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีเจตคติต่อการทำงานต่ำและตัวแปรเจตคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคคลได้ ซึ่งจากงานวิจัยของสมชาย ประกิตเจริญสุข (2547) มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547)ก็พบว่าทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ดังนั้น เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้เชิงประมาณค่าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับลักษณะการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อาชีพ รับผิดชอบต่อปัญหาอุปสรรคต่างๆ ทั้งข้อดีและข้อจำกัดในการทำงานหรือ ประกอบอาชีพต่างๆที่มีทั้งความสนใจ มีความพอใจ มีความทะเยอทะยานในการที่จะเป็นผู้ประกอบการ มีความเต็มใจในการที่จะทำงานหนัก และเสี่ยงต่อการทำงานและการลงทุน มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง มีทักษะในการที่จะสามารถประกอบอาชีพต่างๆได้ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรม โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน รู้สึกชอบและมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการต่างๆของหน่วยงาน ตลอดจนมีความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรม โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติพบว่า การวัดเจตคติต่อสถานการณ์ใดๆตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้คิดเชิงประมาณค่า ความรู้สึก และความพร้อมที่จะกระทำ ได้ถูกนำไปใช้ในงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ที่นำแบบวัดของ คักด์ชัย นิรัญทวี (2532) และบุญรับ ศักดิ์มณี (2532)เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูซึ่งมีลักษณะกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกัน และ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2545)ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อ พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมจำนวน 15 ข้อ โดยแบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณการมองเห็น ประโยชน์และโทษของการให้การสนับสนุนทางสังคม รวมทั้งความพอใจในการให้การสนับสนุนทางสังคม และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนทางสังคม โดยแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10 สำหรับในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้ดัดแปลงแบบวัดเจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อของพินดา ธนวัฒนากุล (2547) มาดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาในการวัดเจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 9 ข้อและนำแบบวัดของ พงศ์วัช วิวิงสุ (2546)มาดัดแปลงให้เหมาะสมกับเนื้อหาเพื่อใช้วัดเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม มีลักษณะของประโยคคำถาม ประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

จำนวน 12 ข้อ จากการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจากการประมวลเอกสารและศึกษางานวิจัยก็ยังพบว่า เจตคติต่อการทำงานเมื่อทำการศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่นๆ เช่น การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (วีรติ ปานศิลา.2542)ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ใจนวล พรหมมณี .2550) เป็นต้น สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ดีและชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ จึงคาดว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเจตคติต่อการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เจตคติต่อการทำงานน้อย

6.ลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่พบผลว่า ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางสังคม (บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน) ตัวแปร ลักษณะทางจิตเดิม (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน) ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม) กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม โดยตัวแปรทางชีวสังคม มีความสำคัญในการใช้เป็นตัวแปรควบคุมดังตัวอย่างจากงานวิจัยดังนี้

6.1 เพศ กับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงาน เพศเป็นปัจจัยทางชีวสังคมและภูมิหลังที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน มีงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (วีรติ ปานศิลา. 2542; อ้างอิงจาก Daniel. 1986: 661A; Wilson and et. Al. 1984; Williams. 1993: 3673-3674; ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี. 2531: 59; อ้างอิงมาจาก Krasner and Ullman. 1974: 342)ดังเช่นงานวิจัยของ นุชนาท ธาตุทอง(2539)พบว่า ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่เป็นเพศหญิงมีตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเอง ได้แก่ ทัศนคติต่อสภาพการทำงานความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับตัวแปรความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย เพศหญิง ส่วนตัวแปร ความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย ซึ่งงานวิจัยของ วีรติ ปานศิลา (2542)พบว่ากลุ่มบุคลากรสาธารณสุข ระดับตำบลที่เป็นเพศหญิงสามารถรับการถ่ายทอดวิธีการทำงานจากการจัดประชุมอบรม ปฐมนิเทศ และการนิเทศของหน่วยงาน รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยได้มากกว่าหรือพฤติกรรมการทำงานมากกว่ากลุ่มบุคลากรเพศชาย ส่วนงานวิจัยของ ญัฐยา

ลือชาภิตติกุล (2546)พบว่าพฤติกรรมกรทำงานด้านการบริการแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศชาย สอดคล้องกับ มยุรฉัตร สุขคำรงค์ (2547)พบว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่เป็นเพศชายร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบโดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ส่วนเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่เป็นเพศหญิงสามารถทำนายพฤติกรรมกรทำงานสินเชื่อ อย่างมีความรับผิดชอบโดยมีตัวแปร เจตคติต่อพฤติกรรมกรทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ ดังนั้น ผู้วิจัยนำตัวแปรเพศเข้ามาร่วมศึกษาพฤติกรรมกรทำงานด้านความรับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากร เพราะเชื่อว่าน่าจะสามารถร่วมอธิบายและร่วมทำนายพฤติกรรมกรทำงานได้ จากผลการประมวลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงคาดได้ว่าตัวแปรเพศจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรทำงานด้านความ รับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเพศมาใช้เป็นตัวควบคุมในครั้งนี้

6.2 อายุ กับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับ พฤติกรรมกรทำงาน อายุเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เนื่องจาก บุคคลในช่วงวัยต่างๆจะมีประสบการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกัน (ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า . 2544: 52)และเป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้นจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่กรงาน อย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี . 2548: 54)ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า อายุของบุคคลสามารถนำไปใช้อธิบายหรือใช้ร่วมทำนายกับตัวแปรอื่นๆในการเกิดพฤติกรรมกรทำงานของ บุคคลได้ สำหรับงานวิจัยของ ลักษมี ลุประสงค์ (2546) พบว่าในกลุ่มนักวิชาการศึกษา อายุุน้อยที่มีเจตคติต่อ การสื่อสารในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้ามีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมกรทำงานด้าน การสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุุน้อยที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำสำหรับกลุ่ม นักวิชาการที่มีอายุมากที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีอิทธิบาท 4 สูงจะมีพฤติกรรมกรทำงานด้านการสื่อสารตาม มาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547)ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรมฝ่าย วิศวกรรมจราจรทางอากาศ นั้นหมายความว่าพนักงานที่มีอายุมากมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าพนักงาน ที่มีอายุน้อยทั้งนี้เพราะงานทางด้านวิศวกรรมเป็นงานที่ต้องใช้สั่งสมประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิด กับระบบและอุปกรณ์ต่างๆมากกว่าทำให้สามารถวิเคราะห์แก้ปัญหาต่างๆได้ดีกว่าและรวดเร็วกว่าผู้ที่มีอายุ น้อยส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

6.3 ประสพการณ์การทำงานกับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงาน จะเห็นว่าบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเกิดจากการมีประสพการณ์ในการทำงานซึ่งบุคคลอาจมีประสพการณ์ในการทำงานมาหลายๆแห่ง โดยไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานเสมอไปและบุคคลที่ผ่านการทำงานอาจจะได้รับประสพการณ์จากการทำงานไม่เท่าเทียมกัน ประสพการณ์การทำงานมักจะสอดคล้องกับอายุของบุคคล เพราะเนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากก็จะมีประสพการณ์ในการทำงานมาก มีงานวิจัยของ นุชนาท ธาตุทอง (2539) พบว่า ทักษะติดต่อสภาพการทำงานเป็นตัวทำนายอันดับแรก และ ความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามรายงานของตนเองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย ส่วนความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก สำหรับงานวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542) พบว่าบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลที่มีอายุการทำงานมาก (ประสพการณ์ทำงานมาก) จะมีความขัดแย้งในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อย (ประสพการณ์การทำงานน้อย) ต่อมา มีงานวิจัยของ ลักขมี ลุประสงค์ (2546) พบว่า สำหรับกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อย แม้นักวิชาการศึกษาจะมีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูงหรือต่ำก็ตามถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์การทำงานน้อย ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ และกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสพการณ์ในการทำงานมากที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ถ้ามีอิทธิบาท 4 สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาประสพการณ์การทำงานมาก และมีอิทธิบาท 4 ต่ำ เป็นต้น จากผลการวิจัย พบว่าประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรประสพการณ์การทำงานมาเป็นตัวแปรควบคุมเพื่อความชัดเจนในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่อง “การสำรวจความเสี่ยงอาชีพอนามัยด้านจิตวิทยาสังคมของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่10” มีขั้นตอนดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ เป็น บุคลากรทุกระดับ ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราวโครงการ ที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่ ทั้ง 8 กลุ่มงาน จำนวนรวมทั้งสิ้น 490คน (ที่มา : งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่)

การเลือก กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรทุกระดับ ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราวโครงการ ที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่ จากประชากรจำนวน 490คน เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวอย่างให้ได้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ดังนั้น จึงใช้สูตร คำนวณของ ยามาเน่ (Yamane. 1967: 886) โดยกำหนดให้ $e = .05$ ซึ่งมีสูตรคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N =ขนาดของประชากร

n =ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า

$$n = \frac{490}{1+490(0.05)^2} \quad n = 220 \text{ คน}$$

ดังนั้นจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 220คน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 30คน ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 250 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกเป็น 8 กลุ่มงาน ตามโครงสร้างของหน่วยงาน และ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละชั้นให้ได้จำนวนตัวอย่าง 250 คน ดังแสดงตามตาราง 2

ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10

ลำดับ	กลุ่มงาน	จำนวนประชากร	การคำนวณสัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	กลุ่มบริหารทั่วไป	31	$35 \times (250/490)$	16
2	กลุ่มแผนงานการประเมินผล	12	$12 \times (250/490)$	6
3	กลุ่มพัฒนาองค์กร	8	$8 \times (250/490)$	4
4	กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ	8	$8 \times (250/490)$	4
5	กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย	32	$32 \times (250/490)$	16
6	กลุ่มพัฒนาวิชาการ	50	$50 \times (250/490)$	26
7	กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง	19	$19 \times (250/490)$	10
8	กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข	330	$330 \times (250/490)$	168
รวม		490		250

เมื่อส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 250 คน มีการตอบแบบสอบถามกลับเพียง 222 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 10 ตอนคือ

ตอนที่1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2-10 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2-10 ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 0-5 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งหมด บ้อยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ ประเภท ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อใช้บรรยายลักษณะของ ผู้ตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดบทบาทของผู้บริหาร การวัดบทบาทผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ในสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อคำถามวัดปริมาณการรับรู้ ว่า บทบาทของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน ทั้งในด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเปลี่ยนแปลงและด้านจริยธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากร ในหน่วยงาน โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย = 0 จำนวน 22 ข้อ มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า บุคลากรรับรู้ว่าผู้บริหารของตนแสดงพฤติกรรมในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้าน จริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดการรับรู้กระบวนการต่างๆ ในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน ระเบียบ วัฒนธรรม การฝึกอบรมต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะต่างๆ ในการทำงาน ตระหนักในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบและได้รับการยอมรับปฏิบัติในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน / ทีมงาน และเพื่อนร่วมงานซึ่งรวมทั้งที่เป็นการถ่ายทอดการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาต่างๆ เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การสอน บอกเล่า แนะนำชี้แนะ และมีตัวแบบที่ดีในการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยผู้วิจัย ดัดแปลงแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ของ ลักษมี ลุประสงค์ (2546) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

ตอนที่ 4 เป็นแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดของ สตริงเจอร์ (Stringer. 2002) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure)ด้านมาตรฐาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support)และด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ผู้วิจัยวัดบรรยากาศตามการรับรู้ของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยดัดแปลงแบบวัดบรรยากาศองค์การ ของ เรืองอุไร อมรไชย (2550) ซึ่งแบบสอบถามนี้มีลักษณะของประโยคคำถาม ประกอบด้วยมาตราประมาณ ๘ ระดับ จำนวน ๑๒ ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0-๕ คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าผู้นั้นเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานดีกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตอนที่ 5 เป็นแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดความตั้งใจที่จะทำงาน มีความเพียรพยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานและมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้แก้ปัญหาอยู่เสมอ ผู้วิจัยดัดแปลงแบบวัดจาก ลักขมี ลุประสงค์ (2546) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตอนที่ 6 เป็นแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่วัดการตัดสินใจที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อตนเอง ผู้อื่น หรือ ส่วนรวม ในการที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกัน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองตามที่ใช้เหตุผล เรียงลำดับจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงสุดตามทฤษฎีของ โคลเบอร์ก (Kohlberg. 1969) ได้แก่ 1.หลักการเชื่อฟังคำสั่ง การหลบหลีก 2. หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ 3.หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ 4.หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม 5.หลักการใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง 6. หลักการยึดมั่นอุดมคติสากลในการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ โกศล มีคุณ (2541) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ โดยแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยสถานการณ์ 5 เรื่อง จำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0-5 ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตอนที่ 7 เป็นแบบวัดสุขภาพจิต ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามถึงสภาพอารมณ์ จิตใจ และสภาพการปรับตัวของผู้ตอบ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ วิรติ ปานศิลา (2542) มาดัดแปลง ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นเนื้อหาแสดงความรู้สึกของผู้ตอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หมดกำลังใจ รำคาญ มีความเครียด มีความวิตก กังวล หงุดหงิด มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วย

มาตรฐานค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” (คะแนนเรียงจาก “จริงที่สุด” = 5 “ไม่จริงเลย” = 0 คะแนน) และส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นในตัวผู้ตอบ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 4 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” จำนวน 12 ข้อ ผู้ตอบได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีน้อย ส่วนผู้ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีมาก

ตอนที่ 8 เป็นแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดการรับรู้ว่าการที่ตนเองมีความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากผู้อื่น หรือความบังเอิญ ผู้วิจัย ดัดแปลงแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนที่มีผลต่อการทำงานของ วิรติ ปานศิลา (2542) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 6 ระดับ จำนวน 7 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตอนที่ 9 เป็นแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดปริมาณความรู้เชิงประมาณ์ค่าของบุคลากรเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่อหน้าที่ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีโทษในการทำงานเพียงใด และมีความรู้สึกพอใจ หรือ ไม่พอใจในการทำงาน และมีความพร้อมที่จะทำงานในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่องาน โดยดัดแปลงแบบวัดของ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดปริมาณ ความรู้เชิงประมาณ์ค่าของบุคลากรเกี่ยวกับประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรม โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน รู้สึกชอบและมีความพอใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรม โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน โดยดัดแปลงแบบวัดของ พงศ์รัช วิวังสุ (2546) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 6 ระดับ จำนวน 12 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตอนที่ 10 เป็นแบบวัดพฤติกรรมการทำงานมีลักษณะ 2 ด้าน คือ

1. **พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน** ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติตนหรือแสดงออกในการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเอาใจใส่มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทน และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาให้ตรงต่อเวลา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับผลของการกระทำ ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ลักษณะข้อคำถามที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วย มาตรฐานค่า 6 ระดับ จำนวน 18 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติตนเอง ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีพฤติกรรมที่ทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

2. **พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม** ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในหน่วยงานที่ปฏิบัติตนหรือการแสดงออกโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆในการวางแผน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making) 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) เป็นลักษณะข้อคำถามที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรด้านการมีส่วนร่วม มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน กลุ่มงาน ต่างๆของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ในที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 0-5 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายชื่อเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงจากการดัดแปลงมาจากผู้อื่นไปหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. **การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)** การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 ท่าน มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ ความเข้าใจ อย่างดีในเรื่องเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัดเป็นผู้พิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถวัดได้เที่ยงตรงกับเรื่องที่ศึกษา
2. **การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)**
การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 118)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม จากบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มงานภายในสำนักงาน ซึ่งได้แก่ กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย กลุ่มพัฒนาวิชาการ กลุ่มสื่อสารความเสี่ยง ฯ กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง กลุ่มแผนงานและประเมินผล กลุ่มพัฒนาองค์กร กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุขและกลุ่มบริหารทั่วไป
- 2) การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดตามและสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามเป็นระยะๆ และเป็นผู้เก็บรวบรวมด้วยตนเองซึ่งก่อนที่จะเก็บรวบรวมผู้วิจัยได้สำรวจความเรียบร้อยของแบบสอบถามในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่ครบทุกข้อ ผู้วิจัยจะขอความอนุเคราะห์ให้ตอบเพิ่มเติมแล้วจึงเก็บรวบรวมทันที

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบของเครื่องมือวัดแต่ละชุด
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ
4. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของการแจกแจงของตัวแปรเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบไค-สแควร์ (Chi - square test) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการสำรวจความเสี่ยงอาชีวอนามัยด้านจิตวิทยาสังคมของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 มีระหว่างลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10

โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้นเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 1.1 ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม
 - 1.2 ตัวแปรลักษณะทางสังคม
 - 1.3 ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม
 - 1.4 ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์
 - 1.5 พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม
2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม
 - 2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม
 - 2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม
 - 2.4 การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

1.การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

1.1 ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภท ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่ ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ				
-หญิง	87	39.2		
-ชาย	135	60.81		
รวม	222	100		
อายุ (ปี)				
<30	16	7.21	47	9.59
31-50	112	50.45		
≥51	94	42.34		
รวม	222	100		
ประเภทตำแหน่งงาน				
-ข้าราชการ	91	41		
-พนักงานราชการ	25	11.26		
-ลูกจ้างประจำ	104	46.84		
-ลูกจ้างชั่วคราว	2	0.90		
รวม	222	100		
ประสบการณ์ในการทำงาน(ปี)				
0-5	41	18.46		
6-15	87	39.19	16	9.78
16-25	51	23.00		
26-35	37	16.67		
36-40	6	2.70		
รวม	222	100		

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 222 คนส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 60.81 ช่วงอายุ 31 – 50 ปี มีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 50.45 อายุโดยเฉลี่ย 47ปี ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 46.84และมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 16 ปีส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.19

การแปลความ ผู้จัดทำได้อ้างอิงจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย ของ บุญชม ศรีสะอาด 2532 : 11

ค่าเฉลี่ยระดับ	4.51 – 5.00	จริงที่สุด
ค่าเฉลี่ยระดับ	3.51 – 4.50	จริง
ค่าเฉลี่ยระดับ	2.51 – 3.50	ค่อนข้างจริง
ค่าเฉลี่ยระดับ	1.51 – 2.50	ค่อนข้างไม่จริง
ค่าเฉลี่ยระดับ	1.00 – 1.50	ไม่จริง
ค่าเฉลี่ยระดับ	0.00 – 0.50	จริงที่สุด

1.2 ตัวแปรลักษณะทางสังคม

1.2.1 บทบาทของผู้บริหาร ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตารางที่ 2 3 และ 4 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
1. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหาร โดยอาศัยผลการปฏิบัติงาน	3.75	1.01	จริง
2. ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน	3.39	1.17	ค่อนข้างจริง
3. ผู้บริหารให้คำชมเชยกับผู้ที่บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.59	1.10	จริง
4. ผู้บริหารจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ	3.56	1.05	จริง
5. ผู้บริหารมีการทำงานโดยยึดระเบียบข้อปฏิบัติทางราชการ	4.08	0.95	จริง
6. ผู้บริหารเอาใจใส่และคอยตรวจสอบสวัสดิภาพและความปลอดภัยของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52	1.15	จริง
7. ผู้บริหารนำจุดด้อยที่ได้จากผลจากการประเมินในด้านต่างๆมาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.59	1.00	จริง
8. ผู้บริหารให้โอกาสแก่ผู้ที่ทำงานผิดพลาดให้ปรับปรุงตนเอง	3.92	0.84	จริง
สรุปรวม	3.68	1.06	จริง

จากตารางที่ 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.68 (SD=1.06)แปลผลได้ว่าบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ระบุว่าผู้บริหารของตนแสดงพฤติกรรมในการทำหน้าที่ด้านการปฏิบัติหน้าที่ได้ตามหัวข้อประเมิน **จริง** โดยมีค่าเฉลี่ยด้านการ ทำงานโดยยึดระเบียบข้อปฏิบัติทางราชการ

มากที่สุด = 4.08 ส่วนการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี
ต่อกันในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = 3.39

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
9. ผู้บริหารนำเอาเทคโนโลยีการบริหารมาใช้ในองค์กรเช่น TQM,SWOT,ISO,5ส,PMQA	3.72	0.96	จริง
10. ผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานเป็นทีมโดยการจัดตั้งเป็นคณะทำงานในการทำกิจกรรมโครงการต่างๆ	3.87	1.02	จริง
11. ผู้บริหารจัดให้มีระบบสารสนเทศของกรมควบคุมโรค เช่น website/internet/ intranet เป็นต้น	3.95	0.90	จริง
12. ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน	3.71	0.99	จริง
13. เมื่อผู้บริหารได้รับรู้ข่าวสารจากภายนอก เช่นจากการสัมมนา การอบรม การประชุม ศึกษาดูงาน ฯลฯ แล้วนำมาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในรับทราบ	3.81	1.09	จริง
14. ผู้บริหารนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน	3.45	1.08	ค่อนข้างจริง
15. ผู้บริหารนำวิธีการ เทคนิคใหม่ๆในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานนำไปปรับใช้กับงานของตน	3.54	1.08	จริง
สรุปรวม	3.72	0.97	จริง

จากตารางที่ 3 ด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.72 (SD=0.97)แปลผลได้ว่าบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ระบุว่าผู้บริหารของตนแสดงพฤติกรรมในการทำหน้าที่ด้าน การเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ทันสมัย มีการใช้เทคนิค เทคโนโลยี ในการทำงาน **จริง**ตามหัวข้อประเมินโดยเมื่อผู้บริหารได้รับรู้ข่าวสารจากภายนอก เช่นจากการสัมมนา การอบรม การประชุม ศึกษาดูงาน ฯลฯ แล้วนำมาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในรับทราบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด= 3.81

ตารางที่4แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านจริยธรรมของผู้บริหาร

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
16. ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆอยู่เสมอ	4.04	0.97	จริง
17.ผู้บริหรมีความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์ครุภัณฑ์โดยสามารถเปิดเผย	4.07	0.89	จริง
18. ผู้บริหารมีการตำหนิหรือลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกที่รักมักที่	3.73	1.00	จริง
19. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบราชการ	4.00	0.96	จริง
20. ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่ละทิ้งหน้าที่	4.12	0.91	จริง

21. ผู้บริหารไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียในด้านชู้สาว	4.29	0.85	จริง
22. ผู้บริหารไม่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับอบายมุข	4.27	0.92	จริง
สรุปรวม	3.72	1.91	จริง

จากตารางที่ 4 ด้านจริยธรรมของผู้บริหาร จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.72 (SD=1.91) แปลผลได้ว่า บุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ระบุว่าผู้บริหารมีจริยธรรม **จริง** ตามหัวข้อประเมินโดยมีค่าเฉลี่ยที่ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียในด้านชู้สาวมากที่สุด= 4.29

1.2.2 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตารางที่ 5 ตารางที่ 5 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
1. เมื่อมีงานโครงการใหญ่ๆหน่วยงานจะจัดให้มีการประชุมชี้แจงก่อนการทำงาน	4.04	0.87	จริง
2. ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ	3.80	0.82	จริง
3. หน่วยงานของข้าพเจ้าสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมหาความรู้ต่างๆ	3.76	0.85	จริง
4. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ข้าพเจ้าสามารถสอบถามจากผู้ที่เคยทำ	3.99	0.80	จริง
5. เพื่อนร่วมงานสามารถเสนอแนะการแก้ไขปัญหาลุप्तสรรคในการทำงานให้แก่ข้าพเจ้าได้	3.95	0.81	จริง
6. หัวหน้ามักจะช่วยข้าพเจ้าทำงานทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้งานไปด้วย	3.77	1.04	จริง
7. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าให้คำอธิบายแก่ข้าพเจ้าก่อนมอบหมายงานเสมอ	3.92	0.98	จริง
8. เพื่อนร่วมงานเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานของข้าพเจ้า	3.85	0.93	จริง
9. ข้าพเจ้ารู้ขั้นตอนการทำกิจกรรมต่างๆได้เพราะทำตามแบบอย่างเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.93	จริง
สรุปรวม	3.87	0.67	จริง

จากตารางที่ 5 การถ่ายทอดทางสังคม ในการทำงาน จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.87 (SD=0.67) แปลผลได้ว่า บุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน **จริง** ตามหัวข้อ ประเมินโดยมีค่าเฉลี่ยที่ผ่านการประชุมชี้แจงโครงการใหญ่ๆก่อนการทำงาน มากที่สุด= 4.04

1.2.3 บรรยากาศในการทำงาน ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตารางที่ 6 ตารางที่ 6 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรบรรยากาศในการทำงาน

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
1. ในหน่วยงานนี้มีการกำหนดโครงสร้างของงานไว้อย่างมีเหตุผล	3.92	0.79	จริง
2. ในหน่วยงานนี้บางครั้งไม่มีความชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ	3.04	1.37	ค่อนข้างจริง
3. ในบางโครงการ ฯลฯ ที่ข้าพเจ้าทำข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าใครเป็นหัวหน้าหน่วยงานของข้าพเจ้า	2.67	1.41	ค่อนข้างจริง
4. บุคคลในหน่วยงานนี้ไม่รู้สึกรู้สึกภูมิใจกับการปฏิบัติงานของเขา	2.62	1.35	ค่อนข้างจริง
5. บุคลากรรู้สึกถูกกดดันจากการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	2.74	1.32	ค่อนข้างจริง
6. ในหน่วยงานมีการให้รางวัลและการยอมรับน้อยมากสำหรับการทำงานที่ดี	2.88	1.34	ค่อนข้างจริง
7. ข้าพเจ้าไม่ได้รับการเห็นอกเห็นใจมากนักในหน่วยงานนี้ถ้าข้าพเจ้าทำผิดพลาด	2.56	1.31	ค่อนข้างจริง
8. บุคลากรในหน่วยงานให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.63	1.14	จริง
9. ตามที่ข้าพเจ้าเข้าใจคนที่จงรักภักดีต่อหน่วยงานมีน้อย	2.75	1.37	ค่อนข้างจริง
สรุปรวม	2.98	1.36	ค่อนข้างจริง

จากตารางที่ 6 บรรยากาศในการทำงาน จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 2.98(SD=1.36)แปลผลได้ว่าบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เห็นว่าที่ทำงานมีบรรยากาศของการทำงาน **อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง** ตามหัวข้อประเมินซึ่งการ ไม่ได้รับการเห็นอกเห็นใจเมื่อทำผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = 2.56 การกำหนดโครงสร้างของงานไว้อย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด = 3.92

สรุปตัวแปรลักษณะทางสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการทำงานโดยยึดระเบียบข้อปฏิบัติทางราชการไม่ประพฤติดันให้เสื่อมเสียในด้านผู้ บุคลากรได้รับการถ่ายทอด จากการประชุมชี้แจง โครงการใหญ่ๆก่อนการทำงานและมีการกำหนดโครงสร้างของงานไว้อย่างมีเหตุผล ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ผู้บริหารนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้บริหารมีการตำหนิหรือลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมหาความรู้ต่างๆ ไม่ได้รับการเห็นอกเห็นใจมากนักถ้าทำผิดพลาด

1.3 ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม

1.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตารางที่ 7 ตารางที่ 7 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
1. เมื่อข้าพเจ้ายังทำงานไม่เสร็จข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ	4.39	0.70	จริง
2. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานทุกครั้งเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.56	0.51	จริงที่สุด
3. เมื่อการทำงานมีปัญหาอุปสรรคข้าพเจ้าจะหาทางแก้ไขงานให้สำเร็จลุล่วงไป	4.32	0.69	จริง
4. ข้าพเจ้าจะกำหนดเป้าหมายการทำงานในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง	4.31	0.70	จริง
5. ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างเต็มความสามารถทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย	4.58	0.56	จริงที่สุด
6. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้จะเลยเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม	4.44	0.67	จริง
7. เมื่อข้าพเจ้าต้องทำงานที่มีขั้นตอนยุ่งยากข้าพเจ้าจะขอร้องให้เพื่อนร่วมงานมาช่วยทำแทน	3.00	1.38	ค่อนข้างจริง
8. ข้าพเจ้าจะค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	4.23	0.68	จริง
9. ข้าพเจ้าชอบที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนา	4.24	0.63	จริง
10. ข้าพเจ้าจะถามผู้รู้ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน	4.46	0.57	จริง
สรุปรวม	4.25	0.86	จริง

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.25 (SD=0.86) แปลผลได้ว่าบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน **อยู่ในระดับ จริง**ตามหัวข้อประเมินและบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยสูงสุด= 4.58 การขอร้องให้เพื่อนร่วมงานมาช่วยทำงานที่มีขั้นตอนยุ่งยากแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3.2 เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตารางที่ 8 ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
------------------	-----------	----	---------

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
1. หากไม่ดูแลครั้งนี้แล้วจะต้องเสียญาติผู้เป็นที่เคารพไปฉันคงไม่สบายใจไปตลอดชีวิต	0.88	1.17	ไม่จริง
2. การอยู่ดูแลเพื่อยืดชีวิตหรือทำให้ชีวิตรอดถือว่าเป็นการกระทำที่ประเสริฐเพราะชีวิตนั้นมีค่าเหนือสิ่งใด	4.33	1.02	จริง
3. การให้คบกันต่อไปถ้าหากเกิดความเสียหายแก่บุตรหลานในภายหลังฉันคงไม่ให้อภัยตนเองที่ปล่อยให้ปล่อยปละละเลยเช่นนั้น	1.17	1.29	ไม่จริง
4. การให้เลิกคบกันเป็นการกันไว้ดีกว่าแก้ยอมถือเป็นการกระทำที่เหมาะสมที่สุด	4.01	1.15	จริง
5. หากไม่แต่งงานครั้งนี้โดยนำเอาอดีตที่เกิดขึ้นกับคนรุ่นก่อนมายึดถือยอมเป็นความโง่เขลา	3.66	1.23	จริง
6. การแจ้งความเป็นความพยายามที่จะยุติความชั่วร้ายที่จะเกิดกับชุมชนและสังคมยอมเป็นการกระทำที่เหมาะสม	0.91	1.10	ไม่จริง
7. การแจ้งความเป็นการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดต่อไปซึ่งจะทำให้เราไม่เสียใจภายหลัง	4.08	1.13	จริง
8. การละเมิดสัญญาแม้จะตรวจสอบไม่ได้ก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ	4.50	0.81	จริง
9. การรักษาความจริงเป็นการกระทำที่จะช่วยสร้างคุณค่าของสังคม	4.68	0.53	จริงที่สุด
สรุปรวม	3.13	1.04	ค่อนข้างจริง

จากตารางที่ 8 เหตุผลเชิงจริยธรรม จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.13 (SD=1.04) แปลผลได้ว่า บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับ **ค่อนข้างจริง** ตามหัวข้อประเมิน

1.3.3 สุขภาพจิตในการทำงาน ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตารางที่ 9 ตารางที่ 9 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสุขภาพจิตในการทำงาน

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
1. ข้าพเจ้าจะอารมณ์เสียมากที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ	3.78	1.16	จริง

2. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงานเมื่อมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน	4.07	1.11	จริง
3. ข้าพเจ้าจะรู้สึกรำคาญมากถ้าต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ขาดความสามารถในการทำงาน	3.13	1.24	ค่อนข้างจริง
4. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมากเมื่อคนในที่ทำงานของข้าพเจ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.44	1.20	จริง
5. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหงุดหงิดมากที่สุดที่ได้รับเงินเดือนน้อย	2.66	1.33	ค่อนข้างจริง
6. ข้าพเจ้ารู้สึกกลัวถ้าต้องทำงานที่เสี่ยงกับการทำผิดกฎหมาย	4.59	0.80	จริงที่สุด
7. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลใจมากเมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับความล้มเหลว	3.65	1.28	จริง
8. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหมดกำลังใจเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน	4.15	1.09	จริง
9. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลุ่มใจมากเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความเห็นของลูกน้อง	4.03	1.04	จริง
10. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลุ่มใจมากเมื่อเข้ากับผู้บังคับบัญชาไม่ได้	3.46	1.30	จริง
11. ข้าพเจ้ากังวลมากเสมอเมื่อต้องทำงานที่ตัวเองไม่ถนัด	3.29	1.35	จริง
12. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมากเมื่อมีงานล้นมือ	3.15	1.36	ค่อนข้างจริง
สรุปรวม	3.62	0.83	จริง

จากตารางที่ 9 สุขภาพจิตในการทำงาน จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.62(SD=0.83)แปลผลได้ว่าบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10เป็นผู้มีสุขภาพจิตในการทำงานดี **อยู่ในระดับ จริง**ตามหัวข้อประเมิน ซึ่งความรู้สึกกลัวเมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับการทำผิดกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด= 4.59 และความรู้สึกหงุดหงิดที่ได้รับเงินเดือนน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด= 2.66

1.3.4ความเชื่ออำนาจในตน ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตารางที่ 10 ตารางที่10 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
1. บ่อยครั้งเมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าทำข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำผลงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาแต่ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่รับไว้เท่านั้น	3.00	1.22	ค่อนข้างจริง
2.ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานให้หน่วยงานนี้ให้ผลไม่คุ้มค่า	2.37	1.35	ค่อนข้างไม่จริง

3. การเล่นพวงเล่นพ้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในหน่วยงานราชการที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง	3.27	1.32	ค่อนข้างจริง
4. มีบุคลากรในหน่วยงานของข้าพเจ้ามาสายประจำทำแต่กิจสัปป่วย ลากิจบ่อยครั้ง แต่ก็ยังได้รับการพิจารณาให้ทำงานปกติ	2.95	1.39	ค่อนข้างจริง
5. บางครั้งข้าพเจ้าไม่เข้าใจว่าทำไมข้าพเจ้าจึงถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง	2.24	1.38	ค่อนข้างไม่จริง
6. มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของหลายๆคนมักเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทั้งๆที่ข้าพเจ้ามองไม่เห็นความเหมาะสม	2.69	1.31	ค่อนข้างจริง
7. คนโปรดของเจ้านายมักไม่ถูกลงโทษอย่างรุนแรงถึงแม้ว่าจะทำผิดร้ายแรงอันมีผลเสียหายต่อหน่วยงานก็ตาม	2.73	1.38	ค่อนข้างจริง
สรุปรวม	2.75	1.38	ค่อนข้างจริง

จากตารางที่ 10 ความเชื่ออำนาจในตน จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 2.75 (SD=1.38) แปลผลได้ว่าบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตน อยู่ในระดับ **ค่อนข้างจริง** ตามหัวข้อประเมินโดยมีความเห็นว่าการเล่นพวงเล่นพ้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด =3.27

สรุปตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงาน มีความรู้สึกกลัวเมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับการทำผิดกฎหมายและการเล่นพวงเล่นพ้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในหน่วยงาน ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การขอร้องให้เพื่อนร่วมงานมาช่วยทำงานที่มีขั้นตอนยุ่งยากแทน และ ความรู้สึกหงุดหงิดที่ได้รับเงินเดือนน้อย

1.4 ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์

1.4.1 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงได้ใ้ตารางที่ 11 ตารางที่ 11 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
1. ข้าพเจ้าคิดว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติการ	4.77	0.44	จริงที่สุด
2. ข้าพเจ้าพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าพเจ้า	4.37	0.71	จริง
3. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ	4.64	0.53	จริงที่สุด

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
4. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับผิดชอบงานด้านต่างๆในหน่วยงานให้ได้ดียิ่งขึ้น	4.55	0.58	จริงที่สุด
5. ข้าพเจ้ายินดีที่จะเรียนรู้ระบบใหม่ๆที่หน่วยงานจัดหามาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.56	0.56	จริงที่สุด
6. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเรียนรู้และนำระบบใหม่ๆที่หน่วยงานจัดหามาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.55	0.57	จริงที่สุด
7. ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าทุกคนสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากงานในทุกหน้าที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อหน่วยงาน	4.52	0.62	จริงที่สุด
8.ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่	4.61	0.52	จริงที่สุด
9. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่นี้	4.58	0.60	จริงที่สุด
สรุปรวม	4.57	0.58	จริงที่สุด

จากตารางที่ 11 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.57 (SD=0.58) แปลผลได้ว่า บุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการทำงานอยู่ในระดับ **จริงที่สุด** ตามหัวข้อประเมินโดยบุคลากรเห็นว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด = 4.77 ความพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = 4.37

1.4.2เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
1. ข้าพเจ้าคิดว่า การมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมสัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงานมีความสำคัญ	4.38	0.69	จริง
2. ข้าพเจ้ายินดีถ้ามีโอกาสมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา กิจกรรมโครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน	4.50	0.58	จริง
3. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน	4.50	0.58	จริง
4. การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ในหน่วยงานไม่ได้ช่วยพัฒนาการทำงานของข้าพเจ้าให้ดีขึ้น	2.34	1.55	ค่อนข้างไม่จริง
5. การร่วมประชุม สัมมนา การดำเนินงานกิจกรรมโครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงานในปัจจุบันก่อให้เกิดความเป็นมิตรและสมัครใจในหน่วยงานของข้าพเจ้า	4.02	0.93	จริง
6. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอยเมื่อต้องทำงานหนักเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายของหน่วยงาน	2.38	1.37	ค่อนข้างไม่จริง
7. ข้าพเจ้ายินดีที่จะให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	4.53	0.66	จริงที่สุด
8. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานหนักร่วมกับเพื่อนในหน่วยงานเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน	4.51	0.62	จริงที่สุด
9. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานจะเป็นตัวช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.55	0.54	จริงที่สุด
10. การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงานทำให้ข้าพเจ้าต้องเสียเวลางานในหน้าที่โดยข้าพเจ้าไม่ได้รับอะไรตอบแทน	2.09	1.47	ค่อนข้างไม่จริง
11. ข้าพเจ้ายินดีที่จะมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมในการประชุมสัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงานตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	4.37	0.75	จริง
12. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าร่วมประชุมสัมมนา กิจกรรมโครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน เพราะเสียเวลาในการทำงานในหน้าที่	1.71	1.46	ค่อนข้างไม่จริง
สรุปรวม	3.66	1.49	จริง

จากตารางที่ 12 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.66 (SD=1.49) แปลผลได้ว่า บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน **อยู่ในระดับจริง** ตามหัวข้อประเมิน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานจะเป็นตัวช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.55

สรุปตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในหน่วยงานจะเป็นตัวช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในการทำงาน

1.5 พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) (รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
1. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.69	0.50	จริงที่สุด
2. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง	4.63	0.54	จริงที่สุด
3. ข้าพเจ้าจดจ่อกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่จนงานสำเร็จ	4.42	0.62	จริง
4. ข้าพเจ้าศึกษางานที่ได้รับมอบหมายก่อนลงมือปฏิบัติ	4.46	0.57	จริง
5. ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูล/รายละเอียดอย่างถี่ถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจลงมือทำงาน	4.39	0.65	จริง
6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบข้าพเจ้าจะหาวิธีการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานี้ขึ้นอีกในครั้งต่อไป	4.44	0.57	จริง
7. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะยาก	4.42	0.65	จริง
8. ข้าพเจ้าจะรีบทำงานที่ได้รับมอบหมายทันทีเพื่อให้เวลาตรวจทาน/แก้ไข	4.37	0.69	จริง
9. แม้งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายจะยากลำบากเพียงใดข้าพเจ้าจะพยายามทำงานกว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ	4.45	0.62	จริง
10. แม้งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายจะมากมายเพียงใดข้าพเจ้าจะพยายามทำงานกว่างานนั้นเสร็จตามเป้าหมาย	4.42	0.61	จริง

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
11. ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานๆ	4.04	0.89	จริง
12. ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำตำหนิจากหัวหน้าโดยไม่แสดงอารมณ์โกรธ	4.12	0.83	จริง
13. ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา	4.22	0.76	จริง
14. ข้าพเจ้ามาปฏิบัติงานตรงตามเวลาราชการ	4.32	0.72	จริง
15. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุม/โครงการ/สัมมนา/กิจกรรม ฯลฯ ของหน่วยงานตรงตามเวลาที่กำหนด	4.41	0.60	จริง
16. เมื่อทำงานผิดพลาดข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษผู้อื่น	4.33	0.80	จริง
17. ข้าพเจ้าปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.40	0.58	จริง
18. ข้าพเจ้าติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้วถ้าพบว่าผิดพลาดข้าพเจ้าจะทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป	4.44	0.57	จริง
สรุปรวม	4.39	0.67	จริง

จากตารางที่ 13 พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67แปลผลได้ว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน **อยู่ในระดับจริง** ตามหัวข้อประเมินโดยพฤติกรรมความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.69พฤติกรรมการทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานๆมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด = 4.04

1.6 พฤติกรรมการทำงานด้านด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความ
1. ข้าพเจ้าร่วมวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.01	0.94	จริง
2. ข้าพเจ้าร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในที่ประชุมเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	4.00	0.87	จริง
3. ข้าพเจ้าร่วมให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง กิจกรรมโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน	3.85	1.08	จริง

4. ข้าพเจ้าให้ข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์/นโยบาย/ แผนปฏิบัติงานฯของหน่วยงาน	3.73	1.01	จริง
5. ข้าพเจ้าเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติ งานของหน่วยงาน	3.77	1.03	จริง
6. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำรายงานการประเมิน ตนเองของหน่วยงาน	3.87	1.02	จริง
7. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมมีโครงการต่างๆของ หน่วยงาน	4.01	0.93	จริง
8. ข้าพเจ้าร่วมรณรงค์เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมในการรับรู้ของ หน่วยงานนี้	3.90	0.96	จริง
9. ข้าพเจ้าให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการโดยอาศัยแนวทางตามแผน ยุทธศาสตร์/นโยบาย/แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.36	0.73	จริง
สรุปรวม	3.95	0.97	จริง

จากตารางที่ 14 พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานจากการสอบถามกลุ่ม
ตัวอย่างพบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97แปลผลได้ว่า บุคลากรสำนักงานป้องกัน
ควบคุมโรคที่ 10 มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน **อยู่ในระดับ จริง** ตามหัวข้อ
ประเมินโดยการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการโดยอาศัยแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์/นโยบาย/แผนปฏิบัติงาน
ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.36 และพฤติกรรมการให้ข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์/นโยบาย/
แผนปฏิบัติงานฯของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด = 3.73

สรุปค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าต่ำสุด (Min.) ค่าสูงสุด(Max.) ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน(SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตาราง 15

ตาราง15แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตัวแปร	Min.	Max.	Mean	SD
บทบาทของผู้บริหาร (role)	0.73	5.00	3.82	0.72
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (social)	1.44	5.00	3.87	0.67
บรรยากาศในการทำงาน (condition)	0.78	5.00	2.98	1.36

ตัวแปร	Min.	Max.	Mean	SD
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(motivation)	2.60	5.00	4.25	0.86
เหตุผลเชิงจริยธรรม (moral)	1.78	5.00	4.14	1.04
สุขภาพจิตในการทำงาน (mhealth)	0.00	5.00	3.62	0.83
ความเชื่อในอำนาจตน (power)	0.00	5.00	2.75	1.38
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อฯ (ir)	2.78	5.00	4.57	0.58
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (ip)	2.58	5.00	3.66	1.49
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน(Br)	2.72	5.00	4.39	0.67
พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Bp)	2.11	5.00	3.95	0.97

จากตาราง 15 ตัวแปรในงานวิจัยนี้ มีค่าพิสัยคะแนนระหว่าง 1 – 6 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.57รองลงมาคือตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย4.39ตัวแปรแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ย 3.95 และ 3.87 ตามลำดับ ตัวแปรสุขภาพจิตในการทำงานตัวแปรบรรยาภาคในการทำงานและตัวแปรความเชื่อ อำนาจในตนมีค่าเฉลี่ย 4.25 , 4.14 , 3.95, 3.87 , 3.82 , 3.66 , 3.62 , 2.98และ2.75ตามลำดับ

2.การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

2.1.1 การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมต่อ พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ

ตัวแปร ลักษณะทางชีวสังคม	พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ เป็นจริง n=215(ร้อยละ)	พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ ไม่เป็นจริง n=7(ร้อยละ)	χ^2 , P-value
เพศ			*0.436
หญิง	85 (39.5)	2 (28.6)	
ชาย	130 (60.5)	5 (71.4)	

อายุ(ปี)			*0.248
≤30	16 (7.4)	0 (0.0)	
31-50	106 (49.3)	6 (85.7)	
≥51	93 (43.3)	1 (14.3)	
ตำแหน่ง			*0.126
ข้าราชการ	86 (40.0)	5 (71.4)	
ไม่ใช่ข้าราชการ	129 (60.0)	2 (28.6)	
ประสบการณ์ทำงาน			*0.563
≤5	40 (18.6)	1 (14.3)	
6-15	84 (39.1)	3 (42.9)	
16-25	48 (22.3)	3 (42.9)	
≥26	43 (20.0)	0 (0.0)	

*Fisher's Exact Test

จากตารางที่ 16 การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบว่าทุกตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ตัวแปร ลักษณะทางชีวสังคม	พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วม เป็นจริง n=166(ร้อยละ)	พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วม ไม่เป็นจริง n=56(ร้อยละ)	χ^2 ,P-value
เพศ			6.500,0.011
หญิง	57 (34.3)	30 (53.6)	
ชาย	109 (65.7)	26 (46.4)	
อายุ(ปี)			1.446,0.485
≤30	10 (6.0)	6 (10.7)	
31-50	84 (50.6)	28 (50.0)	
≥51	72 (43.4)	22 (39.3)	
ตำแหน่ง			0.108, 0.743
ข้าราชการ	67 (40.4)	24 (42.9)	
ไม่ใช่ข้าราชการ	99 (59.6)	32 (57.1)	
ประสบการณ์ทำงาน			1.447, 0.695
≤5	28 (16.9)	13 (23.2)	
6-15	68 (41.0)	19 (33.9)	
16-25	38 (22.9)	13 (23.2)	
≥26	32 (19.3.0)	11 (19.6)	

จากตารางที่ 17 การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม พบว่า เพศเป็นตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม($\chi^2=6.5$,P-value = 0.011) จึงสรุปได้ว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพศมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

2.2.1การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร ลักษณะทางสังคม	พฤติกรรมความรับผิดชอบ เป็นจริง n=215 (ร้อยละ)	พฤติกรรมความรับผิดชอบ ไม่เป็นจริง n=7 (ร้อยละ)	χ^2 ,P-value
บทบาทผู้บริหาร			*0.018
จริง	159 (73.9)	2 (28.6)	
ไม่จริง	56 (26.1)	5 (71.4)	
การถ่ายทอดทางสังคม			*0.182
จริง	169 (78.6)	4 (57.1)	
ไม่จริง	46 (21.4)	3 (42.9)	
บรรยากาศในการทำงาน			*0.361
จริง	62 (28.8)	1 (14.3)	
ไม่จริง	153 (71.2)	6 (85.7)	

*Fisher's Exact Test

จากตารางที่ 18 การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบว่าบทบาทผู้บริหารเป็นตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (P-value = 0.018) จึงสรุปได้ว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 บทบาทผู้บริหารมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.2.2การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมดังแสดง ในตารางที่ 19

ตารางที่ 19ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ตัวแปร ลักษณะทางสังคม	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม เป็นจริง n=166(ร้อยละ)	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม ไม่เป็นจริง n=56(ร้อยละ)	χ^2 ,P-value
บทบาทผู้บริหาร			1.564,0.211
จริง	124 (74.7)	37 (28.6)	
ไม่จริง	42 (25.3)	19 (71.4)	
การถ่ายทอดทางสังคม			8.103,0.004
จริง	137 (82.5)	36 (64.3)	
ไม่จริง	29 (17.5)	20 (35.7)	
บรรยากาศในการทำงาน			9.290,0.002

จริง	56 (33.7)	7 (12.5)
ไม่จริง	110 (66.3)	49 (87.5)

จากตารางที่ 19 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมพบว่าตัวแปร การถ่ายทอดทางสังคม และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม โดยมีค่า p-value= 0.004 และ 0.002 ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่าที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การถ่ายทอดทางสังคม และบรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม

2.3การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปรลักษณะทาง จิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านควา ม รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

2.3.1การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน

ตัวแปร ลักษณะทางจิตเดิม	พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ เป็นจริง n=215 (ร้อยละ)	พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ ไม่เป็นจริง n=7 (ร้อยละ)	χ^2 , P-value
แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์			*0.000
จริง	209 (97.2)	2 (28.6)	
ไม่จริง	6 (2.8)	5 (71.4)	
เหตุผลเชิงจริยธรรม			*0.192
จริง	191 (88.8)	5(71.4)	
ไม่จริง	24 (11.2)	2(28.6)	
สุขภาพจิตในการทำงาน			*0.019
จริง	131 (60.9)	1 (14.3)	
ไม่จริง	84 (39.1)	6 (85.7)	
ความเชื่ออำนาจในตน			*0.156
จริง	51 (23.7)	0 (0.0)	
ไม่จริง	164 (76.3)	7 (100.0)	

*Fisher's Exact Test

จากตารางที่ 20 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตในการทำงาน มีค่า p-value = 0.000 และ 0.019 ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานการมีส่วนร่วมดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ตัวแปร ลักษณะทางจิตเดิม	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม เป็นจริง n=166(ร้อยละ)	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม ไม่เป็นจริง n=56(ร้อยละ)	χ^2 , P-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์			*0.113
จริง	160 (96.4)	51 (91.1)	
ไม่จริง	6 (3.6)	5 (8.9)	
เหตุผลเชิงจริยธรรม			4.556, 0.033
จริง	151 (90.9)	45 (80.4)	
ไม่จริง	15 (9.1)	11 (19.6)	
ตัวแปร ลักษณะทางจิตเดิม	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม เป็นจริง n=166(ร้อยละ)	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม ไม่เป็นจริง n=56(ร้อยละ)	χ^2, P-value
สุขภาพจิตในการ ทำงาน			1.077, 0.299
จริง	102 (61.4)	30 (53.6)	
ไม่จริง	64 (38.6)	26 (46.4)	
ความเชื่ออำนาจในตน			0.469, 0.493
จริง	40 (24.1)	11 (19.6)	
ไม่จริง	126 (75.9)	45 (80.4)	

*Fisher's Exact Test

จากตารางที่ 21 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมพบว่า ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ($\chi^2 = 4.556$, P-value = 0.033) จึงสรุปได้ว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เหตุผลเชิงจริยธรรมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

2.4การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปรลักษณะ จิตตามสถานการณ์ ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

2.4.1การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้าน
รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร ลักษณะจิตตามสถานการณ์	พฤติกรรมความรับผิดชอบ เป็นจริง n=215(ร้อยละ)	พฤติกรรมความรับผิดชอบ ไม่เป็นจริง n=7(ร้อยละ)	χ^2 ,P-value
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้าน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน			*0.092
จริง	213 (99.1)	6 (85.7)	
ไม่จริง	2 (0.9)	1 (14.3)	
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้าน การมีส่วนร่วม			*0.098
จริง	130 (60.5)	2(28.6)	
ไม่จริง	85 (39.5)	5(71.4)	

*Fisher's Exact Test

จากตารางที่ 22 การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพบว่าตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงสรุปได้ว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05ลักษณะจิตตามสถานการณ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.4.2การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ตัวแปร ลักษณะจิตตามสถานการณ์	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม เป็นจริง n=166(ร้อยละ)	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม ไม่เป็นจริง n=56(ร้อยละ)	χ^2 ,P-value
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้าน การมีส่วนร่วม			*0.584

จริง	164 (98.8)	55 (98.2)
ไม่จริง	2 (1.2)	1 (1.8)
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้าน		8.564,0.003
การมีส่วนร่วม		
จริง	108 (65.1)	24 (42.9)
ไม่จริง	58 (34.9)	32 (57.1)

*Fisher's Exact Test

จากตารางที่ 23 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะ จิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมพบว่าตัวแปรเจตคติ ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ($\chi^2 = 8.564, p\text{-value} = 0.003$) จึงสรุปได้ว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านมีส่วนร่วมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มากที่สุดคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมาคือ บทบาทของผู้บริหารและสุขภาพจิตในการทำงาน สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานด้าน การมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ บรรยากาศในการทำงานรองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เพศ และเหตุผลเชิงจริยธรรม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Evaluation study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเสี่ยงในการทำงานด้านจิตวิทยาสังคมของบุคลากร และ ความสัมพันธ์ ระหว่าง ลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่โดยใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane แบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ตามกลุ่มงานและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่ ผ่านการทดสอบ ความเที่ยงตรง (Validity)และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า ไค-สแควร์ (Chi-square test) ผลการศึกษาพบว่าการตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 222 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ อัตราส่วนเพศชายต่อเพศหญิง = 1 : 1.5 อายุน้อยที่สุดคือ 24 ปี มากที่สุดคือ 60 ปี อายุเฉลี่ย 47+9.59 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุดคือ 1 เดือน มากที่สุดคือ 36 ปี(เฉลี่ย 16+9.78 ปี) ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพบว่า ตัวแปรบทบาทของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P < 0.05$) ส่วนความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร พบว่า ตัวแปรเพศ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานและเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P < 0.05$)

อภิปรายผล

1) ปัจจัยเสี่ยงอาชีพอนามัยด้านจิตวิทยาสังคม

บทบาทของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารมีระเบียบข้อปฏิบัติทางราชการ และไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียในด้านชู้สาวเมื่อผู้บริหารได้รับรู้ข่าวสารจากภายนอก เช่นจากการสัมภาษณ์ การอบรม การประชุม ศึกษาดูงาน ฯลฯ มีการนำมาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในรับทราบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนการจัดให้มีการ พบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติตาม ระเบียบข้อปฏิบัติทางราชการ อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะเรื่องการบริหารจัดการงบประมาณ จัดให้มีระบบการตรวจสอบการใช้งบประมาณรายเดือน รายไตรมาส สำหรับการจัดเวทีให้มีการพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ทุกระดับภายในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมแบบนี้บ่อยมาก(1 ครั้งต่อปี คือ งานเกษียณอายุราชการ) กลุ่มพัฒนาองค์กรซึ่งมีหน้าที่

รับผิดชอบความผาสุกของบุคลากรในหน่วยงาน ควรจัดให้มีกิจกรรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี(งานดำหัวผู้อาวุโส และงานเกษียณ) บรรจุลงในแผนปฏิบัติการประจำปีให้มีความต่อเนื่องและมีการติดตามประเมินเป็นระยะๆ

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บุคลากรได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยได้รับการถ่ายทอดจากการประชุมชี้แจงโครงการใหญ่ๆก่อนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่วนการรู้ขั้นตอนการทำงาน กิจกรรมต่างๆได้เพราะทำตามแบบอย่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดข้อค้นพบนี้หน่วยงานควรคำนึงถึงรูปแบบการถ่ายทอดแบบไม่เป็นทางการร่วมด้วย เช่น จัดให้มีการเรียนรู้ขั้นตอนการทำงานโดยวิธีเพื่อนสอนเพื่อน หรือ On the job trainingหรือ การพูดคุยกันในกลุ่มงาน ทั้งนี้ควร จัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้อย่างสม่ำเสมอ

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน พบว่าความรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานพบว่าการมีส่วนร่วมในหน่วยงานจะเป็นตัวช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการทำงานที่ดี โดยมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และต้องการให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงควรจัดเวทีสื่อสารและการติดตามผลลัพธ์ของการดำเนินงานในเชิงผลลัพธ์ หรือ ผลสำเร็จของงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยแสดงให้เห็นเป้าหมายสุดท้ายที่ตรงกัน คือ ประชาชนปลอดภัยจากโรคและภัยสุขภาพต่างๆ เช่น โรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และ เตรียมความพร้อมรับภัยสุขภาพต่างๆ ได้ตามมาตรฐาน อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานควรมีสุภาพดี อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี มีความสุขจากการทำงาน โดยติดตามจากค่าดัชนีความสุขของบุคลากร (Happinometer) ที่ควรอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

2) ความสัมพันธ์ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมพบว่า

2.1 เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P\text{-value} < 0.05$)โดยพบว่าเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศเป็นปัจจัยทางชีวสังคมและภูมิหลังที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน มีงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (วีรติปานศิลา. 2542; อ้างอิงจาก Daniel. 1986: 661A; Wilson and et. Al. 1984; Williams. 1993: 3673-3674; ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2531: 59; อ้างอิงมาจาก Krasner and Ullman. 1974: 342)และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญัฐยา ลือชา กิตติกุล (2546)พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการบริการแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศชาย สอดคล้องกับ มยุรฉัตร สุขดำรงศ์ (2547)พบว่าเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อที่เป็นเพศชายร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสิ้นเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบต่อ ดังนั้นสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จึงควรจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วม

ร่วม เช่น การสัมมนา อบรม สัศจรรย์ งานเทศกาลต่างๆ ควรจัดบรรยากาศกระตุ้นให้เพศชายได้เข้ามามีส่วนร่วม โดยเป็นหัวหน้างานหรือสมาชิกตามความสามารถของบุคคลนั้นๆ พร้อมทั้งให้รางวัลยกย่องชมเชย และประกาศความดี เป็นต้น

2.2 ตัวแปรลักษณะทางสังคม พบว่า บทบาทมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารทำงานโดยยึดระเบียบข้อปฏิบัติทางราชการ มีจริยธรรม สามารถเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ทันสมัย มีการใช้เทคนิค เทคโนโลยี ในการทำงาน จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมี พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ลักษณะ (2549: 36-40) ที่พบว่า บทบาทผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานเป็น 2 ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม กล่าวคือ บุคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูง ข้อค้นพบนี้สะท้อนถึงความสำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี และตัวแปรบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน การมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สูงที่สุด หากมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ก็จะช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรมมีส่วนร่วมของคนในองค์กรมากขึ้นซึ่ง พบว่า สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ของจุงชาร์ตัน เชมมาร .(2553) ที่ว่าลักษณะทางสังคม สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทั้งด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้นสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จึงควรสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มงานทุกคนได้มีโอกาสพูดคุยกับลูกน้องเป็นประจำทุกเดือน เช่น การประชุมกลุ่มงานประจำเดือน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสอนงาน และคิดแก้ไขปัญหาระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง และระหว่างเพื่อร่วมงานด้วยกันเอง ควรจัดให้มีการยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นของหน่วยงานและประกาศอย่างเป็นทางการ เช่นติดประกาศบนบอร์ดและมอบรางวัลในงานเกษียณอายุราชการประจำปีเพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.3 ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตในการทำงาน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) คือเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาถึงผลการวิจัย พบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม(ดวงเดือน พันธุมนาวัน. 2543) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมดังกล่าวมาจากสาเหตุทางจิตใจมนุษย์(Trait approach) ซึ่งตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้อัจฉริยะธรรมและเป็นสาเหตุสำคัญของตัวผู้กระทำ ซึ่งทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมจะเน้นการพัฒนาบุคคลที่จิตใจดีให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของจุงชาร์ตัน เชมมา

กร.(2553) ที่ว่าลักษณะทางจิตเดิมสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทั้งด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมซึ่งนั้นสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ควรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน เช่น การตัดบาตรในวันสำคัญทางศาสนา การออกกำลังกายหลังเลิกงานทุกวันพุธ การตรวจสุขภาพประจำปี การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าอยู่

ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางจิตเดิมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) สูงที่สุด ซึ่งข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ(งามตา วนิทานนท์. 2545: 401-402) คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักทำงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมามากที่สุดถ้าทักษะการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงจะทำให้บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานราชการ ทำงานเพื่อความสำเร็จของผลงานเป็นหลัก โดยมีความสำคัญขององค์ประกอบภายนอกอื่นๆ เช่น เงินเดือน ความดีความชอบหรือผลประโยชน์ที่ได้รับอื่นๆ ดังนั้นสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จึงควรจัดทำ Caree Path ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เหมาะกับตำแหน่งที่จะได้รับ รวมถึงการพัฒนาระบบการคัดสรรแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ได้มาตรฐานเมื่อบุคลากรได้เห็นถึงความก้าวหน้าจะก่อให้เกิดแรงจูงใจต่อการทำงานตามมา

สำหรับตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวแปรเดียวในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทาง จิตเดิมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมด้าน การมีส่วนร่วม กล่าวคือ บุคลากรที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงซึ่งตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมที่อยู่ในส่วนของลำต้นของต้นไม้อื่นเดียวกับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ใช้ในการอธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการทำงานของคนไทย การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เป็นการคำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรมเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ในสถานการณ์ที่ขัดแย้งหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานนั้นจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและการดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นดังนั้นสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จึงควรพัฒนาจิตใจบุคลากรให้รู้จักผิดชอบชั่วดี โดยการจัดกิจกรรมการทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา สนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมโครงการเข้าวัดถือศีลล้างบาป เพื่อขัดเกลาจิตใจให้เป็นคนคิดดีทำดี ซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน ไม่ทุจริต คดโกงทรัพย์สินของทางราชการ

2.4 ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ทั้งด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

ส่วนตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เฉพาะกับพฤติกรรมการทำงานด้าน การมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุชาดา นิภานันท์ (2548: 114) กล่าวว่า เจตคติมีอิทธิพลที่สำคัญต่อพฤติกรรมในทางจิตวิทยาพิจารณาว่าเจตคติของบุคคลเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมในวิถีทางที่แน่นอน เจตคติของบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเจตคติมีความเชื่อมโยงกับบุคลิกภาพ การรับรู้และแรงจูงใจของบุคคล เจตคติจึงเป็นสัญญาณเตือนถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ควรจัดให้มีกิจกรรมสร้างสรรค์ พบปะระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและบุคลากรที่เคยทำงานมาก่อน เช่น การจัดงานเลี้ยงขึ้นปีใหม่เพื่อเป็นการกระชับสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ระหว่างเพื่อนร่วมงาน งานดำหัวผู้อาวุโสและงานเกษียณอายุ เพื่อเชิดชูและยกย่องบุคลากรที่เกษียณและกำลังจะเกษียณอายุไปว่าครั้งที่ท่านยังดำรงตำแหน่งในองค์กรได้ทำคุณประโยชน์ที่มีค่าอย่างยิ่ง ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วมได้

ข้อจำกัดของการศึกษา

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน 2 ลักษณะคือ ในเรื่องของความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในด้านการมีส่วนร่วม แต่ยังมีอีกหลายพฤติกรรมที่น่าสนใจ เช่น พฤติกรรมการทำงานด้วย ความเสียสละ พฤติกรรมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของหน่วยงาน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาพฤติกรรมการทำงานในด้านอื่นๆ ต่อไป
2. ควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้จำเพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น จำแนกเป็นบุคลากรสายอาชีพ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน เป็นต้น
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาความเสี่ยงจากการทำงานที่มาจากปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ทำท่างในการทำงาน ที่ส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 หรือปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เป็นต้น
4. ควรใช้ Multiple Logistic regression ในการควบคุม Confounding Factor เพื่อทราบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างแท้จริง ซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศและแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และควรมีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยมอบให้ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดทำหลักเกณฑ์เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี (การพิจารณาความดีความชอบ), เกณฑ์การพิจารณาเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการ , เกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อ

แต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหน่วยงาน อันจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น และเห็นว่าภายในหน่วยงานไม่มีการเล่นพวกพ้องและระบบอุปถัมภ์

3. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 ควรกำหนดมาตรการหรือกิจกรรมของหน่วยงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมมีส่วนร่วม เช่น จัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในหน่วยงาน จัดประชุมใหญ่ ภายในหน่วยงานทุก 3 เดือน จัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ เช่น งานดำหัว งานเกษียณกำหนดให้มีการตรวจสอบการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากร หรืออาจกำหนดให้ใช้พฤติกรรมมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

4. ควรสนับสนุนให้บุคลากรใช้วิธี “เพื่อนสอนเพื่อน” หรือ “พี่สอนน้อง” ในการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสร้างความเข้มแข็งของทีมทำงาน “Teamwork” และตัวแปรบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน การมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สูงที่สุด หากมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ก็จะช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรมมีส่วนร่วมของคนในองค์กรมากขึ้น

5. ผู้บริหารและกลุ่มงานพัฒนาองค์กรควรกระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกงานจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) ของการทำงานของกลุ่มงานที่ยังไม่มี ส่วนกลุ่มงานที่มีแล้ว ควรนำมาปรับปรุงให้ทันสมัย เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดต่อไป

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง.(2554).จิตวิทยาทั่วไป.พิมพ์ครั้งที่ 5.กรุงเทพฯ: รวมสาส์น
- งามตา วนินทานนท์.(2534).จิตวิทยาสังคม.เอกสารประกอบการสอน.กรุงเทพฯ:สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- งามตา วนินทานนท์;และคนอื่นๆ.(2545).การถ่ายทอดทางสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์.เอกสารคำสอนวิชา วป 581.กรุงเทพฯ:สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จรัส อุ่ณัฐิวัฒน์.(2548). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ.ปริญญาานิพนธ์.วท.ด.(พฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จินตนา ธนวิบูลชัย.(2540).คุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตราวัดเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อที่สร้างขึ้นเองโดยประยุกต์วิธีการของธอร์นไคด์ .ปริญญาานิพนธ์กศ .ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์) . กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จุฬารัตน์ เขมากร.(2553)ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล.(2541).ปัจจัยด้านครอบครัวการทำงานและลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ .ปริญญาานิพนธ์ วท .ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์) . กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน;และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก .(2520).รายงานการวิจัยจริยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพมหานคร:สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน;และคณะ.(2531).ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมและจริยธรรม ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร:สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน.(2539).การใช้ผลผลิตจากการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนาคนไทย. วารสารจิตวิทยา.3(2):28.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน;และคนอื่นๆ.(2543).ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม:การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า.(2544).ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การสนับสนุนทาง สังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์.ปริญญาานิพนธ์.วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นกลีกร์ สุขถิ่นไทย.(2531).งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อของคนไทย:ในประมวล บทความทาง

- วิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์ เอกสารฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ 33 หน้า 81-100.กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ราชการอย่าง มีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี.ปริญญาานิพนธ์.วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือใน บทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค . ปริญญาานิพนธ์.วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532).การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ.ปริญญา นิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนาศึกษาศาสตร์.กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประยุทธ์สุวรรณโกตา.(2536, พฤษภาคม).การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม.พัฒนาชุมชน32.5:17
- ปริญญา ฌวันจันทร์.(2536).ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา ใน จังหวัด เชียงราย.ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2535).จิตวิทยาการบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ ฯสำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริม .กรุงเทพฯ ประทีปจันนี.(2540).การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม.กรุงเทพฯ:สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผอบเอียดรงค์ภักดี. (2537).ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมใน ธนาคาร พาณิชย ไทย.ปริญญาานิพนธ์วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงศ์วัช วิวังสุ.(2546). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมี ส่วน ร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา.ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรม ศาสตร์ ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรพรรณ อุจน์จันทร์.(2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม.วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยา อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มยุรฉัตร สุขดำรงค์.(2547).ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสินค้าเชื่ออย่างมีความ รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ ธกส.กรุงเทพฯ ฯบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัลลิกา ต้นสอน.(2544).พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ:ด้านสุทธาการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2548).พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ:บริษัทธรรมสารจำกัด.

- เรืองอุไร อมรไชย.(2550).ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.ปริญญา นิพนธ์ วท.ม.
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลักษมี ลุประสงค์.(2546).ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้าน
การสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)ของบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.ปริญญา นิพนธ์ วท.ม.(การ
วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณุช แสงฉัตรการ.(2547).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทไทยวงศ์
นิติตั้ง จำกัด.สารนิพนธ์ บม.(สาขาการจัดการ.กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วันเพ็ญ บัวทอง.(2545).การศึกษาการมีส่วนร่วมของแพทย์ในการประกันคุณภาพการศึกษาศูนย์แพทย์
ศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิกโรงพยาบาลสระบุรี.ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาวี ลิ้มเนตร.(2546).ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา:บริษัทเนาวรัตน์ พัฒนาการ
จำกัด(มหาชน).สารนิพนธ์ บม.(สาขาการจัดการ.กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิรัตน์ ปานศิลา.(2542).การถ่ายถอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่
สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย
ปริญญา นิพนธ์ วท.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิรุณ ตั้งเจริญ.(2550).4ปีที่ผ่านมา 4 ปีข้างหน้า:งานยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
พิมพ์ครั้งแรก.กรุงเทพฯ:ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาด หนูมา.(2540).การศึกษาปัจจัยและกระบวนการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่
มีประสิทธิภาพต่อคุณภาพการศึกษา:ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีโรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทาน
ในจังหวัดชัยนาทและอุทัยธานี.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหาร การศึกษา).บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมชาย ประกิตเจริญสุข.(2547).ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสอนในสังกัด
สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.ปริญญา นิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต(การ
จัดการ)กรุงเทพฯ:สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ.(2545).กรณีศึกษาการบริหารและพฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ:บรรณกิจ 199 จำกัด
- สมใจ ลักษณะ.(2543).การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของวิทยากรจัดสถาบันราชภัฏสุพรรณสุนันทา
สิทธิโชค วรรณุสนันติกุล.(2532).การพัฒนาทีมงาน.กรุงเทพฯ:อักษรภาพพัฒนา.
- สุรางค์ไคว้ตระกูล.(2544).จิตวิทยาทั่วไป.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
- เสนาะ ดิยาว.(2532).การบริหารงานบุคคล.พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพฯ:คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์.(2550).ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ปริญญา
นิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข.(2544).ปัจจัยชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการ
ทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ.วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ).กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Aiken,L.S.,&West,S.G.(1991).Multiple regression:Testing and interpreting interactions.Newbury
Part,CA:Sage.

Cohen, John M.; &Uphoff, Norman T. (1977)*Rural Development Participation*. Ithaca: Cornell University.

Devis Keith; & John, Newstrom W.(1989). *Human Behavior At work*. 8th ed. New York: McGraw-Hill.

Magnusson, D.;&Endler, N.S. (1977). *Personallity at the Crossroads : Current Issues in
Interactionism Psychology*.NewJersey : LEA Publishers: 18-21

Stringer, R. (2002).*Leadership and Organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice

Hall. Yamane, Taro. (1967). *Statistics : An Introduction Analysis*. 2 nded. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามตอนที่ 1

แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความและกรอกรายละเอียดที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

หญิง ชาย

2. อายุ.....ปี

3. ประเภทตำแหน่งงาน

1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ 3. กิจ้างประจำ 4. ลูกจ้างชั่วคราว 5. อื่นๆ

4. ประสบการณ์ในการทำงานที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่.....ปี

5. สถานที่ปฏิบัติงาน

1. กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย

2. กลุ่มพัฒนาวิชาการ

3. กลุ่มสื่อสารความเสี่ยง

4. กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง

5. กลุ่มแผนงานและประเมินผล

6. กลุ่มพัฒนาองค์กร

7. กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข

8. กลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค

9. ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลง

10. กลุ่มบริหารทั่วไป**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

แบบสอบถามตอนที่ 2-10 นี้ มีความประสงค์ที่จะสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานของท่าน ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย \checkmark ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหาร

(ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ หัวหน้ากลุ่ม /งาน /ศูนย์)

จริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย = 0

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
ด้านการปฏิบัติหน้าที่						
1. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหารโดยอาศัยผลการปฏิบัติงาน						
2. ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน						
3. ผู้บริหารให้คำชมเชยกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีเด่น						
4. ผู้บริหารจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ						
5. ผู้บริหารมีการทำงานโดยยึดระเบียบ ข้อปฏิบัติทางราชการ						
6. ผู้บริหารเอาใจใส่และคอยตรวจสอบสวัสดิภาพและความปลอดภัยของผู้ใต้บังคับบัญชา						
7. ผู้บริหารนำจุดต่อที่ได้จากผลจากการประเมินในด้านต่างๆมาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ						
8. ผู้บริหารให้โอกาสแก่ผู้ที่ทำงานผิดพลาดให้ปรับปรุงตนเอง						
ด้านการเปลี่ยนแปลง						
9. ผู้บริหารนำเอาเทคโนโลยีการบริหารมาใช้ในองค์กร เช่น TQM,SWOT,ISO,5ส, PMQA						
10. ผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานเป็นทีมโดยการจัดตั้งเป็นคณะทำงานในการทำกิจกรรม โครงการต่างๆ						
11. ผู้บริหารจัดให้มีระบบสารสนเทศของกรมควบคุมโรค เช่น website/internet/ intranet เป็นต้น						
12. ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน						

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
13. เมื่อผู้บริหารได้รับรู้ข่าวสารจากภายนอก เช่น จากการประชุม การอบรม การประชุม ศึกษาดูงาน ฯลฯ แล้วนำมาเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในรับทราบ						
14. ผู้บริหารนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน						
15. ผู้บริหารนำวิธีการ เทคนิคใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานนำไปปรับใช้กับงานของตน						
ด้านจริยธรรม						
16. ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ						
17. ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์ครุภัณฑ์โดยสามารถเปิดเผยข้อมูลได้						
18. ผู้บริหารมีการตำหนิหรือลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง						
19. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบราชการ						
20. ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่ละทิ้งหน้าที่						
21. ผู้บริหารไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียในด้านชู้สาว						
22. ผู้บริหารไม่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับอบายมุข						

แบบสอบถามตอนที่ 3 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

จริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย = 0

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
1. เมื่อมีงานโครงการใหญ่ๆหน่วยงานจะจัดให้มีการประชุมชี้แจงก่อนการทำงานเสมอ						
2. ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ						
3. หน่วยงานของข้าพเจ้านับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมหาความรู้ต่างๆ						
4. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ข้าพเจ้าสามารถสอบถามจากผู้ที่เคยทำได้						
5. เพื่อนร่วมงานสามารถเสนอแนะการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้แก่ข้าพเจ้าได้						
6. หัวหน้ามักจะช่วยข้าพเจ้าทำงานทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้งานไปด้วย						
7. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าให้คำอธิบายแก่ข้าพเจ้าก่อนมอบหมายงานเสมอ						
8. เพื่อนร่วมงานเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานของข้าพเจ้า						
9. ข้าพเจ้ารู้ขั้นตอนการทำกิจกรรมต่างๆได้เพราะทำตามแบบอย่างเพื่อนร่วมงาน						

แบบสอบถามตอนที่ 4บรรยากาศในการทำงาน

จริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย = 0

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
1. ในหน่วยงานนี้มีการกำหนดโครงสร้างของงานไว้อย่างมีเหตุผล						
2. ในหน่วยงานนี้บางครั้งไม่มีความชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ						
3. ในบางโครงการ ฯลฯ ที่ข้าพเจ้าทำ ข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าใครเป็นหัวหน้าหน่วยงานของข้าพเจ้า						
4. บุคคลในหน่วยงานนี้ไม่รู้สิทธิภูมิใจกับการปฏิบัติงานของเขา						
5. บุคลากรรู้สึกถูกกดดันจากการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง						
6. ในหน่วยงานมีการให้รางวัลและการยอมรับน้อยมากสำหรับการทำงานที่ดี						
7. ข้าพเจ้าไม่ได้รับการเห็นอกเห็นใจมากนักในหน่วยงานนี้ถ้าข้าพเจ้าทำผิดพลาด						
8. บุคลากรในหน่วยงานให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
9. ตามที่ข้าพเจ้าเข้าใจคนที่จงรักภักดีต่อหน่วยงานมีน้อย						

แบบสอบถามตอนที่ 5แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
1. เมื่อข้าพเจ้ายังทำงานไม่เสร็จข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ						
2. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานทุกครั้งเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย						
3. เมื่อการทำงานมีปัญหาอุปสรรคข้าพเจ้าจะหาทางแก้ไขงานให้สำเร็จจูล่วงไป						
4. ข้าพเจ้าจะกำหนดเป้าหมายการทำงานในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง						
5. ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างเต็มความสามารถทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย						
6. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้จะเลยเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม						
7. เมื่อข้าพเจ้าต้องทำงานที่มีขั้นตอนยุ่งยากข้าพเจ้าจะขอร้องให้เพื่อนร่วมงานมาช่วยทำแทน						
8. ข้าพเจ้าจะค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน						
9. ข้าพเจ้าชอบที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนา						
10. ข้าพเจ้าจะถามผู้รู้ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน						

แบบสอบถามตอนที่ 6 แบบสอบถามเหตุผลเชิงจริยธรรม

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

ต่อไปนี้มีเรื่องสั้นๆเกี่ยวกับการตัดสินใจแก้ปัญหา 6 เรื่อง ขอให้ท่านสมมติว่าตนเองอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว และได้ตัดสินใจจะกระทำหรือไม่กระทำอย่างไรอย่างหนึ่งตามเหตุการณ์นั้น ขอให้ท่านคิดไว้ในใจก่อนว่า ตัดสินใจเช่นนั้นเพราะเหตุใด เมื่อได้เหตุผลใดแล้ว จึงอ่านคำตอบของเรื่องที่ซึ่งมี 2 คำตอบ ในแต่ละเรื่อง และตอบให้ครบทั้ง 6 เรื่อง

เรื่องที่ 1 วรรณิกาได้รับคัดเลือกให้เดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นเวลา 6 เดือน ซึ่งตรงกับที่เธอได้ฝึกฝนมานาน เธอได้เตรียมตัวทุกอย่างจนพร้อม ครั้นถึงวันเดินทางญาติผู้ใหญ่ที่เธอเคารพนับถืออย่างยิ่งเกิดป่วยหนัก โอกาสรอดชีวิตหรือไม่รอดพอๆกัน ถ้าวรรณิกาอยู่ใกล้ๆอาจช่วยเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ป่วยให้มีชีวิตยืนยาวต่อไปอีก ถ้าข้าพเจ้าเป็นวรรณิกาจะตัดสินใจไม่เดินทางไปต่างประเทศครั้งนี้ โดยข้าพเจ้ามีเหตุผลว่า.....

จริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย = 0

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
1. หากไม่ดูแลครั้งนี้แล้วจะต้องเสียญาติผู้เป็นที่เคารพไป ฉันคงไม่สบายใจไปตลอดชีวิต						
2. การอยู่ดูแลเพื่อยืดชีวิตหรือทำให้ชีวิตรอด ถือว่าเป็นการกระทำที่ประเสริฐเพราะชีวิตนั้นมีค่าเหนือสิ่งใด						

เรื่องที่ 2 ถ้าบุตรหลานของฉันคบเพื่อนที่มีนิสัยไม่ดี ชอบลักขโมยและก้าวร้าว แม้แต่บุตรหรือหลานของฉันก็ยังคงโดนเด็กคนนี้ขโมยเงิน ฉันคิดว่าจะแนะนำบุตรหลานเลิกคบกับเพื่อนคนนี้เพราะ.....

จริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย = 0

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
3. การให้คบกันต่อไป ถ้าหากเกิดความเสียหายแก่บุตรหลานในภายหลัง ฉันคงไม่ให้อภัยตนเองที่ปล่อยปละละเลยเช่นนั้น						
4. การให้เลิกคบกันเป็นการกันไว้ดีกว่าแก้ ย่อมถือเป็นการกระทำที่เหมาะสมที่สุด						

เรื่องที่ 3หนุ่มสาวคู่อึ่งรักกัน ตั้งใจจะแต่งงานร่วมชีวิตครอบครัว ครั้นหนุ่มพาสาวไปบ้านก็ได้ทราบจากมารดาของตนเองว่า หญิงสาวคนนั้นเป็นลูกของครอบครัวที่ร่ำรวยและเคยทำให้ครอบครัวของตนประสบหายนะมาในอดีต ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายหนุ่ม ก็คงยังแต่งงานกับหญิงสาวผู้นั้น เพราะ.....

จริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย = 0

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
5. หากไม่แต่งงานครั้งนี้โดยนำเอาอดีตที่เกิดขึ้นกับคนรุ่นก่อนมายึดถือ ย่อมเป็นความโง่เขลา						

เรื่องที่ 4สุนัขของข้าพเจ้าและของเพื่อนบ้าน ถูกยาเบื่อเสียชีวิตไปหลายตัว ต่อมาทราบว่าผู้ที่วางยาเบื่อ สุนัขคือ เพื่อนบ้าน ชื่อวิชัย เขาเป็นคนค่อนข้างลึกลับ อาชีพไม่มีใครทราบ เป็นผู้มึนอิทธิพล มีบริวารเป็นนักเลงจำนวนมาก การวางยาเบื่อสุนัขครั้งนี้ไม่มีใครทราบสาเหตุ คาดว่าเป็นเพราะเขารำคาญเสียงเห่าหอนหรือเตรียมการโจรกรรมของตามบ้าน เพื่อนบ้านหลายคนที่สุนัขตายเพราะยาเบื่อ ขอร้องให้ข้าพเจ้าเป็นผู้นำในการแจ้งความดำเนินคดีกับ วิชัย เมื่อพิจารณาแล้ว ข้าพเจ้าตั้งใจจะไปแจ้งความเพราะ.....

จริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย = 0

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
6. การแจ้งความเป็นความพยายามที่จะยุติความชั่วร้ายที่จะเกิดกับชุมชนและสังคม ย่อมเป็นการกระทำที่เหมาะสม						
7. การแจ้งความเป็นการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดต่อไปซึ่งจะทำให้เราไม่เสียใจภายหลัง						

เรื่องที่ 5คนร้ายบุกเข้าบ้านของพัชรี และขโมยของมีค่าไปหลายชิ้น ซึ่งประมาณครึ่งหนึ่งของสิ่งของมีค่า พัทรีได้ทำประกันไว้กับบริษัท บริษัทได้ให้เธอทำรายการรูปพรรณของเครื่องประดับที่หายไปเพื่อจะจ่ายเงินให้ตามเงื่อนไข เพื่อนสนิทของพัชรี ซึ่งอยู่ในวงการ ปรีณได้แนะนำเธอว่า เธอควรจะแจ้งว่า สิ่งของที่ทำประกันหายไป

ทั้งหมด เพื่อที่จะได้ค่าชดเชยเต็มที่เพราะเป็นการยากที่บริษัทจะตรวจสอบได้และโดยปกติบริษัทประกันก็ได้
กำไรมหาศาลอยู่แล้ว ถ้าท่านเป็น พัซรี จะแจ้งแก่บริษัท เฉพาะตามรายการของที่หายไปเท่านั้น เพราะ.....

จริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย = 0

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
8. การละเมิดสัญญาแม้จะตรวจสอบไม่ได้ก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ						
9. การรักษาความจริงเป็นการกระทำที่จะช่วยสร้างคุณค่าของสังคม						

แบบสอบถามชุดที่ 7 แบบสอบถามสุขภาพจิตในการทำงาน

จริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย = 0

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
1. ข้าพเจ้าจะอารมณ์เสียมากที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ						
2. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงานเมื่อมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน						
3. ข้าพเจ้าจะรู้สึกรำคาญมากถ้าต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ขาดความสามารถในการทำงาน						
4. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมากเมื่อคนในที่ทำงานของข้าพเจ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						
5. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหงุดหงิดมากที่ได้รับเงินเดือนน้อย						
6. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลัวถ้าต้องทำงานที่เสี่ยงกับการทำผิดกฎหมาย						
7. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลใจมากเมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับความล้มเหลว						
8. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหมดกำลังใจเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน						
9. ข้าพเจ้าจะรู้สึกลุ่มใจมากเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความเห็นของลูกน้อง						
10. ข้าพเจ้าจะรู้สึกลุ่มใจมากเมื่อเข้ากับผู้บังคับบัญชาไม่ได้						
11. ข้าพเจ้ากังวลมากเสมอเมื่อต้องทำงานที่ตัวเองไม่ถนัด						
12. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมากเมื่อมีงานล้นมือ						

แบบสอบถามชุดที่ 8 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน

จริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย = 0

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
1. บ่อยครั้งเมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าทำ ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำผลงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่รับไว้เท่านั้น						
2. ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานให้หน่วยงานนี้ให้ผลไม่คุ้มค่า						
3. การเล่นพวกเล่นพ้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในหน่วยงานราชการที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง						
4. มีบุคลากรในหน่วยงานของข้าพเจ้ามาสายประจำทำแต่กิจส่วนตัว ลาป่วย ลากิจ บ่อยครั้ง แต่ก็ยังได้รับการพิจารณาให้ทำงานปกติ						
5. บางครั้งข้าพเจ้าไม่เข้าใจว่าทำไมข้าพเจ้าจึงถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง						
6. มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของคนๆหนึ่งมักเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทั้งๆที่ข้าพเจ้ามองไม่เห็นความเหมาะสม						
7. คนโปรดของเจ้านายมักไม่ถูกลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้ว่าจะทำผิดร้ายแรงอันมีผลเสียหายต่อหน่วยงานก็ตาม						

แบบสอบถามชุดที่ 9

แบบสอบถามเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน						
1. ข้าพเจ้าคิดว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติการ						
2. ข้าพเจ้าพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าพเจ้า						
3. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ						
4. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับผิดชอบงานด้านต่างๆในหน่วยงานให้ได้ดียิ่งขึ้น						
5. ข้าพเจ้ายินดีที่จะเรียนรู้ระบบใหม่ๆที่หน่วยงานจัดหามาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่						
6. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเรียนรู้และนำระบบใหม่ๆที่หน่วยงานจัดหามาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่						

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
7. ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าทุกคนสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากงานในทุกหน้าที่จะทำให้ทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อหน่วยงาน						
8.ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่						
9. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่นี้						
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม						
1.ข้าพเจ้าคิดว่าการมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมสัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงานมีความสำคัญ						
2. ข้าพเจ้ายินดีถ้ามีโอกาสมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน						
3. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน						
4. การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ในหน่วยงานไม่ได้ช่วยพัฒนาการทำงานของข้าพเจ้าให้ดีขึ้น						
5.การร่วมประชุม สัมมนา การดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงานในปัจจุบันก่อให้เกิดความเป็นมิตรและสมัครใจในหน่วยงานของข้าพเจ้า						
6. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอยเมื่อต้องทำงานหนักเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายของหน่วยงาน						
7. ข้าพเจ้ายินดีที่จะให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ						
8. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานหนักร่วมกับเพื่อนในหน่วยงานเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน						
9. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานจะเป็นตัวช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้						
10. การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงานทำให้ข้าพเจ้าต้องเสียเวลางานในหน้าที่โดยข้าพเจ้าไม่ได้รับอะไรตอบแทน						
11.ข้าพเจ้ายินดีที่จะมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมในการประชุมสัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย						
12. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าร่วมประชุมสัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน เพราะเสียเวลาในการทำงานในหน้าที่						

แบบสอบถามชุดที่ 10

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

จริงที่สุด = 5 จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3 ค่อนข้างไม่จริง = 2 ไม่จริง = 1 ไม่จริงเลย
= 0

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน						
1. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย						
2. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง						
3. ข้าพเจ้าจดจ่อกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่จนงานสำเร็จ						
4. ข้าพเจ้าศึกษางานที่ได้รับมอบหมายก่อนลงมือปฏิบัติ						
5. ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูล/รายละเอียดอย่างถี่ถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจลงมือทำงาน						
6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบข้าพเจ้าจะหาวิธีการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานี้ขึ้นอีกในครั้งต่อไป						
7. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะยาก						
8. ข้าพเจ้าจะรีบทำงานที่ได้รับมอบหมายทันทีเพื่อให้เวลาตรวจทาน/แก้ไข						
9. แม้งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายจะยากลำบากเพียงใดข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ						
10. แม้งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายจะมากมายเพียงใดข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกว่างานนั้นเสร็จตามเป้าหมาย						
11. ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาต่างๆ						
12. ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำตำหนิจากหัวหน้าโดยไม่แสดงอารมณ์โกรธ						
13. ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา						
14. ข้าพเจ้ามาปฏิบัติงานตรงตามเวลาราชการ						
15. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุม/โครงการ/สัมมนา/กิจกรรม ฯลฯ ของหน่วยงานตรงตามเวลาที่กำหนด						
16. เมื่อทำงานผิดพลาดข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษผู้อื่น						
17. ข้าพเจ้าปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง						

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน					
	5	4	3	2	1	0
อยู่เสมอ						
18. ข้าพเจ้าติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้วถ้าพบว่าผิดพลาดข้าพเจ้าจะทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป						
พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม						
1. ข้าพเจ้าร่วมวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน						
2. ข้าพเจ้าร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในที่ประชุมเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน						
3. ข้าพเจ้าร่วมให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง กิจกรรม โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน						
4. ข้าพเจ้าให้ข้อมูลในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์/นโยบาย/แผนปฏิบัติงานฯ ของหน่วยงาน						
5.ข้าพเจ้าเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน						
6. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของหน่วยงาน						
7. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมมีโครงการต่างๆของหน่วยงาน						
8. ข้าพเจ้าร่วมรณรงค์เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมในการรับรู้ของหน่วยงานนี้						
9. ข้าพเจ้าให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการโดยอาศัยแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์/นโยบาย/แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน						