

158.7  
๒726ก  
ร.2

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท  
ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค

29 ต.ค. 2539

ปริญญาโท

ของ

นุชนารถ ชาติทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

กุมภาพันธ์ 2539

ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

B.18266

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอก  
การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....*อ้อมเดือน สดมณี*.....ประธาน

(ดร.อ้อมเดือน สดมณี)

.....*จรัล อุฐิติวัฒน์*.....กรรมการ

(อ.จรัล อุฐิติวัฒน์)

คณะกรรมการสอบ

.....*อ้อมเดือน สดมณี*.....ประธาน

(ดร.อ้อมเดือน สดมณี)

.....*จรัล อุฐิติวัฒน์*.....กรรมการ

(อ.จรัล อุฐิติวัฒน์)

.....*ผศ.ดร.ดุขณี โยเหลา*.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผศ.ดร.ดุขณี โยเหลา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....*ศิริยุภา พูลสุวรรณ*.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 19..เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.อ้อมเดือน สดมณี ประธานที่ปรึกษาปริญญาโท อาจารย์จรัส อุ่ณฐิติวัฒน์ กรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทที่ได้สละเวลาอย่างมากในการให้ความรู้ คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำปริญญาโท ผศ.ดร.ศุภี ไยเหลา กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยนี้ ดร.อ้อมเดือน สดมณี และอาจารย์อุษา ศรีจินดาวัฒน์ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ผจงจิต อินทสุวรรณ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และคณาจารย์สถาบันทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการศึกษางานแผนงานและพัฒนาชนบทระดับอำเภอ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดขอโน้มราสีกถึงพระคุณของบิดา-มารดา สามี พี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ และบุคคลอื่น ๆ ที่มาได้เอื้อนามทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการทำปริญญาโทฉบับนี้

นุชนารถ ธาดูทอง

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	จุดมุ่งหมาย.....	4
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการศึกษา.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	พฤติกรรมการทำงาน และความหมาย.....	7
	การวัดพฤติกรรมการทำงาน.....	8
	ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม.....	10
	ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน.....	14
	ความเชื่ออำนาจภายในตนกับพฤติกรรมการทำงาน.....	14
	ผลของความเชื่ออำนาจภายในตน.....	15
	การวัดความเชื่ออำนาจภายในตน.....	17
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน.....	18
	ผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	19
	การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	20
	ทัศนคติที่ดีต่องานและพฤติกรรมการทำงาน.....	20
	ผลของทัศนคติ.....	21
	การวัดทัศนคติต่อการทำงาน.....	23
	สุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงาน.....	23
	ผลของสุขภาพจิต.....	24
	การวัดสุขภาพจิต.....	25

ความขัดแย้งในบทบาทกับการทำงาน.....	26
ผลของความขัดแย้งในบทบาท.....	29
การวัดความขัดแย้งในบทบาท.....	30
ความคลุมเครือในบทบาทกับการทำงาน.....	30
ผลของความคลุมเครือในบทบาท.....	31
การวัดความคลุมเครือในบทบาท.....	31
ลักษณะทางสังคมกับการทำงาน.....	32
เพศกับการทำงาน.....	32
อายุกับการทำงาน.....	33
วุฒิทางการศึกษากับการทำงาน.....	35
ระยะเวลาในการทำงานกับการทำงาน.....	35
นิยามปฏิบัติกร.....	37
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
สมมติฐานในการวิจัย.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากร.....	42
กลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ข้อมูลพื้นฐาน.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 1.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 2.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 3.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 4.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 5.....	74
การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 6.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 7.....	86
5 การสรุป และอภิปรายผล.....	91
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานของการวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	100
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	101
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก.....	117
ภาคผนวก ข.....	150
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	158

## บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามเขตการศึกษา..... 43
- 2 เฟอร์เซ็นต์การทํานายและลำดับความสําคัญของตัวทํานายต่าง ๆ ของตัวแปร 6 ตัว  
ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย... 57
- 3 เฟอร์เซ็นต์การทํานายและลำดับความสําคัญของตัวทํานายต่าง ๆ ของตัวแปร 6 ตัว  
ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มรวม  
และกลุ่มย่อย..... 59
- 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน  
ของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอดตามการรายงานของตนเอง  
เมื่อพิจารณาตามความขัดแย้งในบทบาท และสุขภาพจิต ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย... 62
- 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน  
ของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอดตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา  
เมื่อพิจารณาตามความขัดแย้งในบทบาท และสุขภาพจิต ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย... 64
- 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน  
ของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอดตามการรายงานของตนเอง  
เมื่อพิจารณาตามความคลุมเครือในบทบาท และสุขภาพจิต ในกลุ่มรวม  
และกลุ่มย่อย..... 66
- 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน  
ของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอดตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา  
เมื่อพิจารณาตามความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิต ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.. 68

8	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามการรายงานของตนเอง เมื่อพิจารณาตามเพศ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	70
9	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามเพศ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	72
10	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามการรายงานของตนเอง เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	74
11	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	76
12	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามการรายงานของตนเอง เมื่อพิจารณาตามอายุ ความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	78
13	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามการรายงานของตนเอง เมื่อพิจารณาตามอายุ ความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	82



14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน  
 ของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์อําเภอคลองหลวง  
 เมื่อพิจารณาตามอายุ ความเชื่ออันอาจภายในตน และแรงจูงใจในสัมฤทธิ์  
 านกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 84

15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน  
 ของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์อําเภอคลองหลวง  
 เมื่อพิจารณาตามวุฒิทางการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต  
 านกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 87

16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของพฤติกรรมการทำงาน  
 ของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์อําเภอคลองหลวง  
 เมื่อพิจารณาตามวุฒิทางการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต  
 านกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 89

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมแสดงลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจ ที่จะนำไปสู่  
พฤติกรรมทางจริยธรรม..... 11
- 2 แสดงระบบสังคม และการเกิดพฤติกรรม..... 27
- 3 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุและความเชื่ออำนาจภายในตน ที่มีผลต่อพฤติกรรม  
การทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของตนเอง..... 80

## บทที่ 1

### บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการเร่งรัดพัฒนาระบบงานและหน่วยงานต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานภายในขอบเขตของอำเภอ (ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 พ.ศ. 2515) ให้มีบทบาทหน้าที่ตามภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพสมกับเป็นองค์กรประสานงาน และให้บริการสนับสนุนส่งเสริมกรมและหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและแผน โดยเฉพาะในด้านข้อมูล สารสนเทศ การวางแผน การประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การตรวจติดตามประเมินผล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2531 : 10-15) และแนวทางหนึ่งในการดำเนินการพัฒนาดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีตำแหน่งนักวิชาการศึกษาประจำอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติงานในด้านวิชาการ คอยติดตามการเคลื่อนไหวทางการศึกษา เสนอแนะข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจในการบริหารการศึกษา โดยเป็นที่ปรึกษาเสนอแนะอำเภอด้านการศึกษา (สมาน แสงมะลิ. 2527 : 10-11)

งานด้านวิชาการที่อยู่ในความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา ได้แก่ หน้าที่ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตลอดจนข้อมูลทางด้านสังคมเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องและจำเป็นที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบนโยบายและการวางแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของอำเภอ ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและความต้องการของท้องถิ่น เสนอขอตั้งงบประมาณการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมให้แก่หน่วยงาน สถานศึกษา และศาสนสถานในอำเภอ ตลอดจนจัดสรรงบประมาณตามที่กระทรวงมอบหมาย (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2533 : 5) ประสานการบริหารแผนงานและ

โครงการ ตลอดจนงานวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของสำนักงาน  
ศึกษาธิการอำเภอ และแนวการศึกษาและอาชีพ รวมทั้งปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวาง  
แผนและการดำเนินงานโครงการทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมภายในอำเภอ  
(สมุท วรรณพงษ์. 2531 : 8)

การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคนั้น เน้น  
หนักในด้านวิชาการ . ซึ่งเปรียบได้กับหมั่นสมองของสำนักงาน และการที่กระทรวงศึกษาธิการ  
มีนโยบายในการเร่งรัดพัฒนาระบบงาน ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้ปฏิบัติงานตามภาระ  
หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในสำนักงานของ  
นักวิชาการศึกษา มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการบรรลุเป้าหมาย  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคจะต้อง  
พัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ  
หมายให้ดีที่สุด และการที่นักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้  
อย่างดีและมีประสิทธิภาพได้นั้น ลักษณะทางจิตมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เช่น จากการศึกษาวิจัยความ  
รู้สึกแปลกแยกของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอาชีพ โดยพบผลทั้งในประเทศ และต่างประเทศ  
(ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2531 ; Blackwood. 1979 : 252) ว่าการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน การ  
ขาดความเชื่ออำนาจในตนเอง และการมีสุขภาพจิตเสื่อมนั้นมีส่วนบั่นทอนคุณภาพการทำงานอาชีพ  
ของบุคคลอย่างยิ่ง เซวง ชีนประโคน (2528) ศึกษาจิตลักษณะที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของครู พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู คือ  
แรงจูงใจในสัมฤทธิ์และทัศนคติต่อวิชาชีพครู นอกจากนี้ ในการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ จะสามารถบรรลุ  
เป้าหมายของงานนั้น ๆ ได้ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง นักวิชาการศึกษา  
ในส่วนภูมิภาคก็เช่นเดียวกัน เท่าที่ผ่านมาตามแห่งนี้ได้มีการดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการ  
จากทุกสังกัด ทุกประเภท ในกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ  
ศึกษาประจำสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอเป็นรุ่น ๆ ไปจนกว่าจะได้ครบ ในการสอบ  
คัดเลือกนั้น เน้นหนักไปด้านวัดความรู้ ความจำเกี่ยวกับกระบวนการวางแผน กฎหมายและ

เปรียบเทียบการตลอดจนความรู้ทั่วไป แต่บุคคลเหล่านั้นที่ได้รับการคัดเลือก จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2533 : 4) และปัญหาอีกประการหนึ่งพบภาพหน้าที่นักวิชาการศึกษากำหนดไว้ไม่ชัดเจน รวมทั้งได้รับมอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ระบุไว้ในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและปฏิบัติอีกด้วยทำให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะการวางแผนและงานวิชาการขาดการต่อเนื่องและทำไม่ได้ไม่เต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2527 : 54) นอกจากนี้การที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการรับย้ายและรับโอนข้าราชการมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา พบว่าข้าราชการที่ได้รับย้ายหรือโอนมาส่วนใหญ่นั้นคุ้นเคยกับงานธุรการ ยังขาดประสบการณ์ทางวิชาการจึงไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2525 : 2) และจากผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : 54) ก็พบว่านักวิชาการศึกษาซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดนี้ ยังขาดความรู้และประสบการณ์ด้านการวางแผน และมีปัญหาในการที่จะนำความรู้ซึ่งได้จากการฝึกอบรมมาสู่การปฏิบัติจริงด้วย

ปัญหาและและข้อจำกัดดังกล่าว ตลอดจนความไม่ชัดเจนและความสับสนในบทบาทหน้าที่ รวมทั้งความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังของตนกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ทำให้เกิดความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท (HarmonVaught. 1986 : 862) ในการดำเนินงานขององค์กรประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายหลายระดับ หากฝ่ายบริหารไม่ได้กำหนดหรือนิยามบทบาท และทำให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน จุดมุ่งหมายขององค์กร หรือมีการกำหนดไว้แต่บุคลากรไม่ทราบแน่ชัด ทำให้บุคคลเกิดความคลุมเครือในบทบาท นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม บุคคลอาจได้รับบทบาทมากเกินไปในเวลาเดียวกัน หรือมีความต้องการที่จะทำงานตามความต้องการ หรือตามแนวความคิดความคาดหวังของตนเองโดยขาดงานที่ทำนั้นจะไปสู่จุดมุ่งหมายและประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน, จึงเกิดปัญหาทำให้บุคคลเกิดความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งความขัดแย้งในบทบาททำให้เกิดพฤติกรรมเกี่ยวกับงานที่ไม่เป็นไปตามภาระหน้าที่ เช่นความตึงเครียด ความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน (Mandy. 1990)

จากความสำเร็จดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนบุคคล โดยตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ลักษณะทางจิต

ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจอันสัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต  
 ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท และลักษณะทางชีวสังคม  
 ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา  
 พฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงการสรรหาบุคคลเข้าสู่  
 ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้อย่างเหมาะสม

#### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของตัวแปรจิตลักษณะและตัวแปรลักษณะทางสังคมในการทำนาย  
 พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ  
 ที่มีลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมแตกต่างกัน

#### ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า มีตัวแปรใดบ้างที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน  
 ซึ่งจะ เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาส่วนภูมิภาคระดับอำเภอให้มีประสิทธิภาพ  
 ยิ่งขึ้น โดยการส่งเสริมและพัฒนาตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานดังกล่าว และยังเป็นแนวทาง  
 ในการศึกษาค้นคว้าทางด้านพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคต่อไป

#### ขอบเขตของการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานแผนงานและพัฒนา  
 ชนบทในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 680 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักวิชาการการศึกษาที่ปฏิบัติงานแผนงานและพัฒนาชนบทในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 256 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.1.1 ลักษณะทางจิต 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน  
ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน แรงจูงใจในสัมฤทธิ์ สุขภาพจิตในการทำงาน

3.1.2 ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือ  
ในบทบาท

3.1.3 ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และระยะเวลา  
ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค  
ระดับอำเภอ

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่นักวิชาการศึกษาจบจากสถาบันการศึกษา  
แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

นักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ หมายถึงบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับ  
งานแผนงานและพัฒนาชนบท ได้แก่ งานเกี่ยวกับการวางแผนการศึกษา การศาสนา และ  
การวัฒนธรรมและจัดทำแผนทุกประเภท การรวบรวมวิเคราะห์เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ การตรวจ  
ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนดำเนินการ  
จัดกิจกรรมและประสานงานพัฒนาชนบทของกระทรวงศึกษาธิการ ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ  
หรือกิ่งอำเภอ ซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ในปีงบประมาณ 2538 (1 ตุลาคม 2537 - 30 กันยายน  
2538)

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติตามปณิธานที่นักวิชาการศึกษาในส่วน  
ภูมิภาคระดับอำเภอ ได้รับปฏิบัติราชการในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา



## บทที่ 2

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาตัวแปรที่สำคัญทางด้านลักษณะทางจิต ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และลักษณะทางชีวสังคม กับพฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการศึกษานานาชาติ ซึ่งในการนำเสนอการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยนี้จะแยกกล่าวเป็นหัวข้อต่าง ๆ คือ พฤติกรรมการทำงานและความหมาย การวัดพฤติกรรมการทำงาน ทฤษฎีต้นน้ำ-จريانธรรม ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาทกับการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาทกับการทำงาน และลักษณะทางชีวสังคมกับการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการทำงานและความหมาย

จากการวิจัยของดวงเดือน พันธุมนาวิน และการประมวลจากการวิจัยอื่น ๆ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528 : 21-25) ได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไว้เป็น 3 ประเภท คือ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดยมีขอบข่ายของความหมายดังนี้

พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้ที่มีพฤติกรรมลักษณะนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง ไม่ประพฤติดังกฎระเบียบของสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ยึดถือกฎเกณฑ์และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มุ่งอนาคต คือคาดการณ์ไกล อดได้รอได้ มีจิตแกร่งมีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย มีสติปัญญาสูงกว่าและมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม

พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ได้ เช่น การพัฒนาอาชีพของตน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนั้นยังเป็นพฤติกรรมที่ทำเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน พฤติกรรมอาสาพัฒนา

ชนบท เป็นต้น จากผลงานวิจัยซึ่งศึกษาจากนักศึกษาและชาวนาไทย ทำให้พบว่าคนที่มีพฤติกรรม เช่นนี้ นอกจากจะมีเหตุผลทางจริยธรรมสูง มีการมุ่งอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้ว ยังมี ความเชื่ออำนาจในตนสูงอีกด้วย

พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถ ความ ชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและ ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง มีความมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิด จากการที่ราชการมีกฎระเบียบมาก มีกติกากการทำงานมาก (ไพจิตร เอื้อทวิกุล. 2522) หรือ อุปสรรคนั้นอาจเกิดจากผู้อื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานหย่อนความสามารถ หรือเกิด จากการมีงบประมาณจำกัด จนกระทั่งสามารถทำงานให้บรรลุผลได้อย่างดี

พฤติกรรมทั้งสามประการดังกล่าว เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการทั่วไป และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค หมายถึง การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้

#### การวัดพฤติกรรมการทำงาน

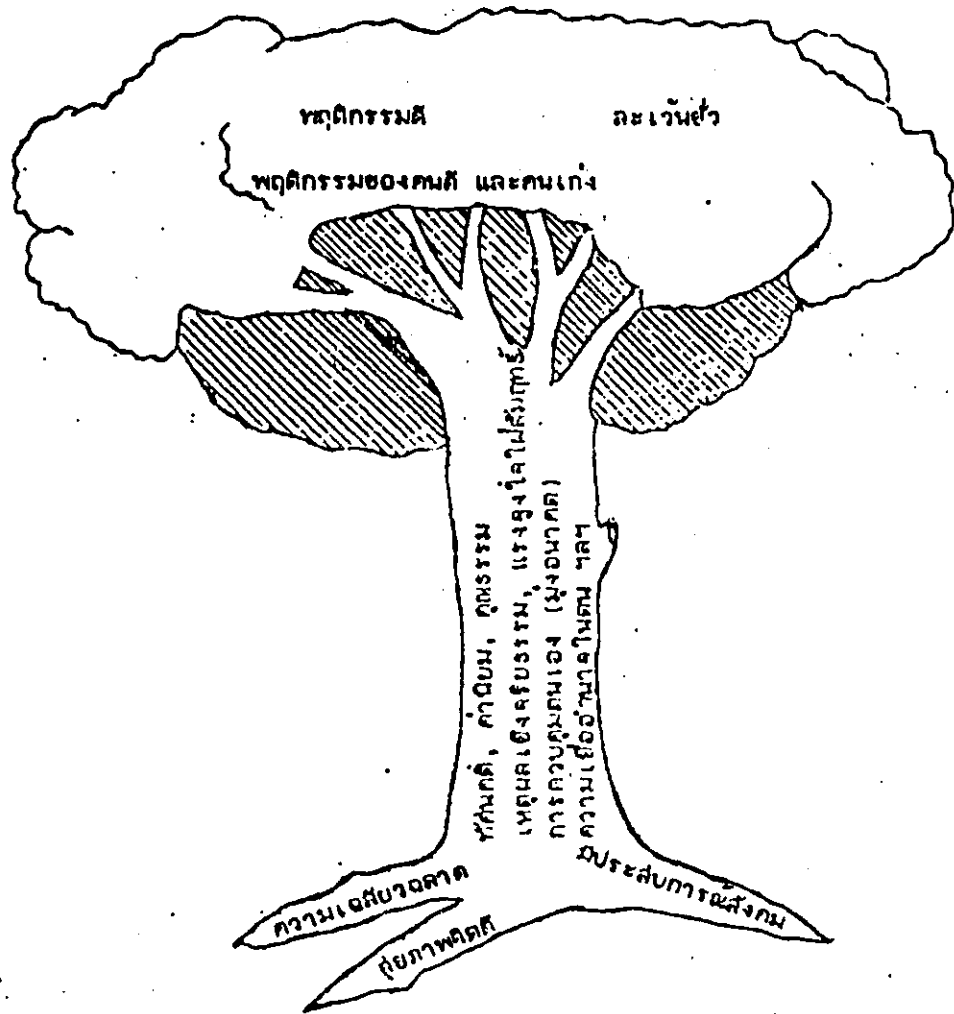
ในการวัดพฤติกรรมการทำงาน กระทำได้หลายแบบ เช่น โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้รายงานตนเอง เช่น จากการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครูนั้น วิธีการที่ให้ผู้สอน รายงานนับเป็นวิธีที่ใช้กันมานาน เพราะครูจะเป็นผู้ที่รู้ถึงพื้นฐานศักยภาพของความรู้ของตนเอง ในการปฏิบัติการสอนได้ชัดเจนกว่าผู้อื่น มีการเกี่ยวข้องที่จะเต็มใจในการให้ข้อมูล ตลอดทั้งมีความ สิ้นเปลืองน้อยในการดำเนินการ แบบฟอร์มของการประเมินส่วนใหญ่นักวิชาการวิจัยใช้เป็นแบบสอบถาม ให้ครูผู้สอนหรือผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นผู้รายงาน เช่น ชาตณรงค์ แสงสว่าง.(2524) ศึกษาการสร้าง เครื่องมือวัดสมรรถภาพทางการสอนของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เครื่องมือวัด เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) พันทิพา แซ่ตัน.(2531) ศึกษาเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยตามโครงสร้าง การบริหารงานปี พ.ศ. 2527 โดยให้ศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นผู้รายงาน ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าเช่นกัน เช่นเดียวกับของผ่านศึก แก้วหย่อง(2531) ศึกษาเรื่อง บทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานศูนย์การศึกษาออก

โรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บุณริบ คักคิมฉี (2532) และคักคิตชัย นิรัฐทรี (2531) ได้ทำผู้ปฏิบัติงานประเมินตนเอง เช่นเดียวกัน ส่วนอีกวิธีคือให้ครูใหญ่หรือหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้รายงาน ซึ่งวิธีนี้หัวหน้างานจะรับรู้ได้แต่เพียงพฤติกรรมของครูหรือของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกบ่อย หรือรับรู้ทางอ้อมโดยผ่านตัวบ่งชี้อื่น ๆ เท่านั้น งานวิจัยที่ใช้ครูใหญ่หรือหัวหน้างานเป็นผู้รายงานได้แก่ ของเมดเลย์และโคเกอร์ (Medley and Coker, 1987 : 242-247) ศึกษาความถูกต้องของวิธีการที่ให้ครูใหญ่เป็นผู้ตัดสินประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยครูใหญ่จำนวน 46 คน และครูผู้น้อยที่ถูกตัดสินจำนวน 322 คน เครื่องมือที่นำมาใช้ประเมินค่าประสิทธิภาพการทำงานของครูประกอบด้วยพฤติกรรม 3 บทบาท พฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียน พฤติกรรมในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี มีบุคลิกภาพดี และบทบาทในฐานะเพื่อนร่วมอาชีพกับครูคนอื่น ผู้บังคับบัญชา โดยให้ครูใหญ่ตัดสินครูแต่ละคน นอกจากนี้ยังมีของบุณริบ คักคิมฉี (2532) และของคักคิตชัย นิรัฐทรี (2531) ที่ใช้แบบวัดพฤติกรรมการทำงานโดยให้หัวหน้างานที่ใกล้ชิดเป็นผู้รายงาน ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 20 ข้อ สำหรับวิธีการสังเกตการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานหรือการสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงาน ถึงแม้ว่าจะเป็น การประเมินที่ค่อนข้างตรง แต่ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่ไม่น้อย เช่น ในการปฏิบัติงานบางอย่างไม่สามารถที่จะสังเกตได้ ปัญหาการสิ้นเปลือง ตลอดจนความตรงของการสังเกตของผู้สังเกตแต่ละคนซึ่งยากที่จะได้รับการยอมรับ

ดังนั้น ในการวัดพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ จึงวัดได้จากพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และในการวัดพฤติกรรมการทำงานก็สามารถวัดโดยให้นักวิชาการศึกษาและผู้บังคับบัญชา (ศึกษานิเทศก์) เป็นผู้รายงาน สำหรับแบบวัดพฤติกรรมการทำงานผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามบทบาทภาระหน้าที่ที่กำหนดให้นักวิชาการศึกษาปฏิบัติ ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ปฏิบัติมากที่สุด ถึงปฏิบัติน้อยที่สุด

### ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528 : 21-31) ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการในการพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองดี และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานหน้าที่ราชการให้เกิดผลสำเร็จ อันได้แก่ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่งทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้มือของต้นไม้ ส่วนลำต้น และส่วนที่เป็นราก (ภาพประกอบ 1) ในส่วนแรกคือ ดอกและผลไม้มือบนต้นแสดงถึงพฤติกรรมการทำงานที่ละเอียดละไว้นับ และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนา มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม (2) ความเชื่ออำนาจในตน (3) ความมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง (4) แรงจูงใจในสัมฤทธิ์ และ (5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม (ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น ๆ) ถ้าต้องการที่จะเข้าใจ อธิบาย ทานาย และพัฒนาพฤติกรรมชนิดใดจะต้องใช้จิตลักษณะบางด้าน หรือทั้ง 5 ด้านนี้ ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่สามของต้นไม้จริยธรรมคือ รากแก้ว ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ (1) สติปัญญา (2) ประสพการณ์ทางสังคม และ (3) สุขภาพจิตจิต ลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่สำคัญที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากแก้วอาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นเพื่อใช้อธิบาย ทานาย และพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้วด้วย กล่าวได้ว่าจิตลักษณะที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมต่าง ๆ และมีความสำคัญเด่นชัดอย่างน้อย 8 ลักษณะนั้น จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่ามีจิตลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจในสัมฤทธิ์ ทศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต โดยพบว่าคนที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นคนที่มีกำลังใจเริ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ เพราะเชื่อว่าทำให้เกิดผลตามที่ต้องการได้ด้วยตนเอง อันเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2529 ; Strickland. 1977) นอกจากนี้ยังพบว่า จิตลักษณะตัวนี้มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานมาก คือ ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และเมื่อพิจารณา ร่วมกับจิตลักษณะอื่น คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม และความภาคภูมิใจในตนเอง



ภาพประกอบ 1 ทัศนคติในธุรกิจ แสดงให้เห็น ความเชื่อของทีละคนทางจิตใจ  
ที่จะนำไปสู่พฤติกรรมทางธุรกิจ

ก็พบว่า ถ้าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงในขณะที่มีจิตลักษณะอื่นต่ำก็ยังคงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอน และการอบรมจริยธรรมสูงกว่าลักษณะอื่น แต่ถ้าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำในขณะที่มีจิตลักษณะอื่นสูงจะมีพฤติกรรมทั้งสองด้านต่ำ (ศักดิ์ชัย นิริฎทรี. 2531) และพบว่าความเชื่ออำนาจในตนเองก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ (Buck and Ausstrin. 1971 : 1861 - 1862) และผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองจะใช้ความพยายามในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าคนที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนเอง (Hollander. 1981 : 123) สำหรับแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์นั้นถือเป็นจิตลักษณะที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ มากมาย โดยพบว่าแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่ทำนายความตั้งใจที่จะกระทำการสอนด้วยวิธีเห็นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนได้เป็นอันดับแรก และสามารถทำนายได้ถึง 21 % (พนาลัย อยู่สุรารณ. 2535) นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ยังเป็นตัวเสริมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่น ๆ ในการศึกษาพฤติกรรม เช่น พบว่าครูที่มีทัศนคติที่ดีมากและมีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์สูง จะมีคะแนนแสวงหาความรู้สูงกว่าครูที่มีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ต่ำ (วิชัย เขี้ยตบัว. 2534) และผู้ที่มีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์สูงจะทำงานให้เกิดผลสำเร็จในปัจจุบันเพื่อส่งผลถึงอนาคตได้ดีกว่าคนที่มีความแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ต่ำ (Raynor. 1982) ส่วนตัวแปรทัศนคติต่อสภาพการทำงานนั้นพบว่า ผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูงมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย (Vroom. 1964) และยังพบว่าทัศนคติเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ จากการศึกษารื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ของศักดิ์ชัย นิริฎทรี (2531) พบว่าทัศนคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายการมุ่งกระทำหน้าที่ครู และการที่มีทัศนคติจะทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำเพียงใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับจิตลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวัน. 2526 : 13) เช่นจากการศึกษาของสุกานดา บัณฑิตยารักษ์ (2524) พบว่านักศึกษาพยาบาลที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการอาสาปฏิบัติงานอนามัยในชนบทนั้น จะเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวลสูง นอกจากนี้ดวงเดือน พันธุมนาวันและคนอื่น ๆ (2528) พบว่ามารดาไทยที่มีสุขภาพจิตดีและมีทัศนคติที่ดีต่อเด็ก มีการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่เหมาะสมมากกว่ามารดาที่มีทัศนคติที่ไม่ดีและมีสุขภาพจิตเสื่อม

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้สามารถสรุปได้ว่า จิตลักษณะสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ จิตลักษณะที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมมนุษย์ 4 ชนิด ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญและมี

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการศึกษาส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ

ในการศึกษาค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์นั้น ต้องอาศัยความรู้จากเนื้อหาวิชาหลายด้านรวมกัน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ ทานาย และพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์นั้น สามารถศึกษาได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สาเหตุภายในตัวมนุษย์เอง ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ และสาเหตุภายนอกตัวมนุษย์ ถ้าหากจะศึกษาโดยมุ่งเน้นลักษณะภายนอกหรือลักษณะภายในเพียงด้านเดียวนั้น เป็นการศึกษาที่ไม่สามารถชี้ถึงพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างครอบคลุม มีรูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมอยู่รูปแบบหนึ่ง ที่เรียกว่า รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactional model) เป็นรูปแบบที่นักวิจัยและนักจิตวิทยากำลังให้ความสนใจ สนใจศึกษากันมากในปัจจุบัน ซึ่งจะ เน้นความสำคัญของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า การปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคลกับสถานการณ์ที่เขาประสบอยู่ เป็นแหล่งริเริ่มและกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เป็นการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมทั้งภายใน (ลักษณะทางจิตใจ) และภายนอกตัวบุคคล (สถานการณ์หรือลักษณะแวดล้อมทางสังคม) หลักสำคัญของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม คือ มีการกำหนดตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมไว้ 3 ประเภท ได้แก่ (1) ลักษณะทางจิตของผู้กระทำ (2) ลักษณะของสถานการณ์ที่มีความหมายก่อให้เกิดการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้น และ (3) สาเหตุร่วมระหว่างลักษณะทางจิตกับลักษณะของสถานการณ์ ซึ่งอาจวัดและศึกษาได้ในรูปของการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะบางประการของสถานการณ์ โดยการตีความหมายหรือการมองเห็น ความสำคัญของสถานการณ์นั้น ๆ ของบุคคลผู้กระทำ กล่าวโดยสรุปว่ารูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม มุ่งศึกษาสเหตุของพฤติกรรมทั้งภายใน (ลักษณะทางจิตใจ) ดังได้กล่าวแล้ว และภายนอกตัวบุคคล (สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม) (จามตา วณิชทานนท์. 2536 : 8-11) สำหรับพฤติกรรมการทำงานนั้น ตัวแปรทางสังคมที่เป็นตัวแปรภายนอกตัวบุคคลก็เป็นสาเหตุหนึ่ง จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยพบว่าความไม่แน่ชัดในบทบาทมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล (Brief. 976 ; อรทัย วรากรวรูฒิ. 2530) และพบว่าความไม่แน่ชัดในบทบาทสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของพยาบาลได้มากที่สุด (อรทัย วรากรวรูฒิ. 2530) และพบว่าความขัดแย้งในบทบาทก่อให้ เกิดสภาวะการณ์ที่ไม่ปกติภายในจิตใจ ความตึงเครียด ความกดดันทาง

ด้านจิตใจ อันมีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. 2516 ; เดโช เสาวนันทน์. 2518) นอกจากนี้ยังพบว่า ความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาท เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจในการทำนายหรือพยากรณ์ ความท้อแท้ได้ดีที่สุด โดยเฉพาะความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความพึงพอใจด้านการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความพึงพอใจด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 ; Schwab and Iwanicki. 1982) มีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจใน การทำงานของครู (Organ and Greene. 1974 ; Paul. 1975 ; Benson. 1983 ; Brissie and others. 1988 ; Conley and others. 1989 ; เชิดชาติ พุกขุน. 2535) และพบว่าความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความชัดเจนในบทบาท (Paul. 1975 : 85-97)

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาท ซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ

นอกจากลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมดังที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าน่าจะมี ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษารดับอำเภอด้วย ดังจะได้กล่าวต่อไป

#### ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน

##### ความเชื่ออำนาจภายในตนกับพฤติกรรมการทำงาน

ความเชื่ออำนาจภายในตน เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของบุคคลอันที่จะเป็น แรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้มาก ความเชื่ออำนาจภายในตนหมายถึง การที่ บุคคลรับรู้ว่ามีผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของตน และตนสามารถ ที่จะทำนายหรือควบคุมผลที่เกิดขึ้นนั้นได้ ส่วนความเชื่ออำนาจภายนอกตนหมายถึง การรับรู้หรือ



การคาดหวังของบุคคลว่าผลดีและผลเสียหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นไม่ได้เกิดจากการกระทำของตน แต่เกิดจากการกระทำหรือการบังคาลของสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความบังเอิญ โชคชะตา พรหมลิขิต เเคราะห์กรรมหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือกว่า (Rotter. 1966 : 1)

ลักษณะความเชื่ออำนาจภายในตนหรือภายนอกตนนี้ มีผู้เชื่อว่าเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคล (Rotter. 1966 ; Strickland. 1977) ตั้งแต่วัยเยาว์ เมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วได้รับผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็คาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทน ในลักษณะเดียวกันนั้นถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีกหรือกระทำพฤติกรรมใหม่ที่จัดอยู่ในประเภทเดียวกันกับพฤติกรรมเดิมนั้น แต่ถ้าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกไปแล้วไม่ได้ผลตอบแทน หรือได้รับผลตอบแทนโดยที่ไม่ได้ทำอะไรเลย ก็จะทำให้บุคคลเรียนรู้ว่าตนอยู่ภายใต้การควบคุมจากภายนอก ทำให้เกิดความรู้สึกหมกมุ่นกังวลที่จะพยายามทำสิ่งใด ๆ กลายเป็นคนเฉื่อยชา ท้อแท้สิ้นหวังไปในที่สุด จะทำให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตเสื่อมไปได้ในที่สุด ลักษณะของความเชื่ออำนาจภายในตนหรือภายนอกตน ส่วนใหญ่เกิดจากการได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากบิดามารดา (Katkovsky. n.d. ; Crandall and Good. 1967 ; Strickland. 1977) จะมีพัฒนาการมาตั้งแต่ในช่วงเด็กเล็ก การอบรมเลี้ยงดูแบบมีเหตุผลกับเด็กมากกว่าการใช้อารมณ์กับเด็ก จะส่งผลให้เด็กมีความเชื่ออำนาจภายในตนได้ (ทัศนาก ทองภักดี. 2528) และนอกจากนี้แล้วยังเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่ส่งผลให้การกระทำและผลที่เกิดขึ้นไม่สัมพันธ์กัน และมีปริมาณไม่สมดุลย์กัน (Rotter. 1966 ; Strickland. 1977)

ผลของความเชื่ออำนาจในตน

ความเชื่ออำนาจภายในตน เป็นการคาดการณ์เกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมและทำนายเหตุการณ์ หรือผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ยืนยันให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจภายในตนเป็นจิตลักษณะที่พึงปรารถนา และนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา เช่นจากงานวิจัยของ ซีแมนและคนอื่น ๆ พบว่านักโทษที่อยู่ระหว่างการควบคุมความประพฤติที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน จะมีพฤติกรรมแสวงหาความรู้เกี่ยวกับข้อมูลการควบคุมความประพฤติสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน (ฮ่อมเดือน สดมณี. 2536 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Seeman. 1963 : 270-284) นอกจากนี้คนที่เชื่ออำนาจภายนอกตนจะไม่พยายามแสวงหาความรู้เพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเองแล้วยังหันเหไปสู่การทากิจกรรมในลักษณะการ

ประท้วงอย่างรุนแรง หรือก่อความวุ่นวาย (Seeman and Evans. 1962 : 772 - 782) ข้อค้นพบลักษณะนี้ได้รับการยืนยันด้วยงานวิจัยของรัตนา ประเสริฐสม (2526) ที่พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองเท่าไรก็จะมีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยน้อย และมีพฤติกรรมการรักษาสุขภาพน้อยลง

พฤติกรรมแสวงหาความรู้เป็นพฤติกรรมที่สำคัญ เพราะย่อมทำให้การทำงานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากขึ้น ความเชื่ออำนาจภายในตนเองนับเป็นจิตลักษณะที่สำคัญในการก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา จากผลงานของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531) ได้พบว่าจิตลักษณะนี้มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานมาก คือ ถ้าครุมีความเชื่ออำนาจภายในตนเองสูงเพียงอย่างเดียวก็มีพฤติกรรมการทำงานสูง แต่ถ้ามีความเชื่ออำนาจภายในตนเองต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยยืนยันว่าความเชื่ออำนาจภายในตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือลักษณะอื่น ๆ ที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา เช่น ลักษณะการเป็นผู้นำ ความกระตือรือร้นหรือการศึกษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่หรือดีขึ้น ความเชื่อใจกลางต่ำ ทศนคติทางวิทยาศาสตร์ดี การยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตรของเกษตรกร การยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครู (จันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์. 2516 ; มนตรี อนันตรักษ์. 2517 ; นพนธ์ สัมมา. 2523 ; วิชัย เอียดบัว. 2534) มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพอนามัยสูง มุ่งกระทำพฤติกรรมอนามัยสูง มีพฤติกรรมการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของการทำงานสูง (รัตนา ประเสริฐสม. 2526 ; ชัยสิทธิ์ สุทธาจารย์เกษม. 2530 ; ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2531 ; วิสุทธิ ราตรี. 2532) ลักษณะเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความพยายามและความเป็นคนมีกำลังใจทำงาน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเชื่อว่าจะทำให้เกิดผลดีได้ด้วยตัวเอง (ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2529 ; Strickland. 1977)

บัค และออสตริน (Buck and Ausstrin. 1971 : 1861-1862) พบว่าความเชื่ออำนาจภายในตนเองก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบให้ประสพผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของฮอลแลนด์เดอร์ (Hollander. 1981 : 123) ที่พบว่าผู้ที่เชื่ออำนาจภายในตนเองจะใช้ความพยายามในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอกตนเอง แอทคินสัน และเฟเทอร์ (งามตา วณิชทานนท์. 2534 ; อ้างอิงมาจาก Atkinson and Feather. 1966) ศึกษาพบว่าความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนเองมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงจูงใจอันสัมพันธ์ และอาจกล่าวได้ว่า ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนเองเป็นลักษณะทางจิตที่เป็น

พื้นฐานสำคัญของแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ เพราะความรู้สึกว่าตนสามารถควบคุมสถานการณ์ในการกระทำได้ดีเพียงใด เป็นปัจจัยที่กำหนดความพยายามในการทำงานของบุคคล ดังนั้น บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมักจะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน

การวัดความเชื่ออำนาจในตน

(๒) สำหรับแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความเชื่ออำนาจภายในตนนั้น มักจะยึดตามเกณฑ์ที่รอตเตอร์ (Pervin. 1980 : 510) ได้เสนอไว้ว่า เมื่อบุคคลรับรู้ตัวเสริมแรงในลักษณะที่ว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวเขาเกิดจากการกระทำของเขาหรือบุคลิกภาพที่ค่อนข้างแน่นอนของเขา ก็สามารถตัดสินใจได้ว่าเขามีความเชื่ออำนาจภายในตน และในทางตรงข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเขานั้นขึ้นอยู่กับโชคชะตา ความบังเอิญหรือภายนอกของบุคคลอื่นหรือไม่สามารถทำนายได้ เนื่องจากความซับซ้อนของอำนาจที่อยู่รอบตัว ก็สามารถตัดสินใจได้ว่าเขามีความเชื่ออำนาจนอกตน โดยเครื่องมือนี้จะประกอบด้วยข้อความที่มีทั้งเนื้อความของลักษณะความเชื่ออำนาจภายในตน-ภายนอกตน และคำตอบมี 2 คำ คือการเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง ต่อมาลีเวนสัน (Levenson and Miller. 1976) ได้ปรับเครื่องมือวัดของรอตเตอร์ที่สามารถใช้ประเมินค่าในลักษณะของมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert scale) และใช้ความรู้สึกถูกควบคุมโดยอำนาจของผู้อื่น (Powerful others) กับการเกิดขึ้นโดยบังเอิญ (Chance or undered) เป็นองค์ประกอบแสดงความเชื่ออำนาจนอกตน นอกจากนี้จินตนา บิลมาศ (2529) ได้สร้างแบบสอบถามความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน โดยใช้ในการวัดกับข้าราชการพลเรือน จำนวน 1,253 คน และตั้งชื่อแบบสอบถามนี้ว่า แบบสอบถามเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 ค่า คือตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 20 ข้อ และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนของครูประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนของจินตนา บิลมาศ โดยใช้เวลาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต มีมาตรวัด 6 อันดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 4.17 - 7.31 ค่าความเชื่อมั่นสูง (2531) เป็นเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจภายในตนของนักวิชาการศึกษาส่วนภูมิภาค โดยปรับปรุงให้เหมาะกับกลุ่มที่ศึกษา

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความเชื่ออำนาจภายในตนเองมีบทบาทที่สำคัญ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาหลายประการ รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย ทำให้คาดว่านักวิชาการศึกษานิสัยในส่วนบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มี พฤติกรรมการทำงานดี มีคุณภาพมากกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน และหากว่านักวิชาการศึกษานิสัยในส่วนบุคคลมีความเชื่ออำนาจภายในตนเองสูงพร้อม ๆ กับจิตลักษณะด้านอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน

### แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จส่วนตัวของเขา ความสำเร็จของกลุ่มของเขาและความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่น ๆ. ม.ป.ป.: 166) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งที่น่า พึงปรารถนา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วง ไปได้ดี และแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายาม เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อประสบความสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจ แต่ถ้าประสบความสำเร็จล้มเหลว ก็จะเกิดความวิตกกังวล แต่ก็ไม่ย่อท้อที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก (McClland. 1961 : 207) ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะดังนี้คือ (1) จะต้องมุ่งที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (2) มักจะทำในสิ่งที่ เป็นไปได้และเหมาะสม กับกำลังความสามารถของตน (3) เป็นบุคคลที่คิดว่าทุกสิ่งทีกระทำนั้นจะสำเร็จลงได้ด้วย ความตั้งใจจริงและการทำงานของตนนั้นไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง (McClland. 1969 : 104) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลเกิดได้จากการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคล เมื่อบุคคลได้กระทำ พฤติกรรมใดแล้วได้ผลเป็นที่พึงพอใจบุคคลนั้นก็จะกระทำพฤติกรรมในลักษณะนั้น ๆ อีก และเมื่อ ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ ความพึงพอใจก็จะสะสมมากขึ้นส่งผลให้บุคคลกระทำ พฤติกรรมในลักษณะนั้น ๆ อีก ในทางตรงข้ามถ้าผลการกระทำให้ผลที่ไม่พึงพอใจบุคคลก็จะไม่ กระทำพฤติกรรมนั้น ๆ อีก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลเกิดได้จากการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคล ซึ่งบุคคลจะ เกิดการเรียนรู้ตั้งแต่วัยเริ่มแรกของชีวิต ในช่วงที่ยังเป็นเด็กนั้นมีความสำคัญต่อพัฒนา

การต้านแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุก การอบรมเลี้ยงดูแบบฝึกหัดที่ตนเองเร็วจะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจ  
 ฝึกล้มลุกสูง (สุขสมร ประพัฒน์ทอง. 2521) และเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทาง  
 สังคมที่มีผลกระทบต่อการศึกษาและผลที่ได้รับของบุคคล (Atkinson. 1964)

#### ผลของแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุก

มีผู้ศึกษาพบว่าแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น พฤติกรรม  
 การเลือกอาชีพ พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกสูงเลือกอาชีพที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ  
 ของตนตามความเป็นจริง ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกต่ำจะเลือกอาชีพที่ยากหรือสูงกว่า  
 ความสามารถของตน (Mahoney. 1960) พฤติกรรมการเป็นผู้นำ (นาถ พันธุมนาวัน. 2518)  
 โดยพบว่าบุคคลที่มีลักษณะความเป็นผู้นำเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกสูงเท่านั้น นอกจากนี้  
 ยังมีผู้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกกับพฤติกรรมกล้าเสี่ยง และพฤติกรรมการยอมรับ  
 นวัตกรรมทางการเกษตร (นาถ พันธุมนาวัน. 2521 ; นพนธ์ สัมมา. 2523) แรงจูงใจ  
 ฝึกล้มลุกก็สัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลในการเรียน (Eugen. 1969 ; Russel. 1969 ; ราวไพฑิพย์ อีรณิติ.  
 2514 ; ประสาท บัณฑิตวงกูร. 2516 ; อรพินทร์ ชูชม. 2522) ซึ่งต่างก็ได้ข้อสรุปที่ตรงกันว่า  
 ผู้ที่มีแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตรสูง ซึ่ง  
 เป็นประโยชน์กับอาชีพของตนเป็นอย่างยิ่ง สำหรับที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็ปรากฏว่า  
 ผู้ที่มีแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกสูง เป็นผู้ที่มีความสามารถทางการเรียนสูงด้วย และยังพบว่าแรงจูงใจ  
 ฝึกล้มลุกเป็นตัวแปรที่ทำนายความตั้งใจที่จะกระทำการสอนด้วยวิธีเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางใน  
 การเรียนได้เป็นอันดับแรก และสามารถทำนายได้ถึง 21% (พนาลัย อยู่สำราญ. 2535)  
 นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกยังเป็นตัวเสริมกับตัวแปรด้านจิตลักษณะอื่น ๆ ในการศึกษา  
 พฤติกรรม เช่น วิสัย เอียดบัว (2534) พบว่าครูที่มีทัศนคติที่ดีามากและมีแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกสูง  
 จะมีคะแนนการแสวงหาความรู้สูงกว่าครูที่มีแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกต่ำ เรย์เนอร์ (Raynor. 1982)  
 พบว่าคนที่มีแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกสูงจะทำงานให้เกิดผลสำเร็จงานปัจจุบันเพื่อส่งผลถึงอนาคตได้ดีกว่า  
 คนที่มีแรงจูงใจแฝงฝึกล้มลุกต่ำ

### การวัดแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์

มีผู้ที่วัดแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ในหลายรูปแบบ เช่น การทำให้แต่งเรื่องราวจากภาพที่กำหนดค่าให้ (McClelland and others. 1969 ; อนันต์ จันทร์กรี. 2514) การทำให้เต็มประโยคให้สมบูรณ์ (อนันต์ จันทร์กรี. 2514) การจับเวลาในการเล่นเกมที่กำหนด (สุขสมร ประพัฒน์ทอง. 2521) การตอบคำถามแบบทดสอบที่กำหนดค่าให้แบบเปิด (นาถ พันธุมนาวัน. 2518) และแบบวัดที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อความและมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) โดยข้อความแต่ละข้อเป็นข้อความเกี่ยวกับลักษณะแฝงสัมฤทธิ์ มีเนื้อหาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้ที่เคยใช้แบบวัดแบบนี้ได้แก่ ประสาท บัณฑิตวงกูร (2516) บุญรับ สักคิมณี (2532) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ของบุญรับ สักคิมณี โดยได้ปรับปรุงข้อความมาให้เหมาะสมกับกลุ่มที่ศึกษา

สรุป จากการประมวลผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ของบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน ทาให้คาดได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์สูงน่าจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสูงด้วย และนักวิชาการศึกษานานส่วนภูมิภาคที่มีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์สูงมาแต่เดิมเมื่อมีจิตลักษณะอื่น ๆ คือ ทักษะที่ดีต่อการทำงานและความเชื่ออำนาจภายในตนสูงด้วยแล้วน่าจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงด้วย

### ทัศนคติที่ดีต่องานและพฤติกรรมการทำงาน

ทัศนคติคือลักษณะทางจิตประเภทหนึ่งของบุคคล อันมีความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่ง หรือเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง (Shaver. 1977 : 168)

ฟิชเบนและเอจเซน (Fishbein and Ajzen. 1975 : 336-339) มีความเห็นว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกและความเข้าใจ มีผู้ที่เชื่อว่าทัศนคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม (Krech and Crutchfield. 1948) ตั้งแต่

วัยเยาว์ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมมาแล้ว ได้ผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็คาดหวังและเชื่อว่า จะได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันนั้นถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นหรือพฤติกรรมประเภทเดียวกัน นั้นอีก แต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมมาแล้ว ยังไม่ได้ผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทนโดยที่เขาไม่ได้ กระทำพฤติกรรมมาเลย ก็จะทำให้เขารับรู้ว่าพฤติกรรมหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษ ซึ่งมีผลทำให้เขามีทัศนคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้น ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (McGuire. 1969 : 155-156 ; Shaver. 1977 : 168-170) คือ (1) ความรู้เชิงประเมินค่า (cognitive component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับ วัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งนั้นว่ามีประโยชน์หรือเลว มีโทษมากน้อยเพียงใด (2) ความรู้สึกพอใจ (affective component) หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจ ของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ด้วย (3) การมุ่งกระทำ (behavioral intention component) หมายถึง ความโน้มเอียง หรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน นอกจากองค์ประกอบ ทั้ง 3 ประการนี้แล้ว ทัศนคดียังมีลักษณะสำคัญอีก 2 ประการ คือ มีทิศทาง (direction) หมายถึงจะมีทิศทางไปในทางบวกหรือลบ ดีหรือเลว ชอบหรือไม่ชอบ และมีปริมาณ (magnitude) หมายถึงมีความเข้มข้นหรือความรุนแรง เช่น อาจมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดรุนแรงมากและอีกสิ่งหนึ่ง บางเบา ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้นหรือความพิพพันของบุคคลต่อเรื่องนั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524 : 5-9)

#### ผลของทัศนคติ

มีงานวิจัยหลายชิ้นที่พิชเบน และเอจเซน (ฮ่อมเดือน สดมณี. 2536 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Fishbein and Ajzen. 1975) ประมวลมาสนับสนุนการศึกษาความสัมพันธ์ ของพฤติกรรมการทำงานกับทัศนคติ เช่น งานของวรูม (Vroom. 1964) ที่ศึกษาทัศนคติของ คนงานกับการทำงาน พบว่า ทัศนคติที่ดีกับความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเป็นปริมาณ ระหว่าง .68 ถึง -.03 นาด พันธุมนาวิน และคนอื่น ๆ (Bhanthumnavin and others. 1975) ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการปลูกถั่วเหลืองของเกษตรกรที่อำเภอกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม พบว่าทัศนคติต่อการปลูกถั่วเหลืองมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมการปลูกถั่วเหลือง

ของเกษตรกร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมอยู่มาก ส่วนผลงานวิจัยของ สักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2531) พบว่าครูที่มีความเชื่อว่าจะอ่านงานตนเองหรือความภาคภูมิใจในตนเองสูง เพียงด้านเดียวก็มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูง และเมื่อศึกษาปริมาณการทํานายการมุ่งกระทำโดย จิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของความแปลกแยกพบว่า มีปริมาณการทํานายอยู่ระหว่าง 53% - 58% ซึ่งจัดว่าเป็นปริมาณการทํานายที่สูง โดยมีตัวทํานายสำคัญคือ ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน นอกจากนี้ผลของการศึกษาความสัมพันธ์ของการมุ่งกระทำหน้าที่กับจิตลักษณะทั้งสี่ ( มีความเชื่อ อาณาภายในตนเองสูงบวกกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงบวกกับความ รู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ) ส่วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ในส่วนของ การมุ่งกระทำหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้านผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมุ่งกระทำหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน

ข้อสังเกตที่นักวิชาการไทยตั้งไว้ (ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2526 : 13) กล่าวว่า ทัศนคติจะทํานายพฤติกรรมได้แม่นยำเพียงใดหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับจิตลักษณะอื่นๆ ของบุคคลด้วย ดังนั้นการศึกษาทัศนคติเพื่อทํานายพฤติกรรมนั้น จะต้องคำนึงถึงการวัดจิตลักษณะอื่นๆ ประกอบด้วย ซึ่งงานวิจัยในลักษณะนี้มีปรากฏอยู่บ้างแล้วในประเทศไทย แต่เป็นการศึกษาทัศนคติสัมพันธ์กับ พฤติกรรมอื่น ๆ เช่น วิเชียร รักการ (2522) ศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติที่ดีต่อการอาสาพัฒนา กับพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาพัฒนาชนบทของนิสิตที่มีจิตลักษณะต่าง ๆ พบว่าผู้ที่มีความเชื่อ อาณาภายในตนเองสูงเป็นผู้ที่มีทัศนคติ และพฤติกรรมการเข้าร่วมกลุ่มอาสาพัฒนาสอดคล้องกันมากกว่า ในกลุ่มที่มีความเชื่ออาณาภายในตนเองต่ำ นพนธ์ สัมมา (2523) ศึกษาทัศนคติต่อการยอมรับ นวัตกรรมทางการเกษตรกับพฤติกรรมยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตรที่ศึกษาสมรรถนะทางการศึกษา ของบุคคลประกอบด้วย พบว่าทัศนคติกับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กันสูงในกลุ่มที่มีสมรรถนะทางการศึกษา สูงมากกว่าในกลุ่มที่มีสมรรถนะทางการศึกษาต่ำ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะเกษตรกรไทยที่มีสมรรถนะ ทางการศึกษาสูงมักเป็นผู้ที่มีความเชื่ออาณาภายในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีสมรรถนะทางการศึกษาต่ำนั่นเอง ส่วนด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานอนามัยในชนบท สุกานดา บัณฑิตยารักษ์ (2524) ได้วิจัยเรื่อง ทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อการปฏิบัติงานอนามัยในชนบท พบว่านักศึกษาพยาบาลที่มีทัศนคติที่ไม่ดี ต่อการอาสาไปปฏิบัติงานอนามัยในชนบทนั้น จะเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวลสูง มีความท้อแท้ กลัว ว่าเป็นเหตุ จึงไม่สมัครไปทำงานในชนบท ส่วนดวงเดือน พันธมนาวิน และคนอื่น ๆ (2528)



ศึกษาเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย พบว่ามารดาไทยที่มีสุขภาพจิตดีและมีทัศนคติที่ดีต่อเด็ก มีการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่เหมาะสม คือมีการอบรมเลี้ยงดูเด็กแบบรักสันทนุมาก และแบบใช้เหตุผลมากกว่ามารดาที่มีทัศนคติที่ไม่ดีและมีสุขภาพจิตเสื่อม นอกจากนี้มาก พันธุ์นาวัน และคนอื่น ๆ (2521) และนพพันธ์ สัมมา (2523) ต่างก็ได้ข้อสรุปที่ตรงกันว่า เกษตรกรที่ยอมรับพืชพันธุ์ใหม่ไปปลูกนั้นเป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อพืชพันธุ์ใหม่ ๆ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย

#### การวัดทัศนคติต่อการทำงาน

การวัดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในครั้งนี้จะวัดทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความรู้เชิงประเมินค่า องค์ประกอบด้านความรู้สึกและองค์ประกอบด้านการมุ่งกระทำ จะวัดโดยผู้วิจัยนำแบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงานในโรงเรียนและแบบวัดการมุ่งกระทำหน้าที่ครู ที่ใช้กับข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิริฤทธิ์ (2531) มาปรับปรุงใช้รวมเป็นฉบับเดียวกัน ซึ่งแต่ละฉบับมีจำนวน 10 ข้อ รวมเป็น 20 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคและมาตร 6 หน่วย คือ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย โดยแบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงานในโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.83 - 6.11 และมีค่าแอลฟาเท่ากับ .56 ส่วนแบบวัดการมุ่งกระทำหน้าที่ครู มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.73 - 5.29 และมีค่าแอลฟาเท่ากับ .58 โดยปรับปรุงข้อความมาให้เหมาะกับกลุ่มที่ศึกษา

สรุป จากที่ได้ประมวลผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นจิตลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนา โดยเฉพาะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างไรก็ตาม ทัศนคติต่อพฤติกรรมตัวแปรเดียวไม่เพียงพอที่จะทำนายพฤติกรรมได้อย่างแม่นยำ จึงจำเป็นต้องนำจิตลักษณะอื่น ๆ มาประกอบด้วย เช่น สุขภาพจิต

#### สุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงาน

สุขภาพจิตเป็นลักษณะที่มีความสำคัญยิ่งของมนุษย์ นักจิตวิทยาพบว่า สุขภาพจิตมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะอื่น ๆ และพฤติกรรมหลายประเภทของมนุษย์ การที่สามารถวัดสุขภาพจิตของบุคคลได้ทำให้เข้าใจบุคคลได้อย่างลึกซึ้ง และอาจใช้ทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ของบุคคลได้อย่างแม่นยำ (Eysenck. 1970 b : 60) สุขภาพจิตจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง

สก๊อต (Scott. 1958) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตโดยใช้อาการทางจิตของบุคคลเป็นเกณฑ์ โดยสังเกตจากอาการ 6 ชนิด คือ (1) ประสิทธิภาพเข้ารับการบำบัดทางจิต (2) การมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานทางสังคม (3) อาการทางจิตสามารถแบ่งบุคคลได้ตามระดับหรือปริมาณของลักษณะ (4) ความรู้สึกตนว่าไร้สุข (5) ความล้มเหลวในการปรับตัว และ (6) พฤติกรรมในชีวิตประจำวันและอาการทางจิต เช่น ความวิตกกังวลท่วมท้น และอาการผิดปกติทางกาย มาสโลว์ เชื่อว่า สุขภาพจิตของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลพัฒนาตามต้องการไปถึงขั้นสูงสุด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2527) และเมื่อบุคคลพัฒนาถึงขั้นสูงสุดแล้ว บุคคลนั้นก็พร้อมที่จะพัฒนาตนเองและสังคม (จินตนา บิลมาศ. 2529 : 37) สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเป็นสุขและทัศนคติของบุคคล คือ เมื่อบุคคลมีสุขภาพจิตดีจะรู้สึกเป็นสุขและเกิดความรู้สึกพอใจขึ้นในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2527) ส่วนที่กล่าวว่าสุขภาพจิตสัมพันธ์โดยตรงกับทัศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมตนเองให้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม ซึ่งหมายถึงความสำเร็จและการปรับตัว การที่บุคคลจะปรับตัวได้ดีจะต้องเข้าใจและยอมรับสภาพของตน เข้าใจสภาพความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลแวดล้อม และมีความวิตกกังวลน้อย (จรรยา สุวรรณทัต และคนอื่น ๆ. 2525)

#### ผลของสุขภาพจิต

มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพจิตกับการทำงานดังนี้ เช่น ในต่างประเทศมีผู้ศึกษาถึงปริมาณงานที่บุคคลจะถูกเรียกร้องให้กระทำกับสุขภาพกายและจิตใจ (ฮ่อมเดือน สดมณี. 2536 ; อ้างอิงมาจาก Perrewe. 1986) พบว่าการทำงานเกินกำลังทั้งด้านปริมาณและคุณภาพจะสัมพันธ์กับความรู้สึกบีบคั้นเกี่ยวกับงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานเกินกำลังแสดงให้เห็นว่า มีความภูมิใจในตนเองต่ำ มีความผิดพลาดเรื่องงานสูง มีอัตราการเป็นโรคหัวใจสูงและระดับคอเรสเตอรอลในเลือดสูงขึ้น ส่วนลลิตา สุนทรวิภาต (2531 : 82) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับประสิทธิผลของงาน พบว่าหัวหน้าในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง.) ยังมีสุขภาพจิตดีเท่าใดกลุ่มก็มีประสิทธิผลสูงเท่านั้น และยังมีผลงานวิจัยอีกชิ้นที่ยืนยันได้ว่าสุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน จากการศึกษาของสตรีกแลนด์ (Strickland. 1963 : 4598A-

4599A) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2,799 คน พบผลว่าสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพน้อยลง ไม่เข้าใจในการปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้นนั้นเป็นเพราะครูมีสุขภาพจิตไม่ดี

#### การวัดสุขภาพจิต

สุขภาพจิตของบุคคลสามารถวัดได้ทั้งสภาวะร่างกายและจิตใจ โดยทั่วไปแล้วการวัดสุขภาพจิตมีสองลักษณะ คือ การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไป กับการวัดสุขภาพจิตของคนไข้จิตเวช ซึ่งแบบวัดทั้งสองแบบนี้มีลักษณะแตกต่างกันมาก การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไปจะวัดเกี่ยวกับด้านความวิตกกังวล อาการทางกายและมโนภาพแห่งตนหรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (ศิริวัฒน์ นิจนตร. 2526 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Bloom and others. 1975 : 483) ในการวัดสุขภาพจิตของบุคคลด้วยการวัดความวิตกกังวลทางด้านต่าง ๆ และการวัดอาการผิดปกติทางกายที่มีผู้พบในงานวิจัยหลายเรื่องว่า ปริมาณความวิตกกังวลและปริมาณความถี่ของการป่วยไข้ของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับความรู้สึกเป็นทุกข์ หรือการปราศจากความสุขของบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจนึก. 2524 : 6-7 ; อ้างอิงมาจาก Wilson. 1967) อีกทั้งดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจนึก (2524 : 7) ได้สรุปวิธีการวัดระดับสุขภาพจิตของบุคคลอย่างน่าเชื่อถือได้มากที่สุดวิธีหนึ่ง คือการวัดความรู้สึกวิตกกังวลในด้านต่าง ๆ และการสอบถามอาการป่วยไข้ และการผิดปกติทางกายของบุคคล สำหรับในการวิจัยครั้งนี้จะวัดเกี่ยวกับจิตใจเท่านั้น โดยใช้แบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดสุขภาพจิตของข้าราชการพลเรือน ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยจินตนา บิลมาศ และคนอื่น (2529) ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคประกอบมาตรฐานจำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 มีมาตรฐานประเมินค่า 6 หน่วย ข้อความในประโยคแสดงถึงความรู้สึกของผู้ถูกศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล ตอนที่ 2 จะเป็นประโยคที่ถามถึงความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นในตัวผู้ถูกศึกษา โดยมีมาตรฐานประเมินค่า 4 หน่วย ซึ่งข้อความถามจะปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มที่ศึกษา

จะเห็นได้ว่าสุขภาพจิตเป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำงานอันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้อย่างดี และจากการศึกษาวิจัยในอดีต พบว่าจิตลักษณะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างสูง เช่น พบว่าสุขภาพจิตเกิดควบคู่กับความเชื่ออำนาจภายในตน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน . 2527) และพบว่าทัศนคติต่อการทำงานสัมพันธ์กับสุขภาพจิตและความเชื่ออำนาจภายในตน ดังนั้น การที่

นักวิชาการศึกษานในส่วนภูมิภาคมีสุขภาพจิตที่ดีน่าจะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีด้วย และหากนักวิชาการศึกษานในส่วนภูมิภาคมีสุขภาพจิตดีประกอบด้วยมีทัศนคติที่ดีรวมทั้งมีความเชื่ออำนาจในตนเองก็จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

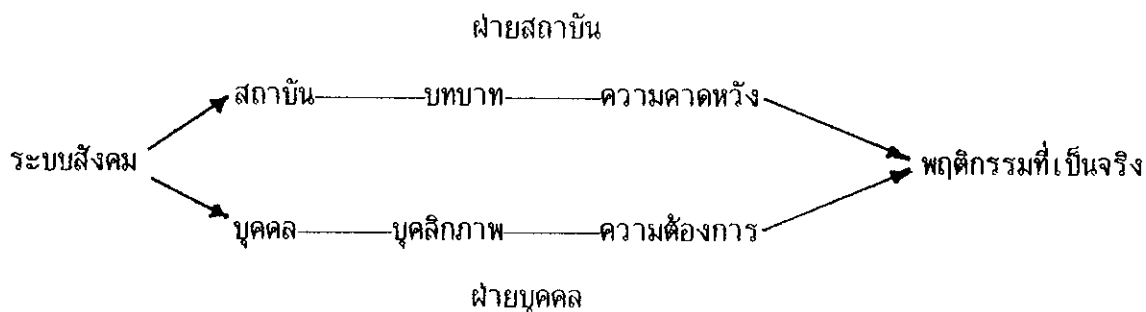
จากที่กล่าวมาทำให้สามารถสรุปได้ว่า จิตลักษณะสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและประเทศนั้น ได้แก่ จิตลักษณะที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมมนุษย์อย่างน้อย 4 ชนิด คือ ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติที่ดีต่องาน และสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคล และทำให้คาดได้ว่าจิตลักษณะทั้ง 4 ชนิดดังกล่าวอาจเป็นตัวแปรที่สำคัญ และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานในส่วนภูมิภาคด้วย

อย่างไรก็ตามนอกจากลักษณะทางจิตของบุคคลดังกล่าวข้างต้น ที่พบว่าน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานแล้ว ตัวแปรทางสังคมซึ่งผู้วิจัยคาดว่าน่า จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท ดังจะกล่าวในรายละเอียดตามลำดับต่อไป

#### ความขัดแย้งในบทบาทกับการทำงาน

๑) ความขัดแย้งภายในองค์การ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะองค์การประกอบด้วยบุคคลหลายประเภทซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ภูมิหลัง วัฒนธรรม ประสบการณ์และผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งมีหลายลักษณะ แต่ลักษณะเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุและมีการขยายตัวที่แตกต่างกัน วิธีการแก้ไขหรือการบริหารเพื่อให้ความขัดแย้งนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์การแตกต่างกัน ความขัดแย้งในบทบาทเป็นความขัดแย้งในรูปแบบหนึ่งซึ่งเกิดจากความคาดหวังต่อบทบาทหนึ่ง ๆ ของบุคคลกลุ่มเดียวกัน และต่างกลุ่มกันแตกต่างกัน (Schwab and Iwanicki. 1982 : 61 ; Mitchell and Larson.1987 : 198) บทบาททุกบทบาทไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการศึกษา ครู หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ต่างก็มีความคาดหวังที่แน่นอนในพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ อยู่ทุกคน ในระบบสังคมต่างก็จะสังเกตบทบาทของกันและกันและต่างก็เข้าใจว่าตนควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรในขณะที่เดียวกันก็หวังว่าผู้อื่นควรจะแสดงพฤติกรรม

เช่นไร แต่ความคาดหวังดังกล่าวย่อมแตกต่างกันออกไป เพราะคนเรามีความคิด ความต้องการแตกต่างกัน ในด้านตัวบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาก็มีความคิดความต้องการแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ดังนั้นการแสดงผลพฤติกรรมที่แท้จริงของนักวิชาการศึกษาย่อมผูกพันอยู่กับความคาดหวังของผู้อื่นซึ่งถือว่าเป็นฝ่ายสถาบัน (organizational dimension) อย่างหนึ่งกับความผูกพันอยู่กับความต้องการส่วนตัวของนักวิชาการศึกษาเองอีกอย่างหนึ่งที่เรียกว่าฝ่ายบุคคล (personal dimension) ซึ่งเกตเซลส์ และคนอื่น ๆ (Getzels and others. 1968 : 79-80) ได้แสดงออกมาเป็นแผนภาพดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงระบบสังคมและการเกิดพฤติกรรม

เมื่อบุคคลดำรงอยู่ในสถานภาพใดสถานภาพหนึ่ง เขาจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังของบทบาทและการรับรู้ในบทบาทของเขา แต่บางคนจะประสบความสำเร็จที่จะแสดงบทบาทตามสถานภาพของเขา ทั้งนี้เนื่องจากมีความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งความขัดแย้งในบทบาทอาจเกิดขึ้นได้เมื่อต้องแสดงบทบาทสองบทบาทหรือมากกว่านี้ ซึ่งการคาดหวังของแต่ละบทบาทมีลักษณะตรงข้ามกัน

นอกจากนี้ (3) (Getzels and Guba. 1968 : 113) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในแต่ละตำแหน่ง เกิดจากการแสดงบทบาทตามความคาดหวังหลาย ๆ ความคาดหวังในเวลาเดียวกัน และความคาดหวังดังกล่าวจะแตกต่างกัน การแสดง

บทบาทที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังทำให้เกิดความขัดแย้งในระบบสังคม ซึ่งความขัดแย้งในลักษณะนี้เกิดจากสาเหตุ 3 ประการ คือ

1. ความขัดแย้งภายในกลุ่มเกี่ยวกับบทบาทที่กำหนดให้กับตำแหน่ง เป็นความขัดแย้งในความคาดหวังของบุคคลในกลุ่มอาชีพเดียวกันหรือพวกเดียวกัน คาดหวังต่อบทบาทของตำแหน่งเดียวกันแตกต่างกัน ทำให้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้นเกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้นได้

2. ความขัดแย้งในหลาย ๆ กลุ่มเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาทหนึ่ง ๆ ที่แตกต่างกัน เป็นความขัดแย้งในบทบาทที่เกิดจากกลุ่มบุคคลหลายกลุ่มคาดหวังต่อบทบาทในตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ ต่างกัน

3. ความขัดแย้งระหว่างความคาดหวังในบทบาทสองบทบาทหรือมากกว่าขึ้นไป ซึ่งบุคคลคนเดียวกันต้องแสดงในเวลาเดียวกัน ความขัดแย้งลักษณะนี้เกิดจากการที่บุคคลต้องแสดงบทบาทสองบทบาทหรือมากกว่าในเวลาเดียวกัน และบทบาทนั้น ๆ ไม่สามารถปฏิบัติได้ในเวลาเดียวกัน ✕

จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งในบทบาทเกิดจาก (1) การไม่สอดคล้องกันของความคาดหวังในบทบาท (2) การที่บทบาทมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน และ (3) การไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการส่วนตัวของปัจเจกบุคคลหรือแนวความคิดของบทบาทและความคาดหวังในบทบาทขององค์การ

ในการศึกษาบทบาท (Role) ได้มีการศึกษารูปแบบต่อไปนี้คือ (อ้อมเดือน สดมณี และนงลักษณ์ สุขถิ่นไทย. 2529 : 5)

1. บทบาทที่ปฏิบัติอยู่ (Role Performance) หมายถึง หน้าที่ที่เคยปฏิบัติและหรือกำลังปฏิบัติอยู่ และสิทธิที่เคยได้รับและหรือกำลังได้รับ

2. บทบาทที่ปรารถนา (Role Preference) หมายถึง หน้าที่ที่มีความรู้สึกชอบซึ่งเคยปฏิบัติหรือกำลังปฏิบัติอยู่ หรือไม่เคยปฏิบัติ เป็นความรู้สึกชอบส่วนตัว และสิทธิที่มีความรู้สึกชอบซึ่งเคยได้รับหรือกำลังได้รับอยู่ หรือไม่ได้รับ เป็นความรู้สึกส่วนตัว

3. ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา โดยแบ่งความขัดแย้งในบทบาทออกเป็นความขัดแย้งในหน้าที่และความขัดแย้งในสิทธิ

สรุปความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาโดยแบ่งความขัดแย้งในบทบาทออกเป็นความขัดแย้งในหน้าที่และความขัดแย้งในสิทธิผลของความขัดแย้งในบทบาท

เนื่องจากความขัดแย้งในบทบาทเป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความคาดหวังของคนกลุ่มเดียวหรือหลายกลุ่มต่อตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งแตกต่างกัน ทำให้บุคคลต้องเผชิญกับความขัดแย้งในบทบาท บุคคลนั้นก็จะเกิดความไม่แน่ใจ ความตึงเครียดทางอารมณ์ ความไม่พอใจหรือความกีดกันทางด้านจิตใจอื่น ๆ อันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่าความขัดแย้งในบทบาทมีผลหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การศึกษาที่พบว่าความขัดแย้งในบทบาทจะก่อให้เกิดสภาวะการณ์ที่ไม่ปกติภายในจิตใจ ความตึงเครียด ความกีดกันทางด้านจิตใจ ความสะเทือนอารมณ์ ความยากลำบากใจแก่ผู้ดำรงตำแหน่ง อันมีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. 2516 ; เดโช เสาวนานนท์. 2518) งานวิจัยความสัมพันธ์ได้มีการศึกษาพบว่าความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ (Kottkamp and Mansfield. 1985) โดยเฉพาะความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Schwab and Iwanicki. 1982 ; Jackson and others. 1986 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533) และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Schwab and Iwaniki. 1982) อันมีผลกับพฤติกรรมการทำงาน และยังพบว่าความขัดแย้งในบทบาท เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจในการทำนายหรือพยากรณ์ความท้อแท้ได้ดีที่สุด โดยเฉพาะพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความพึงพอใจด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความพึงพอใจด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533) ส่วนเชิดชาติ พุกพูน (2535) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่มีความขัดแย้งในบทบาทแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ ยังพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กันทางลบ

### การวัดความขัดแย้งในบทบาท

การวัดความขัดแย้งในบทบาทครั้งนี้ จะวัดใน 2 ลักษณะคือ หน้าทีและสิทธิ โดยผู้วิจัยนำแบบวัดขัดแย้งในบทบาทที่เข้ากับข้าราชการครูประถมศึกษา ในงานวิจัยของอ้อมเดือน สดมดี และนงเล็ก สุขถิ่นไทย (2529) มาปรับปรุงดัดแปลงใช้กับนักวิชาการศึกษานส่วนภูมิภาค โดยลักษณะของแบบวัดจะเป็นแบบวัดความขัดแย้ง 2 ประการ คือ หน้าทีที่เคยปฏิบัติหรือกำลังปฏิบัติ กับความรู้สึกชอบปฏิบัติ มีความสอดคล้องกันหรือไม่ หากสอดคล้องกันได้ 1 คะแนน หากขัดแย้งกัน ได้ 0 คะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ ถ้าคะแนนความขัดแย้งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มขึ้นไป ถือว่ามีความขัดแย้งในหน้าที่มาก ถ้าต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ถือว่ามีความขัดแย้งในหน้าที่น้อย และความขัดแย้งในสิทธิ ดูว่าสิทธิที่ได้รับอยู่หรือเคยได้รับมีความขัดแย้งกับความรู้สึกหรือไม่ โดยให้คะแนนตนเองเดียวกัน การตัดสินคะแนนความขัดแย้งในสิทธิ ถ้าสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มขึ้นไป ถือว่ามีความขัดแย้งในสิทธิมาก และต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ถือว่ามีความขัดแย้งในสิทธิ น้อย ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงข้อความมาให้เหมาะสมกับกลุ่มที่ศึกษา

จากการประมวลผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งในบทบาทมีผลหรือมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล กล่าวคือทำให้เกิดความเครียด ท้อแท้ กังวลใจ ตลอดจนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้คาดได้ว่าความขัดแย้งในบทบาทนี้อาจเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานส่วนภูมิภาคระดับอำเภอด้วย

### ความคลุมเครือในบทบาทกับการทำงาน

(2) ความคลุมเครือในบทบาท เป็นการขาดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดใน เรื่องของข่าวสาร ที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบว่า บทบาทควรจะเป็นอย่างไรจึงจะสามารถปฏิบัติได้อย่างดีที่สุด (Rizzo and others. 1970 : 151 ; Schwab and Iwanicki. 1982 : 61 - 62 ; Kottkamp and Mansfield. 1985 : 30) ความคลุมเครือ และอาจเกิดขึ้นเมื่อผู้ต้องปฏิบัติตามบทบาทไม่มีความแน่ใจในเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จตามหน้าที่ หรือเกิดความไม่แน่ใจว่าจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร (Mitchell and Larson. 1987 : 265) หรือเมื่อเงื่อนไขในบทบาทมีลักษณะขัดแย้งกัน มีรายละเอียดไม่ชัดเจนแน่นอนทำให้บุคคล



เกิดความลังเลใจว่าจะแสดงบทบาทอย่างไร (Owens. 1987 : 63) นอกจากนี้ เทพหม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 74) ยังกล่าวว่า เป็นการขาดข้อมูลที่จำเป็นเพื่อการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับในองค์การ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความคลุมเครือในบทบาท เกิดจากความไม่ชัดเจนในบทบาทและเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงาน เนื่องจากการขาดข้อมูลที่ ถูกต้องและจำเป็น เมื่อบุคคลเกิดความคลุมเครือในบทบาทขึ้นจะสร้างความไม่พึงพอใจในบทบาท เพิ่มขึ้น และเกิดความกังวลใจ ทำให้การปฏิบัติงานด้อยคุณภาพ (Rizzo and others. 1970 : 151)

สรุป ความคลุมเครือในบทบาทหมายถึง การที่บุคคลขาดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในบทบาท ความรับผิดชอบในหน้าที่ และไม่ทราบวิธีการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ผลของความคลุมเครือในบทบาท

ผู้ที่มีความคลุมเครือในบทบาทจะเกิดความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบใน การทำงานของตน ขาดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในเรื่องของข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องสำหรับการ ปฏิบัติหน้าที่และความเข้าใจบทบาทควรจะเป็นอย่างไรจึงจะสามารถปฏิบัติได้อย่างดีที่สุด อันมี ผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่าความคลุมเครือในบทบาทมีผลหรือมีความ สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การศึกษาที่พบว่าความคลุมเครือในบทบาทมีความ สัมพันธ์กับความท้อแท้ (Kottkamp and Mansfield. 1985 : 29-37) และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60-72 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 254) ความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู (Organ and Greene. 1974 ; Paul. 1975 ; Benson. 1983 ; Brissie and others. 1988 ; Conley and others. 1989 ; เชิดชาติ พุกพูน. 2535) มีความพึงพอใจในงานลดลง เกิดความเครียดในระดับสูง มีความวิตกกังวล กลัวและขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (Jackson & Schuler. 1985 : 16-78 ; Rizzo and others. 1970 : 154)) นอกจากนี้ ยังพบว่า ความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความชัดเจนในบทบาท (Paul. 1975 : 85-97) โดยที่ความเครียดจากงานจะน้อยลงเมื่อมีความชัดเจนในบทบาทเพิ่มขึ้น

การวัดความคลุมเครือในบทบาท

จากแนวคิดของ ริชชี เฮาส์ และลิซแมน เมื่อปี ค.ศ. 1970 โดยได้สร้าง แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทจำนวน 30 ข้อ เมื่อนำไปใช้แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า

มิติด้านบทบาทมี 2 มิติ คือความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท โดยในมิติความคลุมเครือในบทบาทจะมีจำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 หน่วย ต่อมาซิลากิอี และคนอื่นๆ (Szilagyi and others. 1976) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้ในการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ตรงและค่าความเชื่อมั่น ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 นอกจากนี้ ชวาบและอีวานิกกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60-72) ได้ศึกษาความท้อแท้ของครูที่มีต่อการรับรู้ด้านบทบาทโดยใช้แบบทดสอบบทบาทที่พัฒนาโดย ริซโซ และคนอื่นๆ (Rizzo and others. 1970) โดยจะมีข้อคำถามเกี่ยวกับความคลุมเครือในบทบาท จำนวน 6 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นแล้วจะได้เท่ากับ 0.86 ต่อมาไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ได้นำแบบวัดความคลุมเครือในบทบาทของชวาบและอีวานิกกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60-72) มาพัฒนาใช้วัดความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทจากการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงแบบวัดมาจากแบบวัดความคลุมเครือในบทบาทของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ซึ่งได้ปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มที่ศึกษาจำนวน 10 ข้อ

สรุป จากการประมวลผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความคลุมเครือในบทบาทมีผลต่อการทำงานของบุคคล กล่าวคือ ทำให้เกิดความเครียด ความท้อแท้ ความวิตกกังวลและความไม่พึงพอใจในการทำงาน และทำให้คาดได้ว่า ความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอด้วย

อย่างไรก็ตามนอกจากลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมของบุคคลดังกล่าวข้างต้นที่พบว่ามีแนวโน้มจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานแล้ว ยังมีตัวแปรทางชีวสังคมที่น่าสนใจ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานซึ่งผู้วิจัยคาดว่าน่าจะมี ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค ดังจะกล่าวในรายละเอียดตามลำดับต่อไป

## ลักษณะทางชีวสังคมกับการทำงาน

### เพศกับการทำงาน

เพศเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันออกไป เช่น ในด้านการปฏิบัติงาน แม้ว่าในปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิดผู้หญิงกับผู้ชายต่างก็มีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้บทบาท ความคาดหวังทางสังคม ค่านิยม เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกอบรมสั่งสอน อันมีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อนและความคาดหวังในอนาคต (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2531 : 59 ; อ้างอิงมาจาก Krasner and Ullman, 1974 : 342) ดังนั้นจึงมีงานวิจัยจำนวนมากน้อยที่ให้ความสำคัญแก่ตัวแปรเพศ เช่น พบว่าเพศเป็นตัวส่งผลสำคัญที่ทำให้ทัศนคติต่อการทำงานในโรงเรียน คุณภาพครูประถมศึกษา สมรรถภาพการสอนของอาจารย์ แตกต่างกัน (Wilson and others, 1984 ; ศรีสมร พุ่มสะอาด, 2530 ; เฉลิมศรี จิตจง, 2531) นอกจากนี้ยังได้พบผลว่าจากการศึกษาความแปลกแยกจากกลุ่มพนักงานชายและหญิงที่ทำงานในระดับเดียวกัน เพศหญิงมีความแปลกแยกมากกว่าเพศชาย (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2531 : 59 ; อ้างอิงมาจาก Steitz and Kulpa, 1984) แต่แดเนียล (Daniel, 1983 : 661A) พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ตำแหน่งงาน อำนาจการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ มีผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจของเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531) พบว่าจากการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ครูเพศชาย อายุน้อยและวุฒิต่ำ เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ ซึ่งขัดแย้งกับอุไรเช ปิ่นสุวรรณ (2524) สุธรรม ประทานทรัพย์ (2520) และสุทธิศรี ศรี (2524) ที่พบว่าครูชายมีสภาพการทำงานดีกว่าครูหญิง มีปัญหาด้านการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศหญิง และครูชายตระหนักถึงการนำวัสดุอุปกรณ์ช่วยสอนมาใช้มากกว่าเพศหญิงตามลำดับ

จากผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดศึกษาตัวแปรอิสระที่สำคัญตัวหนึ่ง คือ เพศซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัย

### อายุกับการทำงาน

อายุของบุคคลสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลได้ นักวิชาการจึงได้นำอายุมาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์อยู่เสมอ (Wohlwill. 1970 : 49-50) ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบทางด้านอายุเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวที่วัดพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลได้หลายประการ ได้แก่ (1) บทบาททางสังคมของประชากร (2) อัตราระยะและทิศทางของการเคลื่อนไหวทั้งแนวราบและแนวตั้ง (3) การปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมใหม่ ๆ ตลอดจนลักษณะการมีส่วนร่วมทางสังคมของบุคคล (เสาวคนธ์ สุคสวัสดิ์. 2520 : 52 ; อ้างอิงมาจาก Landis and Hatt. 1954) ดังนั้น จึงมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ให้ความสำคัญแก่ตัวแปรอายุและนำเข้ามาศึกษา เช่น พบว่าอายุมีผลต่อคุณภาพของครูประถมศึกษา ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานของครูประถมศึกษา ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของครู แตกต่างกัน (ศรีสมร พุ่มสะอาด. 2530 ; อารี สวรรค์วานิช. 2521 ; ชลิต พูลศิลป์. 2527) และยังได้พบผลว่า จากการศึกษาพฤติกรรมการสอนด้านการใช้อุปกรณ์การสอนและด้านทักษะที่วับของครูชั้น ป.1 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อายุส่งผลร่วมกับบุคลิก สถานภาพการสมรส และขนาดโรงเรียนทำให้พฤติกรรมการสอนแตกต่างกัน (สมชาติ เทศเยี่ยม. 2522) นอกจากนี้ยังพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในกลุ่มที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล ความท้อแท้ของครู วุฒิภาวะทางกายและจิตใจของบุคคล การใช้อารมณ์และพฤติกรรมการทำงานโดยสัมพันธ์ในทางบวก (Waldman and Avolio. 1986; Schwab and Iwanicki. 1982 ; Colasurdo. 1981) แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานในสายตาของหัวหน้างาน (Waldman and Avolio. 1986) นอกจากนี้ยังพบว่า อายุสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 ; Raison. 1981) ส่วนศักดิ์ชัย นิรัญทวี

(2531) พบว่าจากการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ครูอายุน้อย เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

ดังนั้น จะเห็นได้จากผลการวิจัยว่า อายุที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน และในงานวิจัยฉบับนี้จึงกำหนดศึกษาตัวแปรอิสระที่คาดว่าสำคัญตัวหนึ่ง คือ อายุ

### วิถีทางการศึกษากับการทำงาน

โดยปกติผู้ที่มีวิถีทางการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้มามากกว่าบุคคลที่มีวิถีทางการศึกษาต่ำ จึงน่าจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ดี มีสุขภาพจิตดี รวมทั้งทำให้ทัศนคติต่อการทำงานในทางบวก ตลอดจนถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย วิถีทางการศึกษาจัดเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ทำการศึกษาค้นคว้าตัวแปรนี้ เช่น พบว่าวิถีทางการศึกษามีผลหรืออิทธิพลต่อคุณภาพของครูประถมศึกษา ผลสัมฤทธิ์ในการอ่านของนักเรียนชั้น ป.1 สูงขึ้น ความสามารถทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน ป.6 ประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู แตกต่างกัน (ศรีสมร พุ่มสะอาด, 2530 ; บรรเทิง ยันต์โกเศศ, 2521 ; สานนท์ ฉายศรีศิริ, 2521) ส่วนศักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2531) พบว่าจากการศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ครูเพศชาย อายุน้อยและวุฒิต่ำเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า วิถีทางการศึกษาที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ดังนั้นงานวิจัยฉบับนี้จึงได้กำหนดตัวแปรวิถีทางการศึกษาซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างตัวหนึ่ง เข้ามาศึกษาด้วย

### ระยะเวลาในการทำงานกับการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึงระยะเวลาที่นักวิชาการศึกษา เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน ซึ่งนักวิชาการศึกษาแต่ละคนจะมีระยะเวลาในการทำงานใน

ตำแหน่งไม่เท่ากัน ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงานหลายคน เช่น เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2521 : 3 - 19) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาของครูกับนวัตกรรมทางการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดต่ออาชีพครูและแบบแผนพฤติกรรม พบว่าครูที่มีระยะเวลาทำ การสอนมานานจะเป็นครูที่ยอมรับนวัตกรรมน้อย และเป็นบุคคลที่มีอุปสรรคมากที่สุดในการนำนวัตกรรม มาใช้ในโรงเรียน บุญนิตย์ ไวสุตึก (2522 : 147-148) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสนใจ ของครูประถมศึกษานำนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาใช้ในการสอน พบว่า ครูที่มีระยะ ระยะเวลาทำ การสอนน้อยมีความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของนวัตกรรมมากกว่าครูที่ทำ การสอนมานาน สอดคล้องกับวิจัย เอียดบัว (2534 : 176) พบว่า ครูที่มีระยะเวลาทำ การสอนน้อยมีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมด้านความตระหนัก การแสวงหาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาทำ การสอนมากทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ดังนั้น จะเห็นได้จากผลการวิจัยว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันน่าจะมีผล ต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน และในงานวิจัยฉบับนี้จึงกำหนดศึกษาตัวแปรอิสระที่คาดว่า สำคัญตัวหนึ่ง คือ ระยะเวลาในการทำงาน

สรุป ภายใต้วลีข้อลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานตามที่ได้ประมวลมานี้ สรุปได้ว่าบุคคลที่มีความแตกต่างกันทางด้าน เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน น่าจะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

## นิยามปฏิบัติการ

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทภาระหน้าที่ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ การวางแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การจัดทำแผนทุกประเภท การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล สารสนเทศ การตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมและประสานงานพัฒนาชนบทของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถวัดได้ด้วยแบบวัดพฤติกรรมการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ปฏิบัติมากที่สุด ถึงปฏิบัติน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 20 - 120 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง การที่นักวิชาการศึกษารับรู้ว่าผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเป็นผลมาจาก การกระทำของตนและสามารถที่จะทำนายหรือควบคุมผลที่เกิดขึ้นนั้นได้ การวัดจะใช้แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก แบบวัด ของศักดิ์ชัย นิรัญทรี (2531) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 4.17-7.31 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 ลักษณะของแบบวัดเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด จำนวน 15 ข้อ ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 15 - 90 คะแนน ในการนี้ที่ต้องแบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนและภายนอกตนจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นเกณฑ์

ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน หมายถึง ปริมาณความรู้เกี่ยวกับคุณประโยชน์และโทษของการทำงาน ความรู้สึกชอบและความพอใจ ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำ ตัวแปรนี้วัดได้ด้วยนำเอาแบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงานในโรงเรียนและแบบวัดการมุ่งกระทำหน้าที่ครู ที่ใช้กับข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทรี (2531) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.83-6.11 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .56 มาปรับปรุงใช้รวมเป็นฉบับเดียวกัน ตั้งแต่ฉบับที่มีจำนวน 10 ข้อ รวมเป็น 20 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคและมาตรา 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงที่สุด พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 - 120 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมากกว่าผู้ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

แรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ หมายถึงปริมาณการเพียรพยายามของนักวิชาการศึกษาผู้ตอบที่จะพัฒนาตนเองและงานของตนให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานและมุ่งแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ ตลอดจนชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก ตัวแปรนี้วัดได้โดยใช้แบบวัดแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ของบุรุษรับ ศักดิ์มณี (2532) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.75-7.45 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบวัดประกอบด้วยประโยค 15 ประโยคและมาตร 6 หน่วย ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนระหว่าง 15-90 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ต่ำ งานการที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์สูงและต่ำจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นเกณฑ์แบ่ง

สุขภาพจิตหมายถึง ปริมาณความวิตกกังวลของนักวิชาการศึกษาเกี่ยวกับงาน และผู้ร่วมงาน โดยที่ความวิตกกังวลนี้จะรวมทั้งความรู้สึกกลัว กลุ่มใจ เครียด ไร้ค่า หนักใจ อารมณ์เสีย หงุดหงิด หมกมัวลังใจ ล้าซากใจ ในการวัดสุขภาพจิตนี้จะใช้แบบวัดความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการทำงานของจินตนา บัลยาศ และคนอื่น ๆ (2529) ซึ่งมี 2 ตอน ตอนละ 20 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.5-7.1 โดยตอนที่ 1 จะสอบถามความรู้สึกวิตกกังวล เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย และตอนที่ 2 จะสอบถามความรู้สึกวิตกกังวล เป็นแบบมาตรประเมินค่า 4 หน่วย ตั้งแต่ เกิดเสมอถึงไม่เกิดเลย ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 20 - 480 คะแนน คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของนักวิชาการศึกษางานแผนงานและพัฒนาชนบทส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ โดยแบ่งความขัดแย้งในบทบาทออกเป็นความขัดแย้งในสิทธิ และความขัดแย้งในหน้าที่ สามารถวัดได้โดยแบบวัดความขัดแย้งในบทบาท ที่ผู้วิจัยดัดแปลงปรับปรุงมาจากแบบวัดของฮอัมเดื่อน สดมณี และนงเล็ก สุขถิ่นไทย (2529) ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคข้อความที่มีคำตอบ 2 คำ โดยเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง คือ เคยปฏิบัติกับไม่เคยปฏิบัติ และชอบกับไม่ชอบโดยดูความสอดคล้อง คือ หน้าที่ที่เคยปฏิบัติหรือกำลังปฏิบัติ กับความรู้สึกชอบปฏิบัติ มีความสอดคล้องกันหรือไม่ หากสอดคล้องกัน

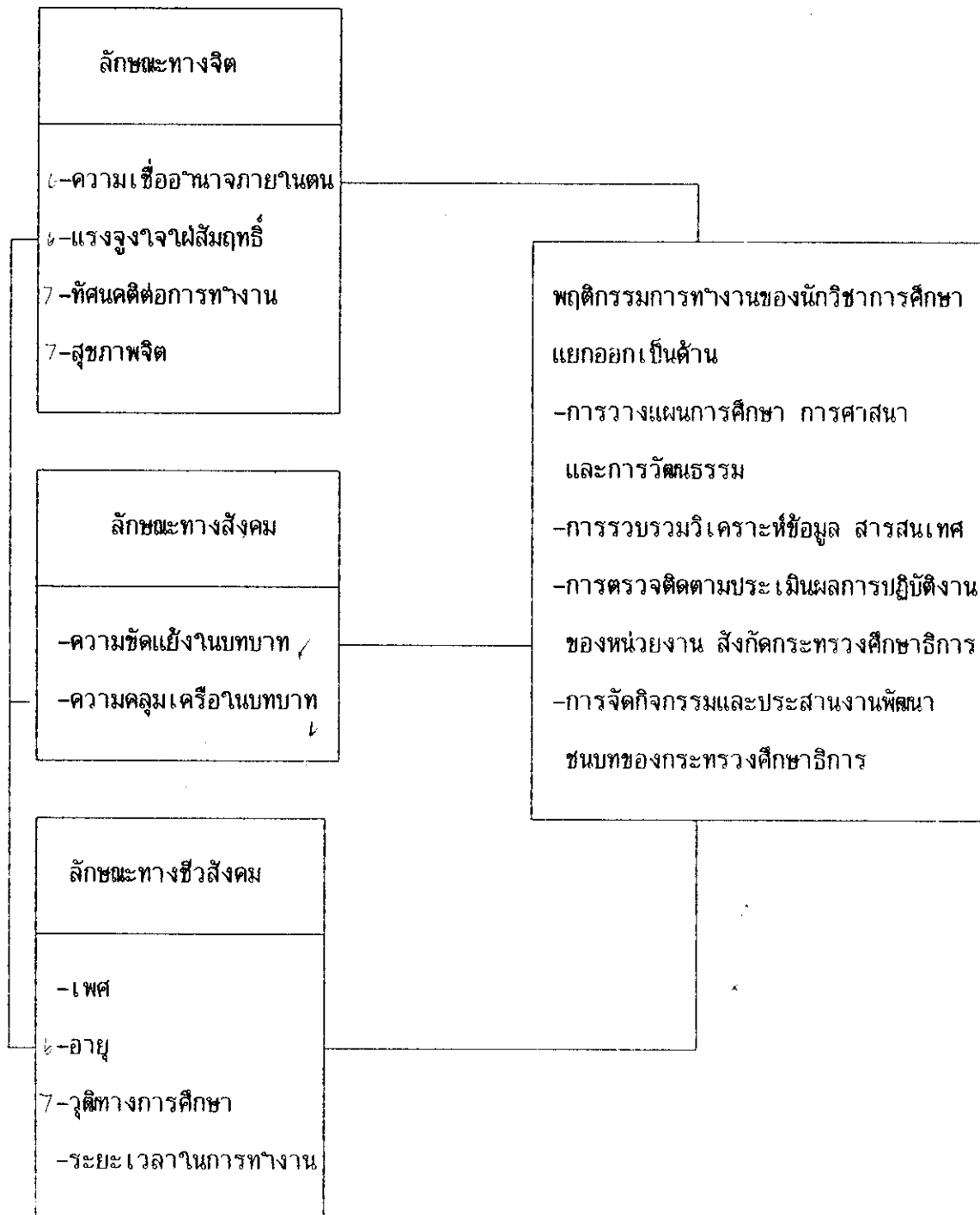


ได้ 0 คะแนน หากขัดแย้งได้ 1 คะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ ถ้ามีคะแนนความขัดแย้งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยขึ้นไป ถือว่ามีความขัดแย้งในหน้าที่ต่ำ และหากต่ำกว่า คะแนนเฉลี่ย ถือว่ามีความขัดแย้งในหน้าที่สูง ส่วนความขัดแย้งในสิทธิก็คิดในทางตรงกัน ถ้าคะแนนความขัดแย้งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยขึ้นไป ถือว่ามีความขัดแย้งในสิทธิน้อย และหากต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย ถือว่ามีความขัดแย้งในสิทธิมาก

ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง การที่นักวิชาการศึกษางานแผนงานและพัฒนาชนบท ส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ ขาดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในบทบาท ความรับผิดชอบในหน้าที่ และ ไม่ทราบวิธีการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ สามารถวัดได้โดยแบบวัดความคลุมเครือในบทบาท ที่ผู้วิจัยดัดแปลงปรับปรุงมาจากแบบวัดความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทจากการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ซึ่งได้พัฒนาแบบวัดนี้มาจาก Role Questionnaire ของชวาบและอีวานิคกี (Schwab and Iwanicki, 1982 : 60-72) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคข้อความประกอบมาตร 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุดตามลำดับ จำนวน 10 ข้อ ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนระหว่าง 10 - 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ และผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



## สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจในสัมฤทธิ์ ทศนคติต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต และลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาลำดับมากระดัดบอได้
2. นักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำและมีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูงและสุขภาพจิตไม่ดี
3. นักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำและมีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูงและสุขภาพจิตไม่ดี
4. นักวิชาการศึกษาเพศชายที่มีแรงจูงใจในสัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาเพศหญิง ที่มีแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ต่ำ
5. นักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานมากและมีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย และมีความขัดแย้งในบทบาทสูง
6. นักวิชาการศึกษาที่มีอายุน้อย มีความเชื่ออำนาจในตนสูง และมีแรงจูงใจในสัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีอายุมาก มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และมีแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ต่ำ
7. นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีสุขภาพจิตดี จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำ มีทัศนคติที่ไม่ดีและมีสุขภาพจิตที่ไม่ดี

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยภาคสนาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น  
นักวิชาการศึกษาในส่วภูมิภาคระดับอำเภอ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อ  
ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานแผนงานและพัฒนา  
ชนบท ในส่วภูมิภาคระดับอำเภอ จำนวน 680 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานแผนงานและพัฒนาชนบท  
ในส่วภูมิภาคระดับอำเภอ จำนวน 256 คน

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จะคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
ตามสูตรของยามาเน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531 : 51 อ้างอิงมาจาก Yamane.  
1973 : 725) โดยในที่นี้จะกำหนดให้  $e = .05$  ดังสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากประชากรจำนวน 680 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 256 คน ดังนี้

1. แบ่งเขตการศึกษาออกเป็น 12 เขตการศึกษา

2. สุ่มนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามสุตริยามาเน (เท่ากับ 37 %) ของนักวิชาการศึกษาทั้งหมด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 256 คน ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามเขตการศึกษา

เขตการศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร
1	10	27
2	13	33
3	11	59
4	22	27
5	17	45
6	23	61
7	26	70
8	29	77
9	26	70
10	31	83
11	28	74
12	20	54
รวม	256	680

คะแนนจึงอยู่ระหว่าง 15-90 คะแนน แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตนเองมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .24 ถึง .74 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .84

แบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงานในโรงเรียนและแบบวัดมุ่งกระทำหน้าที่ครู ที่ใช้กับข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531) มาปรับปรุงใช้รวมเป็นฉบับเดียวกัน ซึ่งแต่ละฉบับมีจำนวน 10 ข้อ รวมเป็น 20 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคและมาตร 6 หน่วย ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด

#### ตัวอย่าง

(0) ข้าพเจ้ารู้ว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาเป็นงานที่มีประโยชน์  
ในการสร้างสรรค์คุณภาพของคนในชาติ

-----  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(00) ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา

-----  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนน 6 อันดับคือ ข้อความทางบวกให้ 6 คะแนน = จริงที่สุด ถึง 1 คะแนน = ไม่จริงที่สุด ตามลำดับ ในทางตรงข้ามข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ดังนั้นพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน แบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .30 ถึง .70 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .88

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของนักวิชาการศึกษา ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิต่างการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของคักดีชัย นิรัถทวี (2531) ซึ่งวัดเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า คำถามจะอยู่ในรูปมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย คือ ไม่จริงที่สุด ถึง จริงที่สุด จำนวน 15 ข้อคำถามลักษณะของแบบวัดจะสอบถามความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานราชการของนักวิชาการศึกษาว่ามีผลมาจากการกระทำของตนเองหรือเกิดจากบุคคลอื่น

### ตัวอย่าง

(0) ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการที่ข้าพเจ้าจะช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน

-----

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

(00) ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าวิถีชีวิตราชการของข้าพเจ้าจะเป็นอย่างไร

-----

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

### เกณฑ์การให้คะแนน

ในแต่ละข้อจะให้คะแนน 6 อันดับ โดยข้อความทางบวกจะให้คะแนน ดังนี้ คือ จริงที่สุด = 6 คะแนน จนถึง ไม่จริงที่สุด = 1 ตามลำดับ ถ้าข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน พิลัยของ

คะแนนจึงอยู่ระหว่าง 15-90 คะแนน แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตนเองมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .24 ถึง .74 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .84

แบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงานในโรงเรียนและแบบวัดมุ่งกระทำหน้าที่ครู ที่ใช้กับข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ของศักดิ์ชัย นิริฎทวิ (2531) มาปรับปรุงใช้รวมเป็นฉบับเดียวกัน ซึ่งแต่ละฉบับมีจำนวน 10 ข้อ รวมเป็น 20 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคและมาตรา 6 ทวิ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด

#### ตัวอย่าง

- (0) ข้าพเจ้ารู้ว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษานั้นเป็นงานที่มีประโยชน์  
ในการสร้างสรรค์คุณภาพของคนในชาติ

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (00) ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนน 6 อันดับคือ ข้อความทางบวกให้ 6 คะแนน = จริงที่สุด ถึง 1 คะแนน = ไม่จริงที่สุด ตามลำดับ ในทางตรงข้ามข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ดังนั้นพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน แบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .30 ถึง .70 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .88



แบบวัดแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากของบุญทวี สักดิ์มณี (2532) ซึ่งลักษณะคำตอบจะอยู่ในรูปมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด จำนวน 15 ข้อคำถาม ลักษณะเนื้อหาของแบบวัดจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถของคนในการอดทนทำงานให้สำเร็จ การเลือกเพื่อนร่วมงาน และการรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

#### ตัวอย่าง

(0) ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย

-----  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(00) เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น

-----  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนน 6 อันดับ คือข้อความในทางบวกให้ 6 คะแนน = จริงที่สุด ถึง 1 คะแนน = ไม่จริงที่สุด ตามลำดับ ในทางตรงข้ามข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ดังนั้น พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15-90 คะแนน แบบวัดแรงจูงใจในสัมฤทธิ์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .28 ถึง .57 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .76

แบบวัดสุขภาพจิต เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ของจินตนา บิลมาศ (2529) ซึ่งลักษณะของแบบวัดจะสอบถามถึงสภาพอารมณ์ จิตใจและสภาพการปรับตัวของผู้ตอบ มีทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อความแสดงความรู้สึกของผู้ตอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น มีความเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด ในแต่ละข้อจะประกอบด้วยข้อความและมาตรา 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด ส่วนตอนที่ 2 จะถามถึง

ความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นในตัวผู้ตอบ มีข้อความและมาตรา 4 หน่วย จากการเกิดเสมอ จนถึง  
ไม่เกิดเลย ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 20- 480 คะแนน

ตัวอย่าง

(0) ข้าพเจ้าจะอารมณ์เสียมากที่ต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ในปัจจุบันนี้เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
-----	-----	-----	-----	-----	-----
	เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย	

(00) ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลใจมาก เมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับความล้มเหลว

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ในปัจจุบันนี้เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
-----	-----	-----	-----	-----	-----
	เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย	

เกณฑ์การให้คะแนน ตอนที่ 1 จะให้คะแนน 6 อันดับ ดังนี้คือ 6 คะแนน = จริงที่สุด จนถึง  
1 คะแนน = ไม่จริงที่สุด ตามลำดับ ตอนที่ 2 จะให้คะแนน 4 อันดับ คือ เกิดเสมอ = 4 คะแนน จนถึง  
ไม่เกิดเลย = 1 คะแนน ดังนั้น พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20-480 คะแนน แบบวัดสุขภาพจิตมีค่า  
อำนาจจำแนกรายข้อด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total  
correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .47 ถึง .76 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสูตรสัมประสิทธิ์  
แอลฟา มีค่าเท่ากับ .93

แบบวัดความขัดแย้งในบทบาท เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงดัดแปลงมาจากแบบวัดความขัดแย้งในบทบาทของ อ้อมเดือน สดมณี และนงเล็ก สุขถิ่นไทย (2529) ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคข้อความที่มีคำตอบ 2 คำ ได้แก่ การเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง คือ เคยปฏิบัติ กับไม่เคยปฏิบัติ และชอบ กับไม่ชอบ

ตัวอย่างแบบวัดความขัดแย้งในหน้าที่

โปรดขีด / ในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่าน

(0) หน้าที่ต่อไปนี้แต่ละหน้าที่นั้นท่านได้เคยปฏิบัติหรือไม่เคยปฏิบัติ

หน้าที่	เคยปฏิบัติ	ไม่เคยปฏิบัติ
สำรวจข้อมูลทางการศึกษา		
สำรวจข้อมูลทางการศาสนา		
วิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา		
วิเคราะห์ข้อมูลทางการศาสนา		
นำเสนอข้อมูล สารสนเทศ		
จัดทำแผนงาน/โครงการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		

(00) ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับหน้าที่ต่อไปนี้

หน้าที่	ชอบ	ไม่ชอบ
สืบรวจข้อมูลทางการศึกษา สืบรวจข้อมูลทางการศาสนา วิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลทางการศาสนา นำเสนอข้อมูล สารสนเทศ จัดทำแผนงาน/โครงการด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม		

ตัวอย่างแบบวัดความขัดแย้งในสิทธิ

(0) ท่านเคยได้รับสิทธิต่าง ๆ ต่อไปนี้หรือไม่

สิทธิ	เคยได้รับ	ไม่เคยได้รับ
มีส่วนร่วมในการออกรูปแบบการจัดเก็บ รวบรวม ข้อมูลต่าง ๆ จัดหารูปแบบวิธีการนำเสนอข้อมูล พิจารณาการจัดสรรงบประมาณ		

(00) ท่านมีความรู้สึกอย่างไรในลัทธิต่าง ๆ ต่อไปนี้

ลัทธิ	ต้องการ	ไม่ต้องการ
มีส่วนร่วมในการออกรูปแบบการจัดเก็บ รวบรวม ข้อมูลต่าง ๆ จัดหารูปแบบวิธีการนำเสนอข้อมูล พิจารณาการจัดสรรงบประมาณ		

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนนดังนี้คือ

1. ความขัดแย้งในหน้าที่ที่เคยปฏิบัติหรือกำลังปฏิบัติ กับความรู้สึกชอบปฏิบัติ มีความสอดคล้องกันหรือไม่ หากสอดคล้องกันได้ 0 คะแนน หากขัดแย้งกัน ได้ 1 คะแนน เช่น หากปฏิบัติหรือกำลังปฏิบัติอยู่แต่ไม่ชอบได้ 1 คะแนน หากเคยปฏิบัติหรือกำลังปฏิบัติอยู่และชอบปฏิบัติด้วย ถือว่าไม่มีความขัดแย้ง ได้ 0 คะแนน หรือหากไม่เคยปฏิบัติเลยและไม่ชอบ ถือว่าไม่มีความขัดแย้ง ได้ 0 คะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ ถ้ามีคะแนนความขัดแย้งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มขึ้นไป ถือว่ามีความขัดแย้งในหน้าที่มาก หากคะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มลงไป ถือว่ามีความขัดแย้งในหน้าที่น้อย

2. ความขัดแย้งในลัทธิ ก็ให้คะแนนตนเองเดียวกัน โดยดูว่าลัทธิที่ได้รับอยู่หรือเคยได้รับมีความขัดแย้งกับความรู้สึกหรือไม่ การตัดสินคะแนนความขัดแย้งในลัทธิก็ถือว่า ถ้ามีคะแนนความขัดแย้งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มขึ้นไป ถือว่ามีความขัดแย้งในลัทธิมาก และหากต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ถือว่ามีความขัดแย้งในลัทธิน้อย แบบวัดความขัดแย้งในบทบาทมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .26 ถึง .55 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .85

แบบวัดความคลุมเครือในบทบาท เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงดัดแปลงมาจากแบบวัดความคลุมเครือในบทบาทของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของ ชวบ และอีวานิคกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60-72) ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคข้อความประกอบมาตรา 6 หน่วย ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด จำนวน 10 ข้อ

#### ตัวอย่าง

- (0) ข้าพเจ้าทราบบทบาทของนักวิชาการศึกษาในการปฏิบัติงานแผนงานและพัฒนาชนบทเป็นอย่างดี

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- (00) ข้าพเจ้าไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแผนงานและพัฒนาชนบท

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนน 6 อันดับโดยข้อความในทางบวกให้ 6 คะแนน = จริงที่สุด ถึง 1 คะแนน = ไม่จริงที่สุด ตามลำดับ ในทางตรงข้ามข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ดังนั้นพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน แบบวัดความคลุมเครือในบทบาทมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .41 ถึง .59 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .63

แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบวัดประกอบด้วยข้อความจำนวน 20 ข้อ เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 หน่วย ตั้งแต่ปฏิบัติมากที่สุด ถึงปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

(0) ข้าพเจ้าได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนงาน/  
โครงการในปีต่อไป

-----  
ปฏิบัติมากที่สุด    ปฏิบัติมาก    ปฏิบัติค่อนข้างมาก    ปฏิบัติน้อย    ปฏิบัติค่อนข้างน้อย    ปฏิบัติน้อยที่สุด

(00) ข้าพเจ้าได้ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานตาม  
แผนงาน/โครงการประสบความสำเร็จ

-----  
ปฏิบัติมากที่สุด    ปฏิบัติมาก    ปฏิบัติค่อนข้างมาก    ปฏิบัติน้อย    ปฏิบัติค่อนข้างน้อย    ปฏิบัติน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนน 6 อันดับ โดยข้อความทางบวกให้ 6 คะแนน = จริงที่สุด  
ถึง 1 คะแนน = ไม่จริงที่สุด ตามลำดับ ในทางตรงข้ามข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ดังนั้น  
พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน แบบวัดพฤติกรรมการทำงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
ด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่า  
อยู่ระหว่าง .31 ถึง .66 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .84

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด  
พฤติกรรมการทำงานโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้แก่ ดร.อ้อมเดือน สดมณี อาจารย์จรัส  
อุ้นรัฐวัฒน์ และอาจารย์อุษา ศรีจินดารัตน์ เป็นผู้พิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการเพื่อให้  
สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ศึกษา และพิจารณาความคิดเห็นตรงกันของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 คน  
เป็นเกณฑ์ แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมถูกต้องก่อนนำไปใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ผู้วิจัยนำแบบวัดทุกฉบับที่หาค่าความเที่ยงตรงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน นำผลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้วิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total) เลือกข้อที่มีค่าความสัมพันธ์สูงไว้ใช้เป็นแบบวัด (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 125)

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทุกฉบับ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) (Cronbach. 1970 : 161)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบวัด
2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการนำแบบวัดไปให้นักวิชาการศึกษาส่วนภูมิภาคระดับอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ ในขณะที่เข้าร่วมประชุมสัมมนานักวิชาการศึกษาของเขตการศึกษาต่าง ๆ
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบวัดที่นักวิชาการศึกษาส่งคืน
4. ตรวจสอบให้คะแนนแบบวัดตามเกณฑ์ที่กำหนด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> (Statistical Package for the social sciences) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญมีดังนี้คือ



1. ศึกษาคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
3. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ถึงข้อที่ 5 หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)
4. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 และข้อที่ 7 หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method).

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานอกระบบ" นี้เป็นการศึกษาภาคสนาม โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ศึกษาตัวแปรที่สำคัญทางด้านจิตลักษณะบางประการ และลักษณะทางสังคมที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานอกระบบ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจในผู้สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อสภาพการทำงานและสุขภาพจิต ตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท และตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ในบทนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ซึ่งหัวข้อในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ มีดังนี้ คือ ข้อมูลพื้นฐานและการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย สำหรับวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีหลายชนิด คือ การหาค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ เหล่านี้ทั้งในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมดและกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาผลการวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างละเอียดมากที่สุด

#### ข้อมูลพื้นฐาน

การนำเสนอข้อมูลพื้นฐาน จะนำเสนอคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างดังนี้ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาการศึกษานอกระบบอำเภอ จำนวน 256 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.1 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 35.9 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.6 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.4 มีอายุโดยเฉลี่ย 39 ปี ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 6 ปี

### การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย

จุดมุ่งหมายข้อ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของตัวแปรจิตลักษณะและตัวแปรทางสังคม ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในสวนภูมิภาค ระดับอำเภอ

สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้ คือ สมมติฐานข้อ 1 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อ 1 ลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต และลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในสวนภูมิภาคระดับ อำเภอได้

การศึกษาส่วนนี้เป็นการทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงาน ของตนเอง และของผู้บังคับบัญชา เมื่อใช้ลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจ แฝงสัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อการทำงาน สุขภาพจิต และลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความ คลุมเครือในบทบาท ร่วมกันทำนายพฤติกรรมของนักวิชาการศึกษาในสวนภูมิภาคระดับอำเภอ ตามการ รายงานของตนเองและผู้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Stepwise) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 เบอร์เซ็นต์การทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปร 6 ตัว ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	%ทำนายรวม	ตัวทำนายสำคัญ	%ทำนายตัวแรก
กลุ่มรวม	256	52.80***	1,2,3	39.85
ชาย	164	59.36***	1,2,3	43.81
หญิง	92	39.86***	1,2,4	29.83
อายุมาก	107	60.38***	1,2,6	51.08
อายุน้อย	149	54.11***	2,1,5,3	39.24
ระยะเวลาในการ				
ทำงานมาก	95	57.36***	1,2	43.89
ระยะเวลาในการ				
ทำงานน้อย	191	51.34***	1,2,3	39.09

1 = ความคลุมเครือในบทบาท

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2 = แรงจูงใจในสัมฤทธิ์

3 = ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน

4 = ความขัดแย้งในบทบาท

5 = สุขภาพจิต

6 = ความเชื่ออำนาจภายในตน

จากตาราง 2 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้ตัวแปร 6 ตัว คือ ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเอง ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวทำนายร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ความคลุมเครือในบทบาท ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย คือ ถ้านักวิชาการศึกษามีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองสูง จากการพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 6 กลุ่ม พบผลว่า ตัวแปรอิสระร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ ระหว่างร้อยละ 60 ถึง 39 กลุ่มที่ตัวทำนาย ทำนายได้สูงสุด คือ กลุ่มอายุมาก ตัวทำนายที่สำคัญคือ ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองได้ร้อยละ 60 ซึ่งตัวทำนายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย คือ ถ้านักวิชาการศึกษามีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน จะมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองดีด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่มมีตัวทำนายที่สำคัญ 2 ตัว คือ ความคลุมเครือในบทบาท และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย คือนักวิชาการศึกษาทุกกลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงขึ้น

ในกลุ่มรวม / กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุน้อย กลุ่มวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย ตัวทำนายที่สำคัญอีกตัวหนึ่งคือ ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน ส่วนความขัดแย้งในบทบาท เป็นตัวทำนายสำคัญในกลุ่มเพศหญิง สุขภาพจิตเป็นตัวทำนายสำคัญในกลุ่มอายุน้อย และความเชื่ออำนาจภายในตนเป็นตัวทำนายสำคัญในกลุ่มอายุมาก

สรุป ตัวทำนายสำคัญคือ ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทักษะติดต่อสภาพการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มอายุน้อย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นตัวทำนายสำคัญอันดับแรก ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ความคลุมเครือในบทบาทจะเป็นตัวทำนายสำคัญที่สุด



จากตาราง 3 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้ตัวแปร 6 ตัว คือ ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะติดต่อสภาพการทำงานสุขภาพจิต ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวทำนายร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 15 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ความคลุมเครือในบทบาท ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย คือ ถ้านักวิชาการศึกษามีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาสูง จากการพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 6 กลุ่ม พบผลว่า ตัวแปรอิสระร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ ระหว่างร้อยละ 34 ถึง 12 กลุ่มที่ตัวทำนาย ทำนายได้สูงสุดคือ กลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก ตัวทำนายที่สำคัญคือ ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 34 ซึ่งตัวทำนายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย คือ ถ้านักวิชาการศึกษามีทักษะติดต่อสภาพการทำงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาดีด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบางกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อยมีตัวทำนายที่สำคัญ 1 ตัว คือ ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย คือ ถ้านักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาสูง สำหรับกลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุน้อย กลุ่มระยะเวลาในการทำงานมากและกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย ตัวทำนายที่สำคัญอีกตัวหนึ่งคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนทักษะติดต่อสภาพการทำงานเป็นตัวทำนายสำคัญในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย ความขัดแย้งในบทบาทเป็นตัวทำนายสำคัญในกลุ่มเพศหญิง และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย

สรุป ตัวทำนายสำคัญคือ ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทักษะติดต่อสภาพการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มเพศหญิง กลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย ทักษะติดต่อสภาพการทำงานจะเป็นตัวทำนายสำคัญอันดับแรก และกลุ่มอายุน้อย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นตัวทำนายสำคัญอันดับแรก ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ความคลุมเครือในบทบาทจะเป็นตัวทำนายสำคัญที่สุด ยกเว้น กลุ่มเพศหญิงและกลุ่มอายุน้อย

จุดมุ่งหมายข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานส่วนภูมิภาค ระดับอำเภอที่มีลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้ คือ สมมติฐานข้อ 2-7 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อ 2 นักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำและมีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูงและสุขภาพจิตไม่ดี

การศึกษานส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความขัดแย้งในบทบาทและสุขภาพจิต ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงานของ  
 นักวิชาการศึกษาในส่วภูมิภาคระดับอำเภอ ตามการรายงานของตนเองเมื่อพิจารณาตาม  
 ความขัดแย้งในบทบาท และสุขภาพจิต ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ก	ข	ก x ข
รวม	256	24.444***	.029	.022
ชาย	164	11.624***	.407	.030
หญิง	92	12.635***	.359	.089
อายุมาก	107	20.997***	17.139***	3.165
อายุน้อย	149	8.455**	8.906***	1.087
ปริญญาตรี	237	26.177***	.071	.185
สูงกว่าปริญญาตรี	19	2.173	5.902*	.058
ระยะเวลาในการทำงานมาก	65	3.097	2.686	.168
ระยะเวลาในการทำงานน้อย	191	21.589***	.481	.081

ก = ความขัดแย้งในบทบาท

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข = สุขภาพจิต

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความขัดแย้งในบทบาท และสุขภาพจิต ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตาม การรายงานของตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวม พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง ในบทบาทและสุขภาพจิตพร้อม ๆ กัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของ นักวิชาการศึกษา โดยพิจารณาตามความขัดแย้งในบทบาท และสุขภาพจิตแยกกันครั้งละตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองแปรปรวนไปตามความขัดแย้ง ในบทบาท โดยนักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการ ศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูง ( $\bar{X}=92.74$  และ  $\bar{X}=84.94$ )

การวิเคราะห์กลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่ม อายุน้อย กลุ่มวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มระยะเวลาใน การทำงานมาก และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย พบผลเช่นกัน คือไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความ ขัดแย้งในบทบาทและสุขภาพจิต แต่พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของตนเอง แปรปรวนตามความขัดแย้งในบทบาท ในกลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย โดยกลุ่มนักวิชาการศึกษา ที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่ากลุ่มนักวิชา การศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูง และยังพบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามรายงานของตนเอง แปรปรวนไปตามสุขภาพจิตในกลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มวุฒิการ ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยนักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงาน ของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย เพศหญิง อายุมาก อายน้อย วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และ ระยะเวลาในการทำงานน้อย ส่วนสุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตน เองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก อายน้อย และกลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงานของ  
 นักวิชาการศึกษานิสิตในสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณา  
 ตามความขัดแย้งในบทบาท และสุขภาพจิต ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ก	ช	ก x ช
รวม	256	.355	.445	.001
ชาย	164	.589	1.040	.008
หญิง	92	.564	.021	.850
อายุมาก	107	1.660	3.658*	2.062
อายุน้อย	149	.237	.641	1.232
ปริญญาตรี	237	.287	.709	.089
สูงกว่าปริญญาตรี	19	.211	.438	.464
ระยะเวลาในการทำงานมาก	65	.204	.908	.300
ระยะเวลาในการทำงานน้อย	191	1.074	.016	.024

ก = ความขัดแย้งในบทบาท

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ช = สุขภาพจิต

จากตาราง 5 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความขัดแย้งในบทบาท และสุขภาพจิต ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตาม การรายงานของผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ที่ข้อมูลในกลุ่มรวม พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความ ขัดแย้งในบทบาทและสุขภาพจิต นั่นคือ พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของ ผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงความขัดแย้งในบทบาทและสุขภาพจิตพร้อม ๆ กัน และเมื่อ วิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาตามความขัดแย้งในบทบาทและสุขภาพจิตแยกกันครั้งละตัวแปร พบว่าความขัดแย้งในบทบาท และสุขภาพจิตไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของผู้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

สำหรับการวิเคราะห์กลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มระยะเวลาใน การทำงานมาก และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย พบผลเช่นเดียวกับกลุ่มรวม คือ ไม่มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและสุขภาพจิต แต่พฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา แปรปรวนไปตามสุขภาพจิตในกลุ่มอายุมาก โดยกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการ ทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในบทบาทไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับ บัญชาในกลุ่มนักวิชาการศึกษาทุกกลุ่ม ส่วนสุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มอายุมาก



จากตาราง 6 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิต ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวม พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิต นั่นคือ เมื่อคำนึงถึงความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิตพร้อม ๆ กันแล้ว พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเอง โดยพิจารณาความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิตแยกจากกันครั้งละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเอง แปรปรวนไปตามความคลุมเครือในบทบาท หมายความว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองแตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงความคลุมเครือในบทบาท โดยพบว่านักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง ( $\bar{X}=96.64$  และ  $\bar{X}=82.72$ )

การวิเคราะห์กลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย พบผลในตนเองเดียวกันกับกลุ่มรวม คือ ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิต แต่พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองแปรปรวนไปตามความคลุมเครือในบทบาททุกกลุ่มย่อย โดยกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง ยกเว้นกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และยังพบว่าพฤติกรรมการทำงานแปรปรวนไปตามสุขภาพจิตในกลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยนักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตดีมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

สรุปได้ว่า ความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย เพศหญิง อายุมาก อายุน้อย วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานมาก และระยะเวลาในการทำงานน้อย ส่วนสุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก อายุน้อย และวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงานของ  
นักวิชาการศึกษาส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตาม  
ความคลุมเครือในบทบาท และสุขภาพจิต ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ก	ข	ก x ข
รวม	256	8.478**	.083	2.428
ชาย	164	8.562**	.358	.488
หญิง	92	.239	.010	2.637
อายุมาก	107	5.568*	2.016**	.066
อายุน้อย	149	2.656	.870	4.509*
ปริญญาตรี	237	6.481**	.261	2.317
สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.607	.700	.227
ระยะเวลาในการทำงานมาก	65	3.979**	.004	1.143
ระยะเวลาในการทำงานน้อย	191	3.363	.002	.831

ก = ความคลุมเครือในบทบาท

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข = สุขภาพจิต

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความคลุมเครือในบทบาท และสุขภาพจิต ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวม พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิต นั่นคือ พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันเมื่อคำนึงถึงความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิตพร้อม ๆ กัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิตแยกจากกันครั้งละตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของผู้บังคับบัญชา แปรปรวนไปตามความคลุมเครือในบทบาท นั่นคือ เมื่อคำนึงถึงความคลุมเครือในบทบาท พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยพบว่านักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง ( $\bar{X}=71.56$  และ  $\bar{X}=67.22$ )

สำหรับกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิต ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟแล้ว ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาแปรปรวนไปตามความคลุมเครือในบทบาท ใน 4 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุมาก กลุ่มวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก โดยพบผลที่เหมือนกัน คือ กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง

สรุปได้ว่า ความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย อายุมาก วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานมาก





จากตาราง 8 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ เพศ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวม พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นั่นคือ เมื่อคำนึงถึงเพศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พร้อม ๆ กันแล้ว พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของตนเองไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองโดยพิจารณาเพศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แยกกันครั้งละตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของตนเองแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นั่นคือ เมื่อคำนึงถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้ว พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองแตกต่างกัน โดยพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ( $\bar{X}=94.72$  และ  $\bar{X}=84.52$ )

การวิเคราะห์กลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่แล้ว ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของตนเองแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกกลุ่ม โดยพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ยกเว้น กลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของตนเองยังแปรปรวนไปตามเพศ ในกลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก โดยกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่ากลุ่มเพศหญิง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก อายุน้อย วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานมากและระยะเวลาในการทำงานน้อย ส่วนเพศส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงานของ  
 นักวิชาการศึกษานิสิตนิสิตภาคระดับอำเภอตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณา  
 ตามเพศ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ก	ข	ก x ข
รวม	256	4.295*	16.835***	.015
อายุมาก	107	1.743	2.368	.649
อายุน้อย	149	1.455	19.105***	.190
ปริญญาตรี	237	5.064*	15.605***	.471
สูงกว่าปริญญาตรี	19	.247	1.732	5.603*
ระยะเวลาในการทำงานมาก	65	5.787**	3.009	.031
ระยะเวลาในการทำงานน้อย	191	.898	15.278***	.016

ก = เพศ

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ เพศ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวม พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นั่นคือ เมื่อคำนึงถึงเพศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พร้อม ๆ กันแล้ว พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามรายงานของผู้บังคับบัญชามีแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาตามตัวแปรเพศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แยกจากกันครั้งละตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเพศ นั่นคือ เมื่อคำนึงถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเพศแล้ว พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยพบว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ( $\bar{X}=72.52$  และ  $\bar{X}=66.11$ ) และนักวิชาการศึกษาเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาสูงกว่านักวิชาการเพศหญิง ( $\bar{X}=72.09$  และ  $\bar{X}=67.95$ )

สำหรับกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟแล้ว ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของผู้บังคับบัญชาแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน 3 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย และยังพบว่า พฤติกรรมการทำงาน แปรปรวนไปตามเพศในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานน้อย ส่วนเพศส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานมาก

สมมติฐานข้อ 5 นักวิชาการศึกษามีระยะเวลาในการทำงานมากและมีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษา ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยและมีความขัดแย้งในบทบาทสูง

การศึกษาในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ระยะเวลาในการทำงานและความขัดแย้งในบทบาท ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามการรายงานของตนเอง เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ก	ข	ก x ข
รวม	256	.270*	24.869***	.669
ชาย	164	1.566	12.987***	.186
หญิง	92	1.339	12.243***	2.422
อายุมาก	107	.650	20.749***	1.208
อายุน้อย	149	.083	7.970**	.156
ปริญญาตรี	237	1.165	27.402***	.182
สูงกว่าปริญญาตรี	19	1.242	.298	.819

ก = ระยะเวลาในการทำงาน

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข = ความขัดแย้งในบทบาท

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือระยะเวลาในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานของ นักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวมพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับความขัดแย้งในบทบาท นั่นคือ เมื่อคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานกับความขัดแย้งในบทบาทพร้อม ๆ กันแล้ว พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการ รายงานของตนเองไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของ นักวิชาการศึกษาตามรายงานของตนเองโดยพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงานและความขัดแย้ง ในบทบาทแยกกันครั้งละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของตนเอง แปรปรวนไปตามความขัดแย้งในบทบาท นั่นคือ เมื่อคำนึงถึงความขัดแย้งในบทบาทแล้ว พฤติกรรม การทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของตนเองแตกต่างกัน โดยพบว่านักวิชาการศึกษาที่มี ความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษา ที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูง ( $\bar{X}=92.74$  และ  $\bar{X}=84.94$ )

การวิเคราะห์กลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่ม อายุน้อย กลุ่มวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานและความขัดแย้งในบทบาท แต่พฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของตนเอง แปรปรวนไปตามความขัดแย้งในบทบาท ในทุกกลุ่มย่อย คือ กลุ่มเพศชาย เพศหญิง อายุมาก อายุน้อย และวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี โดยกลุ่มนักวิชาการศึกษา ที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการ ศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูง ยกเว้น กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย เพศหญิง อายุมาก อายุน้อย และวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของพฤติกรรมการทำงานของ  
 นักวิชาการศึกษานิสิตปริญญาตรีระดับอำเภอตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณา  
 ตามระยะเวลาในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ก	ข	ก x ข
รวม	256	2.079	.567	.722
ชาย	164	2.875	1.051	2.472
หญิง	92	.018	.559	.069
อายุมาก	107	1.959	2.380	2.043
อายุน้อย	149	.105	.203	.013
ปริญญาตรี	237	1.827	.548	.599
สูงกว่าปริญญาตรี	19	.253	.031	.358

ก = ระยะเวลาในการทำงาน

ข = ความขัดแย้งในบทบาท

จากตาราง 11 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว  
 คือระยะเวลาในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานของ  
 นักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวม พบว่าไม่มี  
 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับความขัดแย้งในบทบาท นั่นคือ เมื่อคำนึงถึงระยะ  
 ระยะเวลาในการทำงานและความขัดแย้งในบทบาทพร้อม ๆ กันแล้ว พฤติกรรมการทำงานของนักวิชา  
 การศึกษาตามรายงานของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของ  
 พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของผู้บังคับบัญชาโดยพิจารณาระยะเวลา  
 ในการทำงานและความขัดแย้งในบทบาทแยกครั้งละตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการทำงานของ

นักวิชาการศึกษาตามรายงานของผู้บังคับบัญชา ไม่ได้แปรปรวนไปตามระยะเวลาในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท นั่นคือ เมื่อคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานและความขัดแย้งในบทบาท พบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์กลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบผลเช่นเดียวกัน คือไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานและความขัดแย้งในบทบาท

สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในบทบาทไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานข้อ 6 นักวิชาการศึกษาที่มีอายุน้อย มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงและมีแรงจูงใจในสัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีอายุมาก มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำและมีแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ต่ำ

การศึกษานส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ อายุ ความเชื่ออำนาจในตนเอง และแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

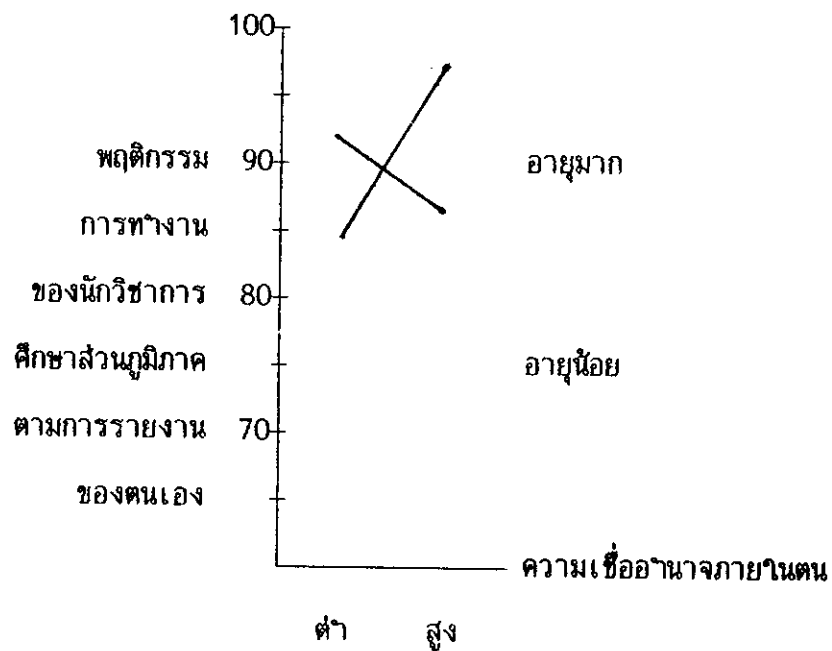
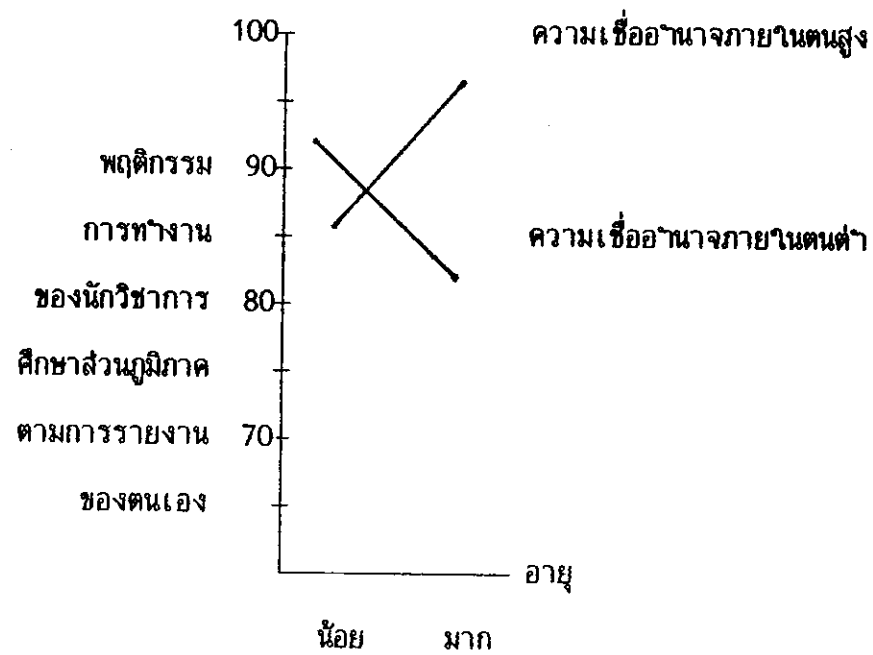


ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของพฤติกรรมการทำงานของ  
นักวิชาการศึกษานิสิตปริญญาตรีระดับอำเภอตามการรายงานของตนเอง เมื่อพิจารณาตามอายุ  
ความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ านกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ก	ข	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
รวม	256	1.735	5.986***	56.120***	22.052***	.041	.464	2.149
ชาย	164	4.933*	9.037**	47.394***	15.873***	.075	2.053	2.456
หญิง	92	.753	.010	8.508**	3.528	.000	.384	.001
ปริญญาตรี	237	3.087	4.187*	56.054***	18.961***	.072	.547	3.246
สูงกว่า								
ปริญญาตรี	19	1.704	4.435*	.053	3.147	.664	.033	.097
ระยะเวลาใน								
การทำงานมาก	65	.013	.027	13.897***	6.453**	.510	.803	.753
ระยะเวลาใน								
การทำงานน้อย	191	2.460	8.025**	43.866***	16.901***	.155	.032	1.492

ก = อายุ \*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001  
 ข = ความเชื่ออำนาจภายในตน \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
 ค = แรงจูงใจในสัมฤทธิ์ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุ และความเชื่ออำนาจภายในตน นั่นคือ พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองแตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึง อายุและความเชื่ออำนาจภายในตนพร้อม ๆ กัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุและความเชื่ออำนาจภายในตน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเอง

จากภาพประกอบ 3 พบว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย นักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง แต่ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมากนั้น พบว่านักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ และในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำนั้น นักวิชาการศึกษาอายุน้อย มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีอายุมาก แต่ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงนั้น พบว่านักวิชาการศึกษาอายุมาก มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีอายุน้อย

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของตนเองเมื่อพิจารณาตามอายุ ความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มตัวอย่างรวม

กลุ่ม	AGE	IE	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	2	3	4
					87.60	91.00	96.23
1	มาก	ต่ำ	51	85.45	2.15	5.55	10.78*
2	น้อย	สูง	90	87.60	-	3.40	8.63*
3	น้อย	ต่ำ	59	91.00		-	5.23
4	มาก	สูง	56	96.23			-

AGE = อายุ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

IE = ความเชื่ออำนาจภายในตน

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า นักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงที่สุด และแตกต่างจากกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ และกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อยที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามรายงานของตนเอง โดยพิจารณาตามตัวแปรอายุ ความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ แยกครั้งละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของตนเอง แปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจภายในตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยนักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษา

ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ ( $\bar{X}=90.91$  และ  $\bar{X}=88.46$ ) และนักวิชาการศึกษามีแรงจูงใจ  
 ใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษามีแรง  
 จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ( $\bar{X}=94.77$  และ  $\bar{X}=84.52$ )

จากการวิเคราะห์ที่กลุ่มย่อย 6 กลุ่มได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มวุฒิทางการศึกษา  
 ปริญญาตรี กลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มระยะเวลาในการทำงานมากพบว่า มีปฏิสัมพันธ์  
 ระหว่างอายุ และความเชื่ออำนาจภายในตน ใน 4 กลุ่มย่อย คือ /กลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย  
 กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน  
 มาก และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่าง  
 ระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟแล้ว ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง  
 สถิติ แต่พบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของตนเองแปรปรวนไป  
 ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกกลุ่มย่อย โดยนักวิชาการศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรร  
 มการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ยกเว้น  
 กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และยังพบว่าพฤติกรรมการทำงานของ  
 นักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจภายในตนในกลุ่ม  
 นักวิชาการศึกษาเพศชาย กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ  
 กลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย นอกจากนี้ ยังพบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา  
 ตามการรายงานของตนเองแปรปรวนไปตามอายุ ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย

สรุปได้ว่า อายุและความเชื่ออำนาจภายในตนร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ  
 นักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเอง โดยกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจ  
 ภายในตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงที่สุด และแตกต่างจากกลุ่ม  
 นักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ และกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อยที่มี  
 ความเชื่ออำนาจภายในตนสูง นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการ  
 รายงานของตนเองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย เพศหญิง วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลา  
 ในการทำงานมาก และระยะเวลาในการทำงานน้อย ส่วนความเชื่ออำนาจภายในตนส่งผลต่อ  
 พฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย วุฒิทางการศึกษา

ปริญญาตรี วุฒิต่างการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานน้อย สำหรับอายุส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามอายุ ความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ก	ข	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
กลุ่มรวม	256	3.327	1.310	22.396***	7.230**	1.480	.049	.400
ชาย	164	1.421	2.073	10.864***	3.885*	.544	.701	.083
หญิง	92	.590	.006	7.494**	2.103	1.854	1.595	1.203
ปริญญาตรี	237	2.489	1.798	21.418***	6.122**	1.564	.003	.466
สูงกว่าปริญญาตรี	19	1.210	.181	.803	1.356	.617	.252	.110
ระยะเวลาในการ ทำงานมาก	65	3.370	1.044	4.137*	.444	.813	.147	.783
ระยะเวลาในการ ทำงานน้อย	191	.659	2.964	20.092***	8.019**	2.207	.008	.291

ก = อายุ

ข = ความเชื่ออำนาจภายในตน

ค = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ อายุ ความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงาน ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวมพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุ และความเชื่ออำนาจภายในตน นั่นคือ พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษิตตามรายงานของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงอายุและความเชื่ออำนาจภายในตนพร้อม ๆ กัน และเมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟแล้ว ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาตามอายุ ความเชื่ออำนาจภายในตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แยกกันครั้งละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามรายงานของผู้บังคับบัญชา แปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยนักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ( $\bar{X}=72.52$  และ  $\bar{X}=66.11$ )

สำหรับการวิเคราะห์กลุ่มย่อยใน 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี วุฒิต่างการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุและความเชื่ออำนาจภายในตน ใน 3 กลุ่มย่อย คือกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย กลุ่มวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟแล้ว ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา แปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกกลุ่มย่อย โดยนักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ยกเว้น กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่ระยะเวลาในการทำงานมาก

สรุปได้ว่า อายุและความเชื่ออำนาจภายในตนร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย วุฒิต่างการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลา



เวลาในการทำงานน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตาม การรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย เพศหญิง วุฒิต่างการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานมาก และระยะเวลาในการทำงานน้อย

สมมติฐานข้อ 7 นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิต่างการศึกษาสูง ทักษะที่ดีต่อการทำงานและ สุขภาพจิตดี จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษานในกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการ ศึกษาที่มีวุฒิต่างการศึกษาต่ำ ทักษะที่ไม่ดีและสุขภาพจิตที่ไม่ดี

การศึกษาในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ วุฒิต่างการศึกษา ทักษะต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการ ทำงานของนักวิชาการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของพฤติกรรมการทำงานของ  
นักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามการรายงานของตนเอง เมื่อพิจารณาตาม  
วุฒิการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ก	ช	ค	กxช	กxค	ชxค	กxชxค
กลุ่มรวม	256	1.047	31.479***	3.447	.522	4.344	.511	.198
ชาย	164	.866	20.046***	.557	.043	1.029	.002	1.278
หญิง	92	.189	10.983***	5.602*	.687	4.050*	.729	1.156
อายุมาก	107	3.292	7.115**	4.262*	.423	1.266	1.461	.014
อายุน้อย	149	.295	20.773***	17.395***	.419	.717	.000	.000
ระยะเวลาใน								
การทำงานมาก	65	.309	9.552**	.794	.049	.604	1.623	.047
ระยะเวลาใน								
การทำงานน้อย	191	2.001	23.271***	5.990**	1.154	5.882**	.013	.024

ก = วุฒิต่างการศึกษา \*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ช = ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค = สุขภาพจิต \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ วุฒิทางการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงาน ตามการรายงานของตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวม พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษา กับสุขภาพจิต นั่นคือ พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษิตตามการรายงานของตนเอง แตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงวุฒิการศึกษาและสุขภาพจิตพร้อม ๆ กัน เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็น รายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟแล้ว ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง โดย พิจารณาตัวแปรวุฒิทางการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต แยกครั้งละตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษิตตามการรายงานของตนเอง แปรปรวนไปตามทัศนคติ ต่อสภาพการทำงาน โดยนักวิชาการศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงาน ตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสภาพการทำงาน ( $\bar{X}=93.61$  และ  $\bar{X}=85.50$ )

จากการวิเคราะห์กลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่ม อายุเ็น้อย กลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานเ็น้อย พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างวุฒิการศึกษาและสุขภาพจิต ใน 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศหญิงและกลุ่มนัก วิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานเ็น้อย เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟแล้ว ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ยังพบว่าพฤติกรรม การทำงานของนักวิชาการศึกษิตตามการรายงานของตนเอง แปรปรวนไปตามทัศนคติต่อสภาพ การทำงานในทุกกลุ่มย่อย โดยนักวิชาการศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงาน มีพฤติกรรมการ ทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสภาพการทำงาน และ พบว่าพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง แปรปรวนไปตามสุขภาพจิตในกลุ่มนักวิชา การศึกษาเพศหญิงกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุเ็น้อย และกลุ่มนักวิชา การศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานเ็น้อย โดยนักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตดีมีพฤติกรรมการ ทำงานตามการรายงานของตนเองดีด้วย

สรุปได้ว่า วุฒิทางการศึกษาและสุขภาพจิตส่งผลร่วมกันต่อพฤติกรรมการทำงานตามการ รายงานของตนเอง ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศหญิง นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะติดต่อสภาพการ

ทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาทุกกลุ่ม และสุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศหญิง อายุมาก อายุน้อย และระยะเวลาในการทำงานน้อย

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาส่วนภูมิภาคระดับอำเภอตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ก	ข	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
กลุ่มรวม	256	.045	19.499***	.927	.520	.166	.165	.005
ชาย	164	.303	10.168**	.004	.014	.045	.105	.524
หญิง	92	.200	4.719*	1.011	1.340	1.535	.069	.604
อายุมาก	107	.019	4.836*	.327	.075	.063	.115	.019
อายุน้อย	149	1.027	13.836***	3.082	1.371	1.186	.275	.014
ระยะเวลาใน								
การทำงานมาก	65	.061	6.504**	.044	.717	.000	.002	.005
ระยะเวลาใน								
การทำงานน้อย	191	.155	13.830***	1.738	2.113	.373	.209	.559

ก = วุฒิต่างการศึกษา

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข = ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค = สุขภาพจิต

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ วุฒิทางการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงาน ตามการรายงานของตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวม พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิทางการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงานและสุขภาพจิต นั่นคือ พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงวุฒิการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงานและสุขภาพจิตพร้อม ๆ กัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาตัวแปรวุฒิทางการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิตแยกกันครั้งละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา แปรปรวนไปตามทักษะติดต่อสภาพการทำงาน โดยนักวิชาการศึกษาที่มีทักษะติดต่อสภาพการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีทักษะติดต่อสภาพการทำงาน ( $\bar{X}=72.36$  และ  $\bar{X}=66.07$ )

สำหรับการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก และกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิทางการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต แต่พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาแปรปรวนไปตามทักษะติดต่อสภาพการทำงานในทุกกลุ่มย่อย โดยนักวิชาการศึกษาที่มีทักษะติดต่อสภาพการทำงานมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีทักษะติดต่อสภาพการทำงาน

สรุปได้ว่า ทักษะติดต่อสภาพการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มนักวิชาการศึกษาทุกกลุ่ม

การสรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในสวนภูมิภาค" มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของตัวแปรจิตลักษณะและตัวแปรลักษณะทางสังคม ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในสวนภูมิภาค ระดับอำเภอ 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในสวนภูมิภาคระดับอำเภอ ที่มีลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมแตกต่างกัน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานแผนงานและพัฒนาชนบทในสวนภูมิภาคระดับอำเภอ จำนวน 256 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งเป็น 1) ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ก. ลักษณะทางจิต 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน ทศนคติต่อสภาพการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต ข. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท ค. ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในสวนภูมิภาคระดับอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ตอน 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน ตอน 2 ประกอบด้วย แบบสอบถาม 8 ฉบับ คือ แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน จำนวน 15 ข้อ แบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงาน จำนวน 20 ข้อ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 15 ข้อ แบบวัดสุขภาพจิต จำนวน 20 ข้อ แบบวัดความขัดแย้งในบทบาท จำนวน 28 ข้อ แบบวัดความคลุมเครือในบทบาท จำนวน 10 ข้อ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง จำนวน 20 ข้อ และแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา จำนวน 15 ข้อ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง

ในบทสรุปและอภิปรายผลนี้ จะกล่าวถึงการสรุปผลอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติและการวิจัยครั้งต่อไป

#### สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานของการวิจัย

จุดมุ่งหมายข้อ 1 "เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของตัวแปรจิตลักษณะและตัวแปรลักษณะทางสังคม ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในสวนภูมิภาคระดับอำเภอ" สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้ คือ สมมติฐานข้อ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 สรุปได้ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อ 1 กล่าวว่า "ลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจในสัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต และลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในสวนภูมิภาคระดับอำเภอได้" จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้ คือ ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจในสัมฤทธิ์และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในสวนภูมิภาคระดับอำเภอได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 แรงจูงใจในสัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายลำดับที่ 2 และทัศนคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวทำนายลำดับที่ 3 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52 ตามการรายงานของตนเอง และ ร้อยละ 15 ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) เชิดชาติ พุกพูน (2535) เบนสัน (Benson.1983) คอนเลย์ และคนอื่น ๆ (Conley and others. 1989) พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู นอกจากนี้ อรทัย วรกรรวรุฒิ (2530) พบว่าความไม่แน่ชัดในบทบาทสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติของพยาบาลได้มากที่สุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุบล ภัศระ (2535) ที่พบว่าแรงจูงใจในสัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญในการทำงานของครูมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 และของพนาลัย อยู่สำราญ (2535) ที่พบว่าแรงจูงใจในสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสำคัญ ที่ทำนายความตั้งใจที่จะกระทำการสอนด้วยวิธีเน้นนักเรียน

เป็นศูนย์กลางในการเรียน เช่นเดียวกับกับผลงานวิจัยของ นพนธ์ สัมมา (2523) ที่พบว่าแรง  
 จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อการทำนายความตั้งใจที่จะปลุกมันฝรั่งพันธุ์ใหม่ของเกษตรกรตำบลช่อแล  
 จังหวัดเชียงใหม่สูง และผลการวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531) ที่พบว่าทัศนคติเป็นตัวทำนาย  
 พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ ทานองเดียวกับงานวิจัยของสุภาวเดา บัณฑิตยารักษ์ (2530) ที่พบว่า  
 ทัศนคติต่อการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายการปฏิบัติงานอนามัย ได้ร้อยละ 85.21

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานิสิตในภูมิภาค  
 ระดับอำเภอทั้งตามการรายงานของตนเองและการรายงานของผู้บังคับบัญชา ขึ้นอยู่กับความคลุม  
 เครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติต่อสภาพการทำงานซึ่งสามารถร่วมกันทำนายได้  
 ร้อยละ 52 ตามการรายงานของตนเอง และร้อยละ 15 ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา โดย  
 เฉพาะความคลุมเครือในบทบาทซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการ  
 ศึกษาเป็นอันดับแรก กล่าวคือ การที่นักวิชาการศึกษามีพฤติกรรมการทำงานสูงหรือไม่ความ  
 คลุมเครือในบทบาทมีส่วนสำคัญ ประกอบกับนักวิชาการศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติที่ดี  
 ต่อการทำงานด้วยแล้ว ทำให้นักวิชาการศึกษามีพฤติกรรมการทำงานสูง ทั้งตามการรายงานของ  
 ตนเองและผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานแค่ครั้งเดียวคือ มีตัวแปร 3 ตัวแปรเท่า  
 นั้นที่เข้าสมการทำนาย ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติต่อสภาพ  
 การทำงาน

จุดมุ่งหมายข้อ 2 "เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานิสิตในส  
 ภูมิภาคระดับอำเภอ ที่มีลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม แตกต่างกัน" สมมติฐานที่เกี่ยวข้อง  
 กับจุดมุ่งหมายนี้ คือ สมมติฐานข้อ 2-7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2-7  
 สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 2 กล่าวว่า "นักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำและมีสุขภาพจิตดี  
 มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีความ  
 ขัดแย้งในบทบาทสูงและสุขภาพจิตไม่ดี" จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้ คือ/เมื่อพิจารณา



ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท และสุขภาพจิต พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและสุขภาพจิตทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย และพบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาแปรปรวนไปตามความขัดแย้งในบทบาท ใน 5 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มนักวิชาการศึกษาหญิง กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย โดยนักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2516) และเดโช เสาวนันทน์ (2518) ที่พบว่าความขัดแย้งในบทบาทก่อให้เกิดสภาวะการที่ไม่ปกติภายในจิตใจ อันมีผลกระทบต่อการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ (Kottkamp and Mansfield, 1985) อันมีผลกับพฤติกรรมการทำงาน และนอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการทำงานแปรปรวนไปตามสุขภาพจิต ในกลุ่มย่อย คือ กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยนักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตไม่ดี ดังผลการวิจัยของลลิตา สุนทรวิภาต (2531) พบว่า หัวหน้าในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ยังมีสุขภาพจิตดีเท่าใดกลุ่มก็มีประสิทธิภาพสูงเท่านั้น และยังมีผลงานวิจัยอีกชิ้นที่ยืนยันได้ว่า สุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือผลงานวิจัยของสตรีกแลนด์ (Strickland, 1963) พบผลว่า สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพน้อยลงเป็นเพราะครูมีสุขภาพจิตไม่ดี

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2 คือ ความขัดแย้งในบทบาทและสุขภาพจิตไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอได้ เมื่อพิจารณาพร้อม ๆ กัน แต่มีการสนับสนุนในบางส่วน เมื่อพิจารณาตามความขัดแย้งในบทบาทและสุขภาพจิตแยกกัน คือ ความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองในกลุ่มเพศชาย เพศหญิง อายุมาก อายุน้อย วุฒิต่างการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานน้อย แต่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ของนักวิชาการศึกษาคตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนสุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาคตามการรายงานของตนเองในกลุ่มอายุมาก อายุน้อย วุฒิต่างการศึกษาคสูงกว่าปริญญาตรี และสุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาคตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาคในกลุ่มอายุมาก จะเห็นได้วาคผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ทั้งหมด แต่สนับสนุนเพียงบางส่วน

สมมติฐานข้อ 3 กล่าวว่า "นักวิชาการศึกษาคที่มีความคลุมเครือในบทบาทตัวและมีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกวาคนักวิชาการศึกษาคในกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาคที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูงและมีสุขภาพจิตไม่ดี" จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้ คือ เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาคตามตัวแปรความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิต พบวาคไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหวาคความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิตในกลุ่รวม ตามการรายงานของตนเองและตามรายงานของผู้บังคับบัญชา แต่ปรากฏผลในกลุ่ย่อยตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา คือ กลุ่่นักวิชาการศึกษาคที่มีอายุน้อย วาคมีปฏิสัมพันธ์ระหวาคความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิต เมื่อทดสอบความแตกต่างระหวาคค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟแล้ว พบวาคแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบวาคพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาคแปรปรวนไปตามความคลุมเครือในบทบาทในทุกกลุ่ย่อย โดยนักวิชาการศึกษาคที่มีความคลุมเครือในบทบาทตัว มีพฤติกรรมการทำงานสูงกวาคนักวิชาการศึกษาคที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง/ยกเว้น กลุ่่นักวิชาการศึกษาคที่มีวุฒิการศึกษาคสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งยืนยันได้จากผลงานวิจัยของอรทัย วรกรรววุฒิ(2530) ที่พบวาคความไม่แน่ชัดในบทบาทสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของพยาบาลได้มากที่สุด นอกจากนี้ยังพบวาคความไม่แน่ชัดในบทบาทมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล(Brief.1976 ;อรทัย วรกรรววุฒิ 2530) และยังพบวาคพฤติกรรมการทำงานแปรปรวนไปตามสุขภาพจิตใน 3 กลุ่ย่อย คือ กลุ่่นักวิชาการศึกษาคอายุมาก กลุ่่นักวิชาการศึกษาคอายุน้อย และกลุ่่นักวิชาการศึกษาคที่มีวุฒิการศึกษาคสูงกว่าปริญญาตรี

สรุปได้ว่า ความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิตไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาคในส่วภูมิภาคระดับอำเภอได้เมื่อพิจารณาพร้อม ๆ กัน แต่ปรากฏผลใน

กลุ่มย่อยตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ได้แก่กลุ่มอายุน้อย และเมื่อพิจารณาแยกกันครั้งละตัวแปร พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองในกลุ่มเพศชาย เพศหญิง อายุมาก อายุน้อย วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานมากและระยะเวลาในการทำงานน้อย สุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองในกลุ่มอายุมาก อายุน้อย และวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มเพศชาย อายุมาก วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3 บางส่วน

สมมติฐานข้อ 4 กล่าวว่า "นักวิชาการศึกษาเพศชาย ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาเพศหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ" จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังนี้ คือ เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของนักวิชาการศึกษาตามตัวแปรเพศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มร่วม แต่ปรากฏผลในกลุ่มย่อย คือกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟแล้ว พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ/และพบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเอง แปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกกลุ่มย่อย โดยนักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ยกเว้น กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/และยังพบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาแปรปรวนไปตามเพศในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก/ ซึ่งยืนยันได้จากผลงานวิจัยของเรย์เนอร์ (Raynor, 1982) ที่พบว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานให้เกิดผลสำเร็จในปัจจุบัน เพื่อส่งผลถึงอนาคตได้ดีกว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตรสูง และเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย (นาถ พันธุมนาวัน, 2521 ; นพนธ์ สัมมา, 2523 ; Eugen, 1969 ; Russel, 1969 ; ราวีพิทย์ ธีรนิติ, 2514 ; ปราสาท ปัทมวังกูร, 2516 ; อรพินทร์ ชูชม, 2522 ; พนาลัย อยู่สุวราญ, 2535)

สรุปได้ว่า เพศและแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอได้เมื่อพิจารณาพร้อม ๆ กัน แต่ปรากฏผลในกลุ่มย่อย ได้แก่กลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งตามการรายงานของตนเองและผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาแยกกันครั้งละตัวแปร พบว่า แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองในกลุ่มอายุมาก อายุน้อย วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานน้อย ระยะเวลาในการทำงานมาก เพศส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองในกลุ่มระยะเวลาในการทำงานมาก สำหรับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชานั้น แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มอายุน้อย วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานน้อย และเพศส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อ 4 เพียงบางส่วนเท่านั้น

สมมติฐานข้อ 5 กล่าวว่า "นักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานมากและมีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยและมีความขัดแย้งในบทบาทสูง" จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้ คือ/เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามตัวแปรระยะเวลาในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานและความขัดแย้งในบทบาท ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย/และพบว่าพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเอง แปรปรวนไปตามความขัดแย้งในบทบาทในทุกกลุ่มย่อย โดยนักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูง ยกเว้น กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งยืนยันได้จากผลการวิจัยของ อ้อมเตือน สดมณี และนงเล็ก สุขถิ่นไทย(2529) ที่พบว่า การถ่ายทอดค่านิยมทางศาสนาของครู อาจารย์สั่งกัศกรุง เทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในหน้าที่และสิทธิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยที่พบว่าความขัดแย้งในบทบาททำให้เกิดความท้อแท้ด้านความพึงพอใจ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อันมีผลต่อการปฏิบัติงาน (Jackson and others. 1986 ; Schwab and Iwanicki.1982 ; Kottkamp and Mansfield. 1985 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ.2533)

สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานและความขัดแย้งในบทบาทไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานส่วนภูมิภาคระดับอำเภอได้ทั้งตามการรายงานของตนเองและผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาแยกกันครั้งละตัวแปร พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองในกลุ่มเพศชาย เพศหญิง อายุมาก อายุน้อย และวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี แต่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา เพศก็พบผลเช่นเดียวกันคือ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาทั้งตามการรายงานของตนเองและผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อ 5 เพียงบางส่วนเท่านั้น

สมมติฐานข้อ 6 กล่าวว่า "นักวิชาการศึกษาที่มีอายุน้อย มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีอายุมาก มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ" จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังนี้ คือ/เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามตัวแปรอายุ ความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุและความเชื่ออำนาจภายในตน เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่านักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำและนักวิชาการศึกษาอายุน้อยที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง แสดงให้เห็นว่า อายุและความเชื่ออำนาจภายในตนส่งผลร่วมกันต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของตนเอง โดยนักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการศึกษาอายุน้อยหรือมากก็ตาม จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ/ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของคักตี้ชัย นิรัญทวี (2531) ที่พบว่าถ้าครูมีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงเพียงอย่างเดียว ก็มีพฤติกรรมการทำงานสูงและงานวิจัยของซีแมนและคนอื่น ๆ ที่พบว่านักโทษที่อยู่ระหว่างการควบคุมความประพฤติ ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีพฤติกรรมการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับข้อมูลการควบคุมความประพฤติสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน (ฮ่อมเต็อน สดมณี. 2536 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Seeman. 1963 : 270-284)

สรุปได้ว่า อายุ ความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานส่วนภูมิภาคระดับอำเภอได้ทั้งตามการรายงานของตนเองและผู้บังคับบัญชา แต่พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุและความเชื่ออำนาจภายในตน โดยนักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ และนักวิชาการศึกษาอายุน้อยที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 เพียงบางส่วน

สมมติฐานข้อ 7 กล่าวว่า "นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีสุขภาพจิตดี จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำ มีทัศนคติที่ไม่ดี และมีสุขภาพจิตไม่ดี" จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้ คือ เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามตัวแปรวุฒิทางการศึกษา ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิทางการศึกษาและสุขภาพจิต เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงและมีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำและมีสุขภาพจิตไม่ดี / จากการค้นคว้าเอกสาร ผู้วิจัยยังไม่พบผลการวิจัยมาสนับสนุน แต่พบผลงานวิจัยใกล้เคียง ดังผลการวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัถทวี (2531) ที่พบว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ และผลการวิจัยของลลิตา สุนทรวิภาต (2531) ที่พบว่า หัวหน้างานสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน(ส.ต.ง.) ยังมีสุขภาพจิตดีเท่าใดกลุ่มก็มีประสิทธิผลสูงเท่านั้น นอกจากนี้ สตริกแลนด์ (Strickland, 1963 : 4598A-4599A) พบผลว่าสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพน้อยลง นำมาพิจารณาการปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้นนั้นเป็นเพราะครูมีสุขภาพจิตไม่ดี ดังนั้น / ทำให้คาดได้ว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงและมีสุขภาพจิตดี จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำและมีสุขภาพจิตไม่ดี /

สรุปได้ว่า วุฒิทางการศึกษา ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน และสุขภาพจิตไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอได้เมื่อพิจารณาพร้อม ๆ กัน แต่พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิทางการศึกษา และสุขภาพจิต แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟแล้ว พบว่าแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อ 7 เพียงบางส่วน

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษาของงานวิจัยในครั้งนี้ ค้นพบว่า ความคลุมเครือในบทบาท เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ กล่าวคือ นักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง เพื่อให้นักวิชาการศึกษานในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอมีพฤติกรรมการทำงานสูง ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการบรรลุตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงควรกำหนดลักษณะงานบทบาทหน้าที่ ตลอดจนเป้าหมายในการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการปฏิบัติงานให้ละเอียด ชัดเจน ทั้งนี้ สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ควรได้มีการจัดฝึกอบรมให้นักวิชาการศึกษานในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ ได้รับรู้บทบาทหน้าที่ วิธีการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างละเอียด ชัดเจน โดยมีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นหน่วยงานกำกับ ติดตาม นิเทศการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามบทบาทอย่างชัดเจน

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในสัมฤทธิ์ และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานถึงขั้นที่สามารถทำนายได้ และยังพบว่านักวิชาการศึกษาอายุมาก (39 ปีขึ้นไป) ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูง ดังนั้น ควรได้มีการเสริมสร้างและพัฒนาจิตลักษณะเหล่านี้ โดยการสร้างต้นแบบเพื่อฝึกอบรมด้วยวิธีการทางจิต เช่น การสวมบทบาท การอภิปรายผล การเลียนแบบ เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา

3. ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สมควรอย่างยิ่งที่จะคัดเลือกผู้ที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ ความขัดแย้งในบทบาทต่ำ แรงจูงใจในสัมฤทธิ์สูง

ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตนสูง และสุขภาพจิตที่ดี ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับราชการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาตัวแปรทางด้านจิตลักษณะ ลักษณะทางสังคมและลักษณะทางชีวสังคม เท่านั้น เพื่อให้การทนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาสวนภูมิภาคระดับอำเภอได้ดียิ่งขึ้น จึงสมควรได้นำตัวแปรที่สำคัญอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา เช่น การสนับสนุนทางสังคม ลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัย
2. ควรศึกษาพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น นักวิชาการศึกษาในส่วนกลาง นักวิชาการศึกษางานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งในระดับอำเภอและระดับจังหวัด หรือพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่นด้วย



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานผลการวิจัยโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการวางแผน การศึกษาระดับจังหวัด. กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2527.
- งามตา วนิทานนท์. ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่เกี่ยวข้องกับการอบรม เลี้ยงดูบุตร. รายงานการวิจัยฉบับที่ 50 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
- \_\_\_\_\_. เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาสังคม (สค 331). กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.
- จรรยา สุวรรณทัต และคนอื่น ๆ. ความสำนึกของข้าราชการไทยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรม. รายงานการวิจัยฉบับที่ 27 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.
- จันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับความเกรงใจ และโลกทัศน์แบบควบคุมจากภายนอกภายใน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.
- จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2529.
- เฉลิมศรี จิตจง. สมรรถภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุราษฎร์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ชัยลิจิต สุทธาจารย์เกษม. อิทธิพลของความเชื่อมั่นในตนเอง ความคุ้นเคยระหว่างสมาชิกและ สถานการณ์ร่วมมือ การแข่งขันที่มีผลต่อความพอใจของบุคคล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

ชาอุรรงค์ แสงสว่าง. การสร้างเครื่องมือวัดสมรรถภาพทางการสอนของครูวิทยาศาสตร์

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. ปริมาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

จิรวัดน์ นิจนตร. สภาพเชิงจิต-สังคมในโรงเรียนกับสุขภาพจิตของนักเรียนวัยรุ่นในเขต

กรุงเทพมหานคร. ปริมาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

เขวง ชื่นประโคน. ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูานโรงเรียน

โครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทตามการรับรู้ของครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2528. อัดสำเนา.

เชิดชาติ พุกพูน. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือ

ในบทบาทกับความพึงพอใจงานงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบัน  
อุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปริมาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. "การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักการและแนวการปฏิบัติทางวิชาการ,"

วารสารข้าราชการ. 21-35 : กุมภาพันธ์ 2528.

—————. "การวัดทัศนคติ," การวัดทัศนคติเพื่อทำนายพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย

พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

—————. ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน. จุลสารฉบับที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย

พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.

—————. รายงานการวิจัยเรื่องการควบคุมอิทธิพลสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะที่สำคัญ

ของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2529.

—————. สรุปคำบรรยายเรื่องการพัฒนาจิตใจของบุคคลในราชการ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนา

ข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2527.

ดวงเดือน พันธุนาวิน และคนอื่น ๆ. ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.

กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป..

ดวงเดือน พันธุนาวิน และคนอื่น ๆ. ปัจจัยทางจิตวิทยาในวัยที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็ก

ของมารดาไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2528.

ดวงเดือน พันธุนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉนิภ. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิต

และจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

✓ เดช เสาวนานนท์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เรือเดียนสตรี, 2518.

ทัศนาทองภักดี. ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลกับความเชื่ออำนาจนตน  
ของเด็กวันรุ่นไทย. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

✓ เทพม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

นพนธ์ สัมมา. จิตลักษณะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร. ปริชญานิพนธ์  
กศ.ค กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.

นาถ พันธุนาวิน. ความแตกต่างระหว่างผู้ผ่านทาง การเกษตรและผู้ที่ไม่ใช่ผู้ผ่านทางในเรื่องแรงจูงใจ  
ความสัมพันธ์พฤติกรรมกล้าเสี่ยงและพฤติกรรมแพร่ขยาย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2518. อัดสำเนา.

นาถ พันธุนาวิน และคนอื่น ๆ. " การยอมรับวิทยาการแผนใหม่กับแรงจูงใจสัมพันธ์  
ความกล้าเสี่ยงและความวิตกกังวลของเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดในอำเภอหมวกเหล็ก จังหวัด  
สระบุรีและอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา," ข่าวสารเกษตรศาสตร์. 23(3) :  
30-45; มิถุนายน - กรกฎาคม 2521.

บรรเทิง ยันต์รกเศศ. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการอ่านคําของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1.

ตราด : หน่วยศึกษานิเทศก์ จังหวัดตราด, 2521.

บุญธรรม กิจบริดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช,  
2531.

- บุญนิตย์ วาสุติก. ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ครูประจำการ และนักเรียนโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช  
2521. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. วิทยานิพนธ์  
กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ประสาธ บัณฑิตกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
และการคิดแบบอเนกนัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา  
ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.
- ✓ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. กรอบอัตรากำลังระยะที่ 2 ของสำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.
- \_\_\_\_\_. แนวทางพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนภูมิภาค. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,  
2525.
- \_\_\_\_\_. "หน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อาเภอ," คู่มือปฏิบัติงาน  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอาเภอ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมศาสนา,  
2531.
- ผ่านศึก แก้วหยอง. บทบาทของศึกษาธิการอาเภอในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี  
งานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สำนักทดสอบทาง  
การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- พนาลัย อยู่สารามุ. ตัวแปรทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการสอน  
ของครูผู้สอนสังคมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ วท.ม.  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

- พันทิพา แซ่ตัน. การศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยตามโครงสร้างการบริหารงานปี พ.ศ. 2527. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ไพจิตร เอื้อทวิกุล. "ทามข้าราชการไทยจึงไม่มีประสิทธิภาพ," วารสารข้าราชการ. 24 (11) : 4-9; พฤศจิกายน 2522.
- ไพพรรณี กลิ่นกุหลาบ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมทั้งในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- มนตรี อนันต์รักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบควบคุมจากภายใน-ภายนอกตน ทัศนคติทางวิทยาศาสตร์และความเชื่อโชคกลางในกลุ่มผู้มีอาชีพครู. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517. อัดสำเนา.
- รัตนา ประเสริฐสม. การสร้างเสริมจิตลักษณะเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- ราภาพิพย์ ชีรินิติ. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจแฝงสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514. อัดสำเนา.
- รุ่งทิพย์ สมานรักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวิตสังคมและจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- ลลิตา สุนทรวิภาต. ลักษณะของหัวหน้าและกลุ่มที่มีผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (อาชีวศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531. อัดสำเนา.
- วิชัย เอี่ยมบัว. ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

- วิเชียร รักการ. การวิจัยเปรียบเทียบจิตลักษณะของนิสิตและนิสิตอาสาสมัคร: การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2522. อัดสำเนา.
- วิสุทธิ์ ราตรี. ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ศักดิ์ชัย นิรัฎฐ์. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ศรีสมร พุ่มสะอาด. การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- สมชาติ เทศแยม. พฤติกรรมการสอนด้านการใช้อุปกรณ์การสอนและด้านทักษะที่ว้าบของครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่งงานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.
- สมาน แสงมะลี. "นโยบายนของกระทรวงศึกษาธิการ," ประมวลคำบรรยายและอภิปรายการประชุมสัมมนานักวิชาการศึกษา(ภูมิภาค). สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- สมุท วรณพงษ์. บทบาทหน้าความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษาระดับภูมิภาค. กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2531.
- सानนท์ ฉายศรีศิริ. องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.
- สุกานดา บัณฑิตยารักษ์. ทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อการปฏิบัติงานอนามัยชุมชนในชนบท. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524. อัดสำเนา.
- สุขสมร ประพัฒน์ทอง. อิทธิพลของการใช้นิทานสำหรับเด็กและการอบรมเลี้ยงดูที่มีต่อพฤติกรรมาผลสัมฤทธิ์ของมารดาไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

- สุทธิศรี ศรี. การสำรวจความต้องการสื่อการสอนของครูประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี บพมชานี และสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- สุธรรม ประทานทรัพย์. การศึกษาปัญหาซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับครูในจังหวัดใกล้เคียง. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.
- เสาวคนธ์ สุดสวาสดิ์. "การย้ายถิ่นและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม," ข่าวสารเกษตรศาสตร์. 28(1) : 47 - 58; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2526.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- อรรถัย วรากรรวุฒิ. การปฏิบัติงานตามบทบาททางวิชาชีพพยาบาล : ศึกษากรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530. อัดสำเนา.
- อรพินทร์ ชูชม. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพื้นความรู้เดิม สภาพแวดล้อมทางบ้าน แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ทักษะทางการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.
- อ้อมเดือน สดมณี. ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- ✓ อ้อมเดือน สดมณี และนงเล็ก สุขถิ่นไทย. บทบาทครูประถมศึกษาในการถ่านทอดค่านิยมทางศาสนา. รายงานการวิจัยฉบับที่ 42 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- อนันต์ จันทร์กวี. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์กับความคิดแบบสอบสวนและความมั่นคงทางการเรียน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2514. อัดสำเนา.
- อารี สวรรค์วานิช. การศึกษาขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุราษฎร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.



- อารีรัตน์ ธีรธรรม. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์  
ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- อุโฆษ ปิ่นสุวรรณ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครู  
อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่สังกัดกองการศึกษาพิเศษ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- Atkinson, John W. An introduction to Motivation. New York : D.  
 Van Nostrand Company, 1964.
- Barry Eugene Lehrer. "An Investigation of the Role of Intellectual,  
 Motivational, and other Non - Intellectual Factors In the  
 Prediction of Educational Achievement and Efficiency,"  
Dissertation Abstracts. 29(11-12) : 3876-A; May-June, 1969.
- Benson, John. "The Burreaucratic Nature of Schools and Teacher  
 Job Satisfaction," The Journal of Educational Administration.  
 XXI(2) : 137-147; Summer, 1983.
- Bhanthumnavin, Nath and others. The Study of the Farmers' Attitude  
Toward the Soybean Cultivation Extension. Research Report No. 1  
 Bangkok : Agriculture Extension and Training office, Kasetsart  
 University, 1975.
- Blackwood, L. Social change and commitment to the work ethic.  
 In Wuthnow, R.(ed.) The religious dimension : New directions  
 in quantitative research. New York : Academic Press, 1979.
- Brissie, Jane S. and others. "Individual, Situational Contributors to  
 Teacher Burnout," The Journal of Educational Research. 82(2) :  
 106 - 112; November/December, 1988.

- Buck Mildred R. and Harvey R. Austrin. "Factors Related to Social Achievement in a Economically Disadvantaged Group," Child Development. 42 : 1813-1826; 1971.
- Colasurdo, Michael Modesto. "A Descriptive Survey of Professional Burnout Amongst Public School Teachers in San Diego, California," dissertation Abstracts International. 42(2) : 470 - A; August, 1981.
- Conley, Sharon C. and others. "The School Work Environment and Teacher Career Dissatisfaction," Educational Administration Quarterly. 25(1) : 58-81; February, 1989.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3 rd. ed., New York : Harper & Row, Publishers, Inc., 1970.
- Daniel, Caura M. "Organizational, Gender and educational influences on work satisfaction in a comprehensive human services agency," DAI. 47(2) : 661-A; August, 1986.
- Eysenck, H.J. Fact and Fiction in Psychology. Middlesex, England : Penguin Books, Ltd., 1970b.
- Fishbein, Martin and Icek Ajzen. Belief, attitude, intention and behavior : an introduction to theory and research. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, 1975.
- ✓ Getzels, Jacob W. and others. Educational Administration as a Social Process : Theory, Research and Practice. New York : Harper and Row Publishers, 1968.

Harmon-Vaught, Darlys Sanford. "Role Conflict, Role Ambiguity, Personal and Professional Variables, and Burnout among Special Education Teachers," Dissertation Abstracts International. 47(3) : 862 - A ; September, 1986.

Hollander, Edwin P. Principle and Methods of Social Psychology.

London : Oxford University, Press, 1981.

Jackson, Susan E. and others. "Toward Understanding of Burnout Pheomenon," Journal of Applied Psychology. 59(1) : 71(4) : 630-640; November, 1986.

Jackson, S.E. and R.S Schuler. "A meta-analysis and conceptual crilique of research on role ambiguity and role conflict in work setting," Organizational Behavior and Human Dicision Processes. 36 : 16-78; 1985.

Katkovsky, W.,V.C. Crandall and S.Good. "Pavental Antecedents of Children's Belief in Internal-external Control of Reinforcement in Intellectual Achievment Situations," Child Development. 38 : 765 - 776 ; 1967.

Kottkamp, Robert B. and John R. Mansfield. "Role Conflict, Role Ambiguity,Powerlessness and Burnout Among High School Supervisors," Journal of Research and Development in education. 18(4) : 29 - 38 ; Summer, 1985.

Krech, David and Richard S. Crutchfield. The Theory and Problems of Social Psychology. Bombey-Newdelhi : TATA McGraw-Hill Publishing Co., Pvt. Ltd., 1948.

- Levenson, H. and J. Miller. "Multidimensional locus of control in sociopolitical activists of conservative and liberal ideologies," Journal of Personality and Social Psychology. 33 : 199-208; 1976.
- Mahoney, Micheal J. Cognition and Behavior Modification. Cambridge, Ballinger Publishing Company, 1960.
- Mandy R. and others. Management and Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill, 1990.
- McClelland, David C. The Achievement Society. New York : The Free Press, 1961.
- McClelland, F.C. and Winter David G Motivating. Economic Achievement. New York : The Free Press, 1969.
- McGuire, William J. "The nature of attitudes and attitude change," in Handbook of Social Psychology. p. 136 - 314. ed. by Lindzer and E. Aronson, Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1969.
- Medley, Donald M. and Hammer Coker. "The accuracy of principals' judgments of teacher performance," Journal of Education Research. 80(4) : 242-247; March/April, 1987.
- ✓ Mitchell, Terence R. and James R. Larson, Jr. People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior. 3rd ed. Singapore : McGraw-hill, Inc., 1987.
- ✓ Organ, Dennis W. and Charles N. Greene. "Role Ambiguity, Locus of Control and Work Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 59 (1) : 101-102; February, 1974.
- ✓ Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. 3rd ed. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1987.

✓ Paul, Robert J. "Some Correlates of Role Ambiguity—Men and Women in the Same Work Environment," Educational Administration Quarterly. 11(3) : 85-98 ; Autumn, 1975.

Pervin, Lawrence A. Personality : Theory, Assessment and Research. 3rd ed. New York-Toronto : John Wiley & Sons Inc., 1980.

Raison, Jeffrey Charles. "Job Burnout and Stress in Regular and Special Education Teachers : Its Relation to Contact with Handicapped Students," Dissertation Abstracts International. 42(6) : 2616-A ; December, 1981.

Raynor, Joel O. and Elliot E. Entin. Motivation, Career Striving, and Aging. Washington, Hemisphere Publishing Corporation, 1982.

✓ Rizzo, John R, Robert J. House and Sidney L. Lirtzman. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations," Administrative Science Quarterly. 15(2) : 150 - 163; June, 1970.

Rotter, Julian B. "Generalized Expectancies for International Versus External of Reinforcement," Psychological Monographs : General and Applied. 80(1) : 609; 1966.

Russel, Ivan L. "Motivation for School Achievement Measurement and Validation," The Journal of Educational Research. 62 : 263-266; February, 1969.

✓ Schwab, Richard L. and Edward F. Iwanicki. "Who are Our Burned Out Teachers?," Educational Research Quarterly. 7(2) : 5 - 16; Summer, 1982.

Scott, William A. "Research definitions of mental health and mental illness," Psychological Bulletin. 55(1) : 29-45; 1958.

- Seeman, Malvin and J.W. Evans. "Alienation and Learning in a Hospital Setting," American Sociological Review. 27 : 772-782 ; December, 1962.
- Shaver, Relley G. Principle of Social Psychology. Massachusetts : Cambridge, Wintrop Publisher, Inc., 1977.
- Strickland, Bonnie R. "Internal-External Control of Reinforcement," in Thomas Blass (ed.) Personality Variables in Social Behavior. New York : John Wiley and Son, 1977.
- Strickland, Benjamin F. "A study of factors affecting teacher's Morale in selected administrative units of North Carolina," DAI. 22 (12) : 4589-4599; June, 1963.
- ✓ Szilagyi, A. and others. "Role Dynamics, Locus of Control and Employee Attitudes and Behavior," Academy of Management Journal. 19 : 259 - 276; 1976.
- Vroom, V.H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, 1964.
- Waldman, David A. and Bruce J. Avolio. "A Meta-analysis of age differences in job performance," Journal of Applied Psychology. 71(1) : 33 - 38; 1986.
- Wilson, John and others. "The influence of sex, age teacher experience and race on teacher perception of school climate," Education. 104(4) : 444 - 445, Summer., 1984.
- Wohlwill Joachim F. "The Age Variable in Psychological Research," Psychological Review. 77(1) : 49- 64; 1970.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม จำนวน 8 ชุด

ชุดที่ 1 ความเชื่ออำนาจภายในตน

ชุดที่ 2 แรงจูงใจคู่สัมฤทธิ์

ชุดที่ 3 ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน

ชุดที่ 4 สุขภาพจิต

ชุดที่ 5 ความขัดแย้งในบทบาท

ชุดที่ 6 ความคลุมเครือในบทบาท

ชุดที่ 7 พฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง

ชุดที่ 8 พฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา

คำอำนาจจแนกรายชื่อของแบบสอบถาม



### แบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นการศึกษาถึงความเชื่อและความรู้สึกของนักวิชาการศึกษางานแผนงาน และพัฒนาชนบทการตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด และมาฆัดว่งชี้ความดีเลวของบุคคล ทั้งสิ้น จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นข้อมูล ที่มีค่ายิ่ง และผู้วิจัยถือว่าข้อมูลของท่านเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำมาเปิดเผยให้บุคคลที่สามารถทราบ โดยไม่ได้ขออนุญาตจากท่านก่อน

แบบสอบถามชุดนี้มีด้วยกัน 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นข้อมูลส่วนตัวของนักวิชาการศึกษา และ ส่วนที่เป็นแบบสอบถามความเชื่อ และความรู้สึกของท่านมีทั้งสิ้น 8 ฉบับ

ผู้วิจัยขอขอบคุณความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

นางนุชนารถ ธาตุทอง

ตอน 1 ข้อมูลส่วนตัว

(เฉพาะนักวิชาการศึกษา)

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจลักษณะทางชีวสังคมของท่าน ขอให้ท่านตอบโดยเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับทางการศึกษา ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา รวมทั้งสิ้น.....ปี

## ตอน 2

## ชุดที่ 1 เรื่อง "เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า"

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของนักวิชาการศึกษางานแผนงานและพัฒนาชนบท ขอให้ท่านอ่านข้อความที่ละเอียดแล้วคิดว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. เมื่อข้าพเจ้าตั้งใจและทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ข้าพเจ้าเชื่อว่าวิถีชีวิตราชการของข้าพเจ้าจะดีขึ้น.....						
2. ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการที่ข้าพเจ้าช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน.....						
3. การที่ข้าพเจ้าจะได้รับเงินเดือนขึ้น 2 ขั้นนั้นข้าพเจ้าต้องทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ .....						
✓ 4. บ่อยครั้งเมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าให้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำกับผู้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่รับไว้เท่านั้น.....						
5. งานที่ทำงานของข้าพเจ้า คนที่ได้เงินเดือน 2 ขั้นนั้น เพื่อนร่วมงานมักมองไม่เห็นว่าได้ทำความดีความชอบให้ราชการานงัด.....						
6. ข้าพเจ้าได้รับความเมตตา เมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าให้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำกับผู้บังคับบัญชา.....						
✓ 7. ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานราชการให้ผลไม่คุ้มค่า.....						





ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
11. เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้ามักจะ เลิกทำโดยเร็ว.....						
12. โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคต หรือมุ่งมั่นเพื่ออนาคต.....						
13. ข้าพเจ้ายกย่องคนที่ได้เข้าสู่อันดับสูงในวิชาได้.....						
14. ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกัน เป็นเวลานานโดยไม่มีเบื่อหน่าย.....						
15. เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่ง สำเร็จ.....						



ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
11. เมื่อเปรียบเทียบกับงานของข้าราชการคนอื่น ๆ แล้ว งานของนักวิชาการศึกษาเป็นงานที่คนทั่วไปเห็นความ สำคัญน้อย.....						
12. ข้าพเจ้าจะแนะนำและสนับสนุนให้บุคคลอื่นสอบ รอน ย้าย มาปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา.....						
13. ถ้ามีโอกาเลือก ข้าพเจ้าต้องการเปลี่ยนไปทำงานอื่น ที่ไม่งานนักวิชาการศึกษา.....						
14. ข้าพเจ้าเห็นว่า เป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาให้ได้ผลดี.....						
15. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอยที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา.....						
16. ปัจจุบันนี้ข้าพเจ้าทราบดีว่า ได้เลือกอาชีพที่เหมาะสมแล้ว.....						
17. ข้าพเจ้าพร้อมจะออกจากงานทันที ถ้าได้งานอื่น ที่เงินเดือนมากกว่า.....						
18. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น.....						
19. ข้าพเจ้ายินดีจะทำงานล่วงเวลา แม้จะไม่มีเงิน ค่าตอบแทนก็ตาม.....						
20. ถ้าข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถมากกว่านี้ ข้าพเจ้า คงจะไม่เป็นนักวิชาการศึกษา.....						



ชุดที่ 4 เรื่อง "ความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการทำงาน"

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกของท่านที่มีต่อการทำงาน และ ความถี่ที่เกิดความรู้สึกต่อการทำงาน ให้ท่านอ่านข้อความที่ละเอียด แล้วคิดว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด ตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงบนคำตอบที่อยู่ข้างล่างข้อความในแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

1. ข้าพเจ้าจะอารมณ์เสียมากที่สิ่งทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
-----	-----	-----	-----	-----	-----
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

2. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน เมื่อมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
-----	-----	-----	-----	-----	-----
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

3. ข้าพเจ้าจะรู้สึกราคาถูกลง ถ้าต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ขาดความสามารถในงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
-----	-----	-----	-----	-----	-----
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

4. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมาก เมื่อคนงานที่ทำงานของข้าพเจ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

5. ข้าพเจ้าจะรู้สึกรำคาญมาก ถ้าที่ทำงานคับแคบและไม่สะอาด

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

6. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดมากที่ได้รับเงินเดือนน้อย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

7. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมาก ถ้าสถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

8. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลัวถ้าต้องทำงานที่เสี่ยงกับการทำผิดกฎระเบียบ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
จนถึงปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

9. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลมาก เมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับความล้มเหลว

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
จนถึงปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

10. ข้าพเจ้าจะหมดกำลังใจ เมื่อผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
จนถึงปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

11. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลัวมาก เมื่อผู้บังคับบัญชามียอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
จนถึงปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

12. ข้าพเจ้าจะรู้สึกภูมิใจมากเมื่อลูกน้องของข้าพเจ้าทำงานร่วมกันมาได้

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
-----	-----	-----	-----	-----	-----
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

13. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหนักใจมาก เมื่อลูกน้องต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการทำงานหรือการมอบหมายงานใหม่

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
-----	-----	-----	-----	-----	-----
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

14. ข้าพเจ้าจะรู้สึกภูมิใจมาก เมื่อเข้ากับผู้บังคับบัญชาไม่ได้

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
-----	-----	-----	-----	-----	-----
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

15. ข้าพเจ้าจะรู้สึกวิตกกังวล ถ้าลูกน้องของข้าพเจ้าขาดความสามารถในการทำงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบัน	เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
-----	-----	-----	-----	-----	-----
เกิดเสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

16. ข้าพเจ้าจะรู้สึกวิตกมาก เมื่อผู้บังคับบัญชาคอยจ้องจับผิด

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

านปัจจุบัน เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

-----  
เกิดเสมอ      เกิดบ่อย      เกิดน้อย      วมเกิดเลย

17. เมื่อมีความจำเป็นต้องประเมินผลงานของผู้อื่น ข้าพเจ้าจะรู้สึกลำบากมาก

-----  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      วมจริง      วมจริงเลย

านปัจจุบัน เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

-----  
เกิดเสมอ      เกิดบ่อย      เกิดน้อย      วมเกิดเลย

18. ข้าพเจ้ากังวลมากเสมอ เมื่อต้องทำงานที่ตัวเองไม่ถนัด

-----  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      วมจริง      วมจริงเลย

านปัจจุบัน เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

-----  
เกิดเสมอ      เกิดบ่อย      เกิดน้อย      วมเกิดเลย

19. เมื่อข้าพเจ้ามีงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ ข้าพเจ้าจะรู้สึกหนักใจมาก

-----  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      วมจริง      วมจริงเลย

านปัจจุบัน เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

-----  
เกิดเสมอ      เกิดบ่อย      เกิดน้อย      วมเกิดเลย

20. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมากเมื่อมีงานล้นมือ

-----  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      วมจริง      วมจริงเลย

านปัจจุบัน เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

-----  
เกิดเสมอ      เกิดบ่อย      เกิดน้อย      วมเกิดเลย

ชุดที่ 5 ความขัดแย้งในบทบาท

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะสอบถามเกี่ยวกับหน้าที่ที่นักวิชาการศึกษาปฏิบัติ หรือกำลังปฏิบัติ กับความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และสิทธิที่ได้รับหรือไม่เคยได้รับ กับ ความต้องการในสิทธินั้น ให้ท่านอ่านข้อความที่ละเอียดและพิจารณาอย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย / เพื่อแสดงว่าท่านได้เคยปฏิบัติหรือไม่เคยปฏิบัติ

1. หน้าที่ต่อไปนี้ แต่ละหน้าที่นั้น ท่านได้เคยปฏิบัติ หรือไม่เคยปฏิบัติ

หน้าที่ที่ปฏิบัติ	เคยปฏิบัติ	ไม่เคยปฏิบัติ
1. ประมวลผลข้อมูลทางการศึกษา.....	.....	.....
2. ประมวลผลข้อมูลทางการศาสนา.....	.....	.....
3. ประมวลผลข้อมูลทางการวัฒนธรรม.....	.....	.....
4. วิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา.....	.....	.....
5. วิเคราะห์ข้อมูลทางการศาสนา.....	.....	.....
6. วิเคราะห์ข้อมูลทางการวัฒนธรรม.....	.....	.....
7. จัดทำดัชนีทางการศึกษา.....	.....	.....
8. จัดทำดัชนีทางการศาสนา.....	.....	.....
9. จัดทำดัชนีทางการวัฒนธรรม.....	.....	.....
10. นำเสนอข้อมูล สารสนเทศ.....	.....	.....
11. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี.....	.....	.....
12. จัดทำแผนการตรวจติดตามงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....	.....	.....
13. จัดทำแผนการตรวจติดตามงานพัฒนาชนบท.....	.....	.....
14. ติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ.....	.....	.....
15. วิเคราะห์ความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานตาม นโยบาย.....	.....	.....
16. ประสานงานการปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาชนบท.....	.....	.....

2. หน้าที่ต่อไปนี้ แต่ละหน้าที่นั้น ท่านมีความรู้ลึกอย่างไร

หน้าที่ที่ปฏิบัติ	ชอบ	ไม่ชอบ
1. ประมวลผลข้อมูลทางการศึกษา.....	.....	.....
2. ประมวลผลข้อมูลทางการศาสนา.....	.....	.....
3. ประมวลผลข้อมูลทางการวัฒนธรรม.....	.....	.....
4. วิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา.....	.....	.....
5. วิเคราะห์ข้อมูลทางการศาสนา.....	.....	.....
6. วิเคราะห์ข้อมูลทางการวัฒนธรรม.....	.....	.....
7. จัดทำดัชนีทางการศึกษา.....	.....	.....
8. จัดทำดัชนีทางการศาสนา.....	.....	.....
9. จัดทำดัชนีทางการวัฒนธรรม.....	.....	.....
10. นำเสนอข้อมูล สารสนเทศ.....	.....	.....
11. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี.....	.....	.....
12. จัดทำแผนการตรวจติดตามงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....	.....	.....
13. จัดทำแผนการตรวจติดตามงานพัฒนาชนบท.....	.....	.....
14. ติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ.....	.....	.....
15. วิเคราะห์ความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานตามนโยบาย.....	.....	.....
16. ประสานงานการปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาชนบท.....	.....	.....

## 3. ท่านเคยได้รับสิทธิต่าง ๆ ต่อฉบับนี้หรือไม่

สิทธิ	เคยได้รับ	ไม่ เคยได้รับ
1. มีส่วนร่วมในการออกรูปแบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ.....	.....	.....
2. จัดหารูปแบบวิธีการนำเสนอข้อมูล.....	.....	.....
3. กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ดัชนี.....	.....	.....
4. วิเคราะห์นโยบาย แผนงาน โครงการ.....	.....	.....
5. เสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของอำเภอ.....	.....	.....
6. เสนอแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการ.....	.....	.....
7. กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการติดตามผลการดำเนินงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....	.....	.....
8. ชี้แจงผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานตามนโยบาย.....	.....	.....
9. เป็นผู้ประสานงานการปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาชนบท.....	.....	.....
10. ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาชนบท.....	.....	.....
11. เสนอแนวคิดในการจัดกิจกรรมการพัฒนาพื้นฐานทางอาชีพในชนบท.....	.....	.....
12. พิจารณาการจัดสรรงบประมาณ.....	.....	.....



## 4. ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ในสิทธิต่าง ๆ ต่อไปนี้

สิทธิ	ชอบ	ไม่ชอบ
1. มีส่วนร่วมในการออกรูปแบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ.....	.....	.....
2. จัดหารูปแบบวิธีการนำเสนอข้อมูล.....	.....	.....
3. กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ดัชนี.....	.....	.....
4. วิเคราะห์นโยบาย แผนงาน โครงการ.....	.....	.....
5. เสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรมของอำเภอ.....	.....	.....
6. เสนอแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการ.....	.....	.....
7. กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการติดตามผลการดำเนินงานการ ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....	.....	.....
8. ชี้แจงผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการ ดำเนินงานตามนโยบาย.....	.....	.....
9. เป็นผู้ประสานงานการปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาชนบท.....	.....	.....
10. ได้รับความหมายให้เป็นผู้ติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาชนบท.....	.....	.....
11. เสนอแนวคิดในการจัดกิจกรรมการพัฒนาพื้นฐานทางอาชีพในชนบท..	.....	.....
12. พิจารณาการจัดสรรงบประมาณ.....	.....	.....





ข้อความ	บดัด มากที่สุด	บดัด มาก	บดัด ค่อนข้าง มาก	บดัด ค่อนข้าง น้อย	บดัด น้อย	บดัด น้อยที่สุด
9. ข้าพเจ้าได้แจ้งแผนการตรวจติดตาม ๖ ที่หน่วยงาน ที่รับตรวจทราบล่วงหน้า.....						
10. ข้าพเจ้าไม่ค่อยให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน.....						
11. ข้าพเจ้าไม่ได้นำความรู้และประสบการณ์จากที่เคย ปฏิบัติงานมาปรับปรุงในการทำงาน เพราะทำให้เกิด ความวุ่นวาย.....						
12. ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน						
13. ข้าพเจ้าได้ค้นคว้าหาแนวทางการจัดระบบข้อมูล ให้เป็นหมวดหมู่.....						
14. ข้าพเจ้าได้ใช้หลักสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทุกประเภท.....						
15. ข้าพเจ้าได้เตรียมข้อมูลไว้พร้อม สำหรับการ บรรยายสรุปได้ทันที.....						
16. ถ้าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้าพเจ้าก็จะ สำรวจข้อมูลเท่าที่จำเป็น.....						
17. ข้าพเจ้าไม่ค่อยมีเวลาที่จะติดตามผลการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมา.....						

ข้อความ	ปฏิบัติ มากที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ค่อนข้าง มาก	ปฏิบัติ ค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อยที่สุด
18. เมื่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน ข้าพเจ้าได้ ดำเนินการแก้ปัญหาจนกระทั่งงานนั้นสำเร็จ.....						
19. ข้าพเจ้าไม่ค่อยติดต่อบริษัทงานกับหน่วยงานอื่น ด้วยเห็นว่าไม่จำเป็น.....						
20. ข้าพเจ้าไม่ค่อยให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่ เพราะทำให้ เกิดความวุ่นวาย.....						



ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
9. พฤติกรรมของนักวิชาการศึกษาท่านนี้ ยังน่าถือเป็นแบบ อย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้.....						
10. นักวิชาการศึกษาท่านนี้ มักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและ งานเพื่อส่วนรวมเสมอ.....						
11. นักวิชาการศึกษาท่านนี้ ไม่ค่อยติดตามผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง.....						
12. ถ้าจะมีการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ข้าพเจ้าคิดว่า นักวิชาการศึกษาท่านนี้ยังมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับ การได้รับการพิจารณาคัดเลือก.....						
13. นักวิชาการศึกษาท่านนี้ พยายามเรียนรู้เกี่ยวกับงาน หน้าที่อยู่เสมอ.....						
14. นักวิชาการศึกษาท่านนี้ มักจะเร่งทำงานเมื่อใกล้จะถึง กำหนดที่ต้องทำงานให้เสร็จ.....						
15. นักวิชาการศึกษาท่านนี้ มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในหน่วยงาน.....						

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน

ข้อที่	r
1	.38***
2	.49***
3	.34***
4	.66***
5	.72***
6	.24***
7	.60***
8	.41***
9	.46***
10	.74***
11	.70***
12	.67***
13	.66***
14	.71***
15	.37***

ค่าความเชื่อมั่น = .84



ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบวัดแรงจูงใจคู่สัมฤทธิ์

ข้อที่	r
1	.43***
2	.56***
3	.52***
4	.54***
5	.51***
6	.53***
7	.28**
8	.57***
9	.35***
10	.46***
11	.54***
12	.56***
13	.40***
14	.43***
15	.57***

ค่าความเชื่อมั่น = .76

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงาน

ชื่อที่	r
1	.38***
2	.40***
3	.61***
4	.36***
5	.30***
6	.61***
7	.41***
8	.70***
9	.69***
10	.53***
11	.61***
12	.59***
13	.66***
14	.59***
15	.66***
16	.65***
17	.62***
18	.49***
19	.52***
20	.56***

ค่าความเชื่อมั่น = .88

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดสุขภาพจิต

ข้อที่	r
1	.70***
2	.72***
3	.70***
4	.69***
5	.68***
6	.60***
7	.66***
8	.62***
9	.62***
10	.72***
11	.74***
12	.75***
13	.70***
14	.69***
15	.75***
16	.76***
17	.53***
18	.47***
19	.51***
20	.56***

ค่าความเชื่อมั่น = .93

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบวัดความขัดแย้งในบทบาท

ชื่อที่	r
1	.37***
2	.34***
3	.41***
4	.45***
5	.48***
6	.46***
7	.46***
8	.49***
9	.39***
10	.42***
11	.46***
12	.55***
13	.50***
14	.49***
15	.49***
16	.35***
17	.26**
18	.44***
19	.48***
20	.50***

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	r
21	.51***
22	.43***
23	.35***
24	.50***
25	.42***
26	.37***
27	.31***
28	.36***

ค่าความเชื่อมั่น = .85

ตาราง 22 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบวัดความคลุมเครือในบทบาท

ชื่อที่	r
1	.47***
2	.50***
3	.50***
4	.49***
5	.49***
6	.41***
7	.47***
8	.44***
9	.56***
10	.59***

ค่าความเชื่อมั่น = .63

ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา  
ตามการรายงานของตนเอง

ชื่อที่	r
1	.56***
2	.53***
3	.31***
4	.50***
5	.53***
6	.57***
7	.58***
8	.50***
9	.54***
10	.32***
11	.49***
12	.59***
13	.58***
14	.66***
15	.59***
16	.35***
17	.59***
18	.45***
19	.40***
20	.37***

ค่าความเชื่อมั่น = .84

ตาราง 24 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา  
ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	r
1	.64***
2	.64***
3	.66***
4	.73***
5	.60***
6	.69***
7	.76***
8	.61***
9	.81***
10	.69***
11	.82***
12	.64***
13	.71***
14	.41***
15	.58***

ค่าความเชื่อมั่น = .90



ภาคผนวก ข

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตาราง 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระยะเวลาก่อนการทำงาน ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่อจากภายนอก แรงจูงใจสัมฤทธิ์ ที่สนใจต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต ตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษารายงานของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาดำเนินการรายงานของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มรวม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1 อายุ	1.00	.38***	-.07	.10*	.02	-.02	.04	-.00	.10*	-.13**	
2 ระยะเวลาก่อนการทำงาน		1.00	-.09	.09	.03	.12*	-.08	-.02	.03	-.15**	
3 ความเชื่อจากภายนอก			1.00	-.08	.41***	-.57***	-.12*	.18***	.10*	.13*	
4 แรงจูงใจสัมฤทธิ์				1.00	.27***	.18**	-.09	.37***	.54***	.31***	
5 ที่สนใจต่อสภาพการทำงาน					1.00	-.31***	-.33***	.45***	.45***	.29***	
6 สุขภาพจิต						1.00	.07	-.22***	-.06	-.09	
7 ความขัดแย้งในบทบาท							1.00	-.32***	-.28***	-.06	
8 ความคลุมเครือในบทบาท								1.00	.63***	.31***	
9 พฤติกรรมการทำงาน									1.00	.34***	
ตามการรายงานของตนเอง										1.00	
10 พฤติกรรมการทำงาน											1.00
ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา											1.00

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001    \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01    \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออันอาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต ตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการตามการรายงานของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มระยะเวลาการทำงานมาก

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1 ความเชื่ออันอาจภายในตน	1.00	.05	.33*	-.60***	-.12	.12	.12	.38**
2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		1.00	.69***	.14	.09	.65***	.75***	-.09
3 ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน			1.00	-.10	-.15	.65***	.75***	.14
4 สุขภาพจิต				1.00	.23	.10	.01	-.13
5 ความขัดแย้งในบทบาท					1.00	-.29*	-.10	-.04
6 ความคลุมเครือในบทบาท						1.00	.73***	.03
7 พฤติกรรมการทำงาน							1.00	.07
ตามการรายงานของตนเอง								1.00
8 พฤติกรรมการทำงาน								
ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา								

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่อทางกายาของตน แรงจูงใจจากสัมฤทธิ์ ทัศนคติ ต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต ตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท พฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการตามการรายงานของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มระยะเวลาในการทำงานน้อย

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1 ความเชื่อทางกายาของตน	1.00	-.13	.50*	-.32	-.21	.14	-.03	.42
2 แรงจูงใจจากสัมฤทธิ์		1.00	-.46*	.64**	-.15	.63**	.56**	.26
3 ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน			1.00	-.52*	-.02	.20	.08	.66**
4 สุขภาพจิต				1.00	.27	.06	.11	-.19
5 ความขัดแย้งในบทบาท					1.00	-.21	.09	-.35
6 ความคลุมเครือในบทบาท						1.00	.59**	.73**
7 พฤติกรรมการทำงาน							1.00	.61**
8 ตามการรายงานของตนเอง								1.00

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่อจากภายในตน แรงจูงใจเสริมฤทธิ์ ทัศนคติ ต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต ตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท พฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มเพศชาย

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	
1 ความเชื่อจากภายในตน	1.00	-.08	.53***	-.59***	-.27***	.32	.19**	.20**	
2 แรงจูงใจเสริมฤทธิ์		1.00	.19**	.21**	-.03	.37***	.58***	.30***	
3 ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน			1.00	-.39***	-.29***	.47***	.46***	.26***	
4 สุขภาพจิต				1.00	.17**	-.29***	-.15*	-.13*	
5 ความขัดแย้งในบทบาท					1.00	-.33***	-.24***	-.10	
6 ความคลุมเครือในบทบาท						1.00	.66***	.38***	
7 พฤติกรรมการทำงาน							1.00	.36***	
ตามการรายงานของตนเอง								1.00	
8 พฤติกรรมการทำงาน									1.00
ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา									1.00

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001    \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01    \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่อทางกายาตนเอง แรงจูงใจเพื่อสัมฤทธิ์ ทัศนคติ ต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต ตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท พฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการตามการรายงานของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มแพทย์หญิง

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1 ความเชื่อทางกายาตนเอง	1.00	-.05	.16*	-.53***	.21*	-.13	-.12	-.00
2 แรงจูงใจเพื่อสัมฤทธิ์		1.00	.41***	.11	-.20*	.39***	.43***	.27**
3 ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน			1.00	-.17*	-.41***	.43***	.42***	.28***
4 สุขภาพจิต				1.00	-.19*	-.05	.17*	-.04
5 ความขัดแย้งในบทบาท					1.00	-.29**	-.38***	.07
6 ความคลุมเครือในบทบาท						1.00	.55***	.14
7 พฤติกรรมการทำงาน							1.00	.29**
8 พฤติกรรมการทำงาน								1.00

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออันอาจายตนเอง แรงจูงใจในสัมฤทธิ์ ทัศนคติ ต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต ตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท พฤติกรรมการทำงาน ของนักวิชาการตามการรายงานของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	
1 ความเชื่ออันอาจายตนเอง	1.00	-.08	.41***	-.57***	-.10	.19***	.07	.14**	
2 แรงจูงใจในสัมฤทธิ์		1.00	.28***	.19**	-.10*	.39***	.57***	.32***	
3 ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน			1.00	-.30***	-.32***	.46***	.45***	.30***	
4 สุขภาพจิต				1.00	.04	-.23***	-.04	-.10	
5 ความขัดแย้งในบทบาท					1.00	-.35***	-.31***	-.07	
6 ความคลุมเครือในบทบาท						1.00	.64***	.29***	
7 พฤติกรรมการทำงาน							1.00	.35***	
ตามการรายงานของตนเอง								1.00	
8 พฤติกรรมการทำงาน									1.00
ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา									

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่อในกายาของตน แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ที่สนใจต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต ตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการตามการรายงานของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1 ความเชื่อในกายาของตน	1.00	.05	.24	-.60**	-.09	-.02	.35	-.03
2 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์		1.00	.19	-.02	-.22	.26	.32	.16
3 ที่สนใจต่อสภาพการทำงาน			1.00	-.37	-.41*	.17	.26	.02
4 สุขภาพจิต				1.00	.33	.04	-.33	.14
5 ความขัดแย้งในบทบาท					1.00	.23	.32	.13
6 ความคลุมเครือในบทบาท						1.00	.43*	.62**
7 พฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง							1.00	.23
8 พฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา								1.00

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001    \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01    \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางนุชนารถ ชาติทอง

เกิดวันที่ 26 พฤษภาคม พุทธศักราช 2504

สถานที่เกิด อำเภอปากพ่อง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานภาพ สมรส กับนายสมนึก ชาติทอง

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 179/2 หมู่ที่ 5 ตำบลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม  
จังหวัดนครปฐม 73000

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา ระดับ 5

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1  
พระราชวังสนามจันทร์ อำเภอเมืองนครปฐม  
จังหวัดนครปฐม 73000  
โทรศัพท์ 034-254406

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522 มัธยมศึกษาปีที่ 5 (ม.ศ.5) จากโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย  
ยานนาวา กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2527 ศศ.บ. (จิตวิทยาและการแนะแนว)  
จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

พ.ศ. 2538 วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)  
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท  
ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค

บทคัดย่อ

ของ

นุชนารถ ธาดุดอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

กุมภาพันธ์ 2539

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการวิจัย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของตัวแปรจิตลักษณะและตัวแปรลักษณะทางสังคม ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานิสิตปริญญาตรีระดับอำเภอ 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานิสิตปริญญาตรีระดับอำเภอ ที่มีลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานแผนงานและพัฒนาชนบทในนิสิตปริญญาตรีระดับอำเภอ จำนวน 256 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยภาคสนาม เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ตอน 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน ตอน 2 ประกอบด้วย แบบสอบถาม 8 ฉบับ คือ แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน แบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงาน แบบวัดแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ แบบวัดสุขภาพจิต แบบวัดความขัดแย้งในบทบาท แบบวัดความคลุมเครือในบทบาท แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง และแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ มีดังนี้ คือ

1. ศึกษาประสิทธิภาพของตัวแปรจิตลักษณะและตัวแปรลักษณะทางสังคม ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานิสิตปริญญาตรีระดับอำเภอ พบว่า

1.1 ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจในสัมฤทธิ์และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาได้ร้อยละ 52

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษานิสิตปริญญาตรีระดับอำเภอ ตามลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม พบว่า

2.1 ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและสุขภาพจิต ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย แต่พบว่านักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูง และยังพบว่านักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

2.2 ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาทและสุขภาพจิตในกลุ่มรวม แต่ปรากฏผลในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อยตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟแล้ว พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่านักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง

2.3 ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ในกลุ่มรวม แต่ปรากฏผลในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟแล้ว พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจในสัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ต่ำ

2.4 ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานและความขัดแย้งในบทบาททั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย แต่พบว่านักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูง

2.5 นักวิชาการศึกษาอายุมาก ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ และนักวิชาการศึกษาอายุน้อยที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง

2.6 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและสุขภาพจิต เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟแล้ว พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่านักวิชาการศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน

A STUDY OF THE RELATIONSHIP AMONG ROLE CONFLICT,  
ROLE AMBIGUITY, SOME PSYCHOLOGICAL TRAITS AND JOB PERFORMANCE  
OF THE REGIONAL EDUCATORS

AN ABSTRACT

BY

NUCHANACH THATTHONG

Present in partial fulfillment of requirements for the Master of  
Science degree in Applied Behavioral Science Research  
at Srinakharinwirot University

February 1996

The purpose of this research was to study the variable efficiency and the social variance in predicting the job performance of the Regional district educators, and to compare the job performance of the Regional district educators with the different in psychological and social traits.

The sample of this study included two hundred fifty six of district educators who were randomly sampling from operational plan and community development educations of the region.

This study was the field research two questionnaires were in this study. First part was the questionnaires on bio-social data; sex, age, specification and the duration of work experience. Second part compies of eight questionnaires;: Belief in interna locus of control, Attitude toward the working conditions, Achievement motivation, Mental health, Role conflict, Role ambiguity, Work behavior by self report and Work behavior by boss's report.

The data were then analyzed by using the analysis of multiple regression, two way analysis of variance and three way analysis of variance.

The findings indicated that:

1. The study of the efficiency of the mental variance characters and the social variance characters for predicting the job performance of the Regional district educators were:

- 1.1 There was 52 % of role ambiguity, achievement motivation and attitude toward the working condition.

2. The comparision of job performant of the Regional Educationists in district devil in the psychological and social traits were as follow :

2.1 There was no interaction effect between the role conflict and mental health both in the whole group and the sub-group. It was found that educators who had low conflicts were higher on job performance than educators who had high conflicts. Educators who had good mental health had higher job performance than educators who had low mental health.

2.2 There was no interaction effect between the role ambiguity and mental health in the whole group and there was no significant difference between the young educators by the boss's report of the mean difference in a pair group of Scheffe. And the low role ambiguity educators had higher on job performance than the high role ambiguity educators.

2.3 There was no interaction effect between the sex and achievement motivation in the whole group. And there was no significant difference between the higher education of a bachelor degree group of the mean difference in a pair group of Scheffe. And also it was found that the higher achievement motivation educators had higher on job performance than the low achievement motivation educationists.

2.4 There was no interaction effect between the duration of working experience and the role conflict in the whole group and the sub-group. But the low role conflict educationists had higher job performance than the high role conflict educators.

2.5 The old who believe in internal locus of control had higher job performance than the other educators, especially the old who had low belief in internal locus of control and the young who had high belief in internal locus of control.

2.6 There was interaction effect and significant difference between the qualification and mental health of the mean difference in a pair by the way of Scheffe. Educators with higher job performance had

positive attitude toward the working conditions of educators than the negative attitude toward the working conditions of educators.