

ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร
ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ปริญญานิพนธ์
ของ
ลักษมี ลุประสงค์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

174.937

ค 231ป

๖๖

ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร
ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ
ของ
ลักษมี ลูประสงค์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2546

ลักษมี ลูประสงค์. (2546). *ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อ้อมเดือน สดมณี,
อาจารย์ อูษา ศรีจินดารัตน์

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 : ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการที่มีลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางพุทธรแตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ 2) เพื่อศึกษาว่า ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิต และลักษณะทางพุทธร ร่วมกันมีอำนาจทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 274 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็นตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะทางสังคม 3 ตัวแปร คือ ความคลุมเครือในบทบาท การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ลักษณะทางจิต 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน ลักษณะทางพุทธร ได้แก่ อิทธิบาท 4 ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละชั้น

PSYCHOSOCIAL FACTORS AND BUDDHIST CHARACTERISTICS RELATED TO
JOB PERFORMANCE IN COMMUNICATION IN ACCORDANCE WITH THAILAND
INTERNATIONAL PUBLIC SECTOR STANDARD MANAGEMENT SYSTEM AND
OUTCOMES (P.S.O.1102 : COMMUNICATION SYSTEM) OF EDUCATIONAL
PERSONNEL OF THE MINISTRY OF EDUCATION

AN ABSTRACT
BY
LAKSAMI LUPRASONG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Science degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University
October 2003

(Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ทั้งหมดที่กระทำในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

ผลการวิจัย พบว่า

1) ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางพุทธร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)ของนักวิชาการศึกษา ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ดังนี้

1.1 เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ในกลุ่มรวมและกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย นักวิชาการศึกษาประสบการณ์ทำงานน้อย และนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

1.2 เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ในกลุ่มรวมและกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย นักวิชาการศึกษาอายุมาก นักวิชาการศึกษาประสบการณ์ทำงานน้อย นักวิชาการศึกษาประสบการณ์ทำงานมาก และนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท 4 ร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ในกลุ่มรวมและกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก นักวิชาการศึกษาประสบการณ์ทำงานมาก และนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2. ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิต และลักษณะทางพุทธร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) โดยตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำนาย คือ ตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท อิทธิบาท4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตามลำดับ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมนี้ได้ร้อยละ 58 เมื่อทำการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยพบว่า สามารถทำนายได้ 49% ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย, 67% ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก, 52% ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี, 77 % ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี, 57 % ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานน้อย และ 66 % ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานมาก

Laksami Luprasong. (2003). *Psychosocial factors and Buddhist characteristics related to Job performance in communication in accordance with Thailand International Public Sector Standard Management System and Outcomes (P.S.O.1102 : Communication system) of Educational Personnel of The Ministry Of Education*. Master Thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisory Committee: Asst. Prof Dr.Omduen Sodmanee, Miss Usa Srijindarat.

The two main objectives of this study were 1) to compare workplace communication in accordance with Thailand International Public Sector Standard Management System and Outcomes (P.S.O.1102 : Communication system) with the of the different psychosocial characteristics of educational personnel; 2) to compare the power of predictors of social characteristics and psychological characteristics on Job related communication.

The sample used in this study consisted of 274 persons, who had worked in the Ministry of Education from simple random sampling. Six independent variables were achievement motivation, attitude towards work communication, role ambiguity at work, work social support, work socialization and iddhipada⁴. The dependent variable was Job performance in communication in accordance with P.S.O.1102 : Communication system.

Descriptive statistics, two - way ANOVA and Multiple Regression Analysis were used to analyze the whole group data and background characteristics of an individual group.

The results of this study were as follows:

1) There was an interaction effect between Psychosocial factors and Buddhist characteristics related to workplace communication in accordance with P.S.O.1102 : Communication system in the total group and subgroup were as follows:

1.1 An interaction was ascertained between attitude towards work communication and work socialization care towards communication in the total group and the young group, low experience group, and undergraduate group.

1.2 An interaction was ascertained between attitude towards work communication and work social support care towards communication in the total group

and the young group, old group, low experience group, extensive experience group and higher than undergraduate group.

1.3 An interaction was ascertained between achievement motivation and idhipada4 on care towards communication in the total group and old group, high experience group and higher than undergraduate group

2) Role ambiguity at work, idhipada4, achievement motivation and work socialization could together predict job performance in communication of educational personnel. The determination power was 58 % in total group, when individual subgroups were analyzed, it was research finding on 49% in young group, 67 % in old group, 52 % in the undergraduate group, 77% in higher than undergraduate group, 57% in low experience group, 66% in extensive experience group.

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางบุคลิกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร
ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ของ

นางลักษมี ลุประสงค์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อ้อมเดือน สดมนี่)

..... กรรมการ

(อาจารย์ อุษาศรีจินดารัตน์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร. มนัส บุญประกอบ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทนา ภาคบังกช)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ อุษา ศรีจินดารัตน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ ในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำปริญญานิพนธ์ ช่วยให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัย รู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การพัฒนา เป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น และท่านได้เป็นแบบอย่างของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และ งานวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พรณี บุญประกอบ และ อาจารย์ทัศน ทอภักดี ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดร.มนัส บุญประกอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา ภาคบงกช ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึก ซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ทุกท่านที่กรุณาอบรม สั่งสอน ผู้วิจัยจนมีความรู้ ความสามารถในการสาขาการวิจัยพฤกษศาสตร์และนำมาใช้ในการ จัดทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษามีได้สิ้นสุดลงเพียงการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บ ข้อมูล รวมถึงขอขอบคุณ คุณบุญมา ชมมาลี คุณวรรณศิริ เอี่ยมกล้าหาญ ที่อนุเคราะห์ให้ความ ช่วยเหลือประสานงานในการเก็บข้อมูลจนได้ข้อมูลครบถ้วน

ขอบคุณ คุณณัฐยา ลือชาภิตติกุล คุณบุญตา นันทะกุล และคุณเดือนใจ เทียนทอง ตลอดจนเพื่อนทุกท่านที่ให้ ความช่วยเหลือในการจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมถึงขอบคุณ ภาณุพงศ์ ลุประสงค์ บุตรชาย ที่เป็นเด็กดีและเป็นกำลังใจให้เกิดความมุ่งมั่นจน ผ่านปัญหาอุปสรรค และสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา รำลึก ถึงพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ที่ล่วงลับ ที่อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยเข้มแข็ง อดทน ตระหนักรู้ถึงคุณค่า ของการศึกษา จนผู้วิจัยมีความรู้ความสามารถทราบจนทุกวันนี้

ลักษมี ลุประสงค์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
	ตัวแปรที่ศึกษา	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ	
	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	7
	อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	9
	บทบาทของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ	10
	ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของ	
	งานภาครัฐ (P.S.O.)	12
	พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร	16
	แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม	18
	ลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน	21
	ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม	28
	ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน	32
	ลักษณะทางพุทธกับพฤติกรรมการทำงาน	37
	ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงาน	40
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	43
	นิยามปฏิบัติการ	45
	สมมติฐานการวิจัย	47
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	49
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	49
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	50
	การหาคุณภาพเครื่องมือ	58

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	62
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง.....	65
ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น.....	86
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปและอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	90
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	111
ประวัติย่อผู้วิจัย	150

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตการศึกษาที่คัดเลือกโดยวิธีการ สุ่มอย่างง่าย.....	50
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะภูมิหลังและชีวสังคม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	63
3	ค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	64
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) จำแนกตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน.	66
5	การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตาม มาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงาน ภาครัฐ ((P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อ การสื่อสารในการทำงานและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานใน กลุ่มรวม จำนวน 274 คน	67
6	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตาม มาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงาน ภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อ สารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม	68
7	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารใน การทำงานและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในกลุ่มรวม จำนวน 274 คน	69
8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อ สารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผล ของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) จำแนกตามเจตคติต่อการสื่อ สารในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน	72

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวม จำนวน 274 คน	73
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระโดยมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เป็นตัวแปรตามในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	73
11	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวม จำนวน 274 คน	74
12	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) จำแนกตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอิทธิบาท 4	78
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอิทธิบาท4 ในกลุ่มรวม จำนวน 274	79
14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอิทธิบาท4 เป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เป็นตัวแปรตามในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	79

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท 4 ในกลุ่มรวม จำนวน 274 คน	80
16	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) จำแนกตามความคลุมเครือในบทบาท และอิทธิบาท 4	83
17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาตามตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท และอิทธิบาท 4 เป็นตัวแปรอิสระโดยมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เป็นตัวแปรตามในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	84
18	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละชั้นในพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) ศึกษาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่จำแนกตามลักษณะชีวสังคม.....	87
19	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร	130
20	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	131
21	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน.....	132
22	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดความคลุมเครือในบทบาท.....	133
23	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน	134
24	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	135
25	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดอิทธิบาท 4.....	136
26	การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย จำนวน 145 คน	138

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

- | | | |
|----|---|-----|
| 27 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการ
ทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษา
อายุน้อย จำนวน 145 คน | 138 |
| 28 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสาร
ในการทำงานและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย จำนวน 136 คน..... | 139 |
| 29 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการ
ทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษา
ประสบการณ์การทำงานน้อย จำนวน 136 คน | 139 |
| 30 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสาร
ในการทำงานและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 214 คน..... | 140 |
| 31 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการ
ทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษา
วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 214 คน | 140 |

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสาร
ในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาอายุน้อย จำนวน 145 คน 141
- 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการ
ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาอายุน้อย จำนวน 145 คน 141
- 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสาร
ในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาอายุมาก จำนวน 129 คน..... 142
- 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการ
ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาอายุมาก จำนวน 129 คน 142
- 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสาร
ในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย จำนวน 136 คน..... 143

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

- | | | |
|----|---|-----|
| 37 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการ
ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาประสบการณ์การทำงานน้อย จำนวน 136 คน | 143 |
| 38 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสาร
ในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก จำนวน 138 คน..... | 144 |
| 39 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการ
ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาประสบการณ์การทำงานมาก จำนวน 138 คน | 144 |
| 40 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสาร
ในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาผู้มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 214 คน..... | 145 |
| 41 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการ
ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการ
ศึกษาผู้มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 214 คน | 145 |
| 42 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และอิทธิบาท 4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก จำนวน 129 คน | 146 |

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ อิทธิบาท 4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก จำนวน 129 คน	146
44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท 4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานมาก จำนวน 138 คน	147
45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ อิทธิบาท 4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานมาก จำนวน 138 คน	147
46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท 4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน	148
47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ อิทธิบาท 4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน	148
48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตาม มาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงาน ภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความคลุม เครือในบทบาท และอิทธิบาท 4 ในกลุ่มรวม จำนวน 274 คน	149

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม.....	20
2 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมแสดงลักษณะพื้นฐาน แลองค์ประกอบทางจิตใจ.....	31
3 กรอบแนวคิดการวิจัย แสดงกรอบการศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร...	44

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการดำเนินงานของภาครัฐได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน รัฐบาลมีความตระหนักถึงระบบราชการที่มีขนาดใหญ่ การบริหารสั่งการมีขั้นตอนมากมาย จนเป็นเหตุให้เกิดความล่าช้า ไม่สนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง รัฐบาลจึงปรับปรุงกระบวนการทำงานภาครัฐ ให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน โดยได้จัดทำแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการขึ้นเพื่อที่จะดำเนินการปฏิรูประบบราชการให้มีสมรรถนะที่เข้มแข็ง เป็นกลไกในการพัฒนาโดยมุ่งเปลี่ยนปรัชญาหลักของการปกครอง คือปรับบทบาทภารกิจและขนาดของหน่วยงาน ปรับปรุงระบบการทำงาน และมาตรการการทำงาน โดยเน้นประสิทธิภาพของการทำงาน(สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ, 2540 : 3-15) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยคณะอนุกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพและมาตรฐานการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน จึงได้เสนอให้มีการพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(Thailand International Public Sector Standard Management System and Outcomes: P.S.O.) โดยระบบมาตรฐานที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ระบบมาตรฐานด้านการจัดการ ระบบมาตรฐานด้านสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน และระบบมาตรฐานอื่นที่หน่วยงานกำหนด โดยในระบบมาตรฐานด้านการจัดการ ประกอบด้วย ระบบมาตรฐานด้านการจัดการที่สำคัญ 10 ระบบ เพื่อให้ราชการมีระบบบริหารและการจัดการที่ดี อำนวยประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมส่วนรวมสอดคล้องตามเจตารมณ์และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 75 (ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ.2545 : 1)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและการบริหารงาน โดยยกระดับคุณภาพการทำงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่พอใจของประชาชนผู้รับบริการและสามารถตรวจสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างเป็นรูปธรรมตามระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 29) โดยแบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ระยะคือ ระยะแรกเป็นระยะทดลอง(พ.ศ.2540-2542) ดำเนินการในหน่วยงานนำร่องระดับกรมและระดับกอง ระยะที่ 2 เป็นระยะขยายผล กำหนดดำเนินการในทุกหน่วยงาน

ในสังกัดทั่วประเทศ เพื่อปรับปรุงการบริหารงานให้มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แต่จากการประเมินผลการดำเนินโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในระยะแรก ผลปรากฏว่า หน่วยงานนำร่องทุกหน่วยสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ในระดับหนึ่ง แต่บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนัก มีความขัดแย้งและขาดความสำนึกที่จะต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบราชการ และพัฒนาการปฏิบัติงานอันเป็นหน้าที่หลักของระบบบริการ (ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 29-32)

บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เป็นบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการจัดทำแผนงานโครงการ การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ การจัดส่งส่งเสริมการศึกษาและดำเนินการด้านกิจการพิเศษ ซึ่งภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต้องมีการติดต่อสื่อสารกันทั้งภายในหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และครูอาจารย์ นักเรียนนักศึกษา เพื่อให้เกิดความถูกต้องชัดเจน สร้างความเข้าใจตรงกันทั้งภายในหน่วยงาน ภายนอกหน่วยงานและประชากรกลุ่มเป้าหมาย การปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ได้รับมอบหมายนั้นๆ จึงจะสัมฤทธิ์ผล เนื่องจากลักษณะงานของนักวิชาการศึกษาต้องมีการประสานงานกับกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง บุคลากรที่ขาดทักษะในการสื่อสารจึงประสบปัญหาในการสนับสนุนการปฏิบัติงานและการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ ประกอบกับภาระหน้าที่ของนักวิชาการศึกษามีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามภารกิจมีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน การปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงถึงต้นทุน ความคุ้มค่า มาตรฐานการทำงาน ระเบียบกฎหมาย และมีวิธีการปฏิบัติที่ยืดเยื้อ ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ขาดความพร้อมในการประสานงานระหว่างหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะแบบต่างคนต่างทำครูอาจารย์และนักเรียนนักศึกษาที่รับบริการไม่ได้ประโยชน์จากการส่งเสริมการศึกษาของนักวิชาการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานในการติดต่อสื่อสารของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย เพื่อให้ระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับสิทธิและเสรีภาพในการรับบริการข่าวสารและข้อมูลอย่างถูกต้องทั่วถึงและเป็นธรรม ตามระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.) ที่หน่วยงานนำมาয়กระตบการทำงานนั้น จึงต้องอาศัยลักษณะทางสังคมและลักษณะทางจิตที่สำคัญในการผลักดันให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ศึกษาลักษณะทางสังคมว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานหลายท่าน เช่น วิลาวรรณ ภูษมัง(2537) พบว่า การสนับสนุนทางสังคม การได้รับข่าวสาร และความคลุมเครือในบทบาท สามารถร่วมกันทำนาย

พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 33.42 หรือ นุชนารถ ธาตุทอง(2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทและลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาขึ้นอยู่กับ ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน โดยร่วมกันทำนายได้ถึงร้อยละ 52 นอกจากนี้หลักธรรมทางศาสนายังเข้ามามีส่วนทำให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมในบุคคล เช่น งานวิจัยของ อนิสรา จรัสศรี (2541) ที่ทำให้ทราบว่า พยาบาลที่มีลักษณะทางพุทธสูงจะมีพฤติกรรมพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงด้วย ฉะนั้นการที่จะทำให้นักวิชาการศึกษามีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารได้ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.)จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาลักษณะทางพุทธอันเป็นรากฐานสำคัญ

จากการศึกษาและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.) ในส่วนของระบบมาตรฐาน P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เนื่องจากการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาต้องมีการติดต่อสื่อสารทั้งภายในหน่วยงาน ภายนอกหน่วยงานและประชากรกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ และทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยศึกษาลักษณะทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงาน และลักษณะทางพุทธ ในด้านอิทธิบาท4 ที่อาจมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102:ระบบสื่อสาร) และศึกษาลักษณะทางชีวสังคมของนักวิชาการศึกษาเพื่อใช้ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างให้เห็นอย่างชัดเจน โดยลักษณะทางชีวสังคมในการศึกษาคั้งนี้จะประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและอาจทำให้ได้พบผลสำคัญในกลุ่มตัวอย่างบางประเภท ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์เชิงปฏิสัมพันธ์นิยม(Interaction Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่เน้น ความสำคัญของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (งามตา วนิทนันทน์.2536:9) เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ อธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงาน ภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)ของนักวิชาการศึกษา ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางปรับปรุงกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ซึ่งจะส่งผลต่อระบบบริหาร

และการจัดการที่ดี อำนาจประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการปฏิรูประบบราชการของประเทศต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ที่มีลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางพุทธิแตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ

2. เพื่อศึกษาว่าลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางพุทธิ ร่วมกันสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานว่า ลักษณะทางจิต ลักษณะทางสังคมและลักษณะทางพุทธิของนักวิชาการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามเกณฑ์มาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)อย่างไร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการในการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์รูปแบบปฏิสัมพันธ์ (Interaction Model) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติในการทำงาน และลักษณะทางพุทธิ ได้แก่ อธิปไตย 4

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค ระดับจังหวัด จำนวน 862 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ได้จากการสุ่มตัวอย่างจาก 12 เขตการศึกษา จำนวน 75 จังหวัด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ลักษณะทางสังคม ได้แก่

- 1.1.1 การสนับสนุนทางสังคม
- 1.1.2 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
- 1.1.3 ความคลุมเครือในบทบาท

1.2 ลักษณะทางจิต ได้แก่

- 1.2.1 เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน
- 1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.3 ลักษณะทางบุคลิก ได้แก่

- 1.3.1 อิทธิบาท 4

1.4 ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ได้แก่

- 1.4.1 อายุ
- 1.4.2 ระดับการศึกษา
- 1.4.3 ประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ประกอบด้วย มาตรฐานของระบบสื่อสาร 5 ด้าน คือ การสื่อสารภายในหน่วยงาน, การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน, องค์การกับประชากรเป้าหมาย, เนื้อหาการสื่อสาร และการนำเสนอ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีลักษณะงานในด้านการจัดทำแผนงานโครงการ การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษา และกิจการพิเศษ

2. มาตรฐานการทำงานด้านการสื่อสารในระดับบุคคล ตามมาตรฐานสากลของประเทศ ไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) หมายถึง ระบบ มาตรฐานด้านการจัดการที่ภาครัฐใช้ในการยกระดับการทำงานภาครัฐการด้านระบบสื่อสาร ตามเกณฑ์มาตรฐาน 5 ด้านคือ 1)การสื่อสารภายในหน่วยงาน 2)การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน 3)การสื่อสารระหว่างหน่วยราชการกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย 4)เนื้อหาการสื่อสาร 5)การนำเสนอ

3. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการรับและการถ่ายทอดข้อมูลอันได้แก่ข้อเท็จจริง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ หรือเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บุคคลมีความเกี่ยวข้องกันจากบุคคล ไปสู่บุคคล หรือจากบุคคลไปสู่กลุ่ม หรือจากกลุ่มไปสู่กลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจ ชักจูงใจหรือ มุ่งให้ความรู้ หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ประสงค์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธรที่เกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.) ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายด้าน ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ
3. มาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.) และมาตรฐานการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร
4. พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)
5. แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม
6. ลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร
7. ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร
8. ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานต้นแบบที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. ด้วยวัตถุประสงค์ 4 ประการ (ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 20) คือ 1) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานของข้าราชการในส่วนราชการให้ทำงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นที่พอใจของผู้รับบริการและประชาชนโดยรวม 2) เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของส่วนราชการให้บริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม 3) เพื่อพัฒนาระบบราชการให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบความรับผิดชอบได้ทุกระดับ และ 4) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานและการบริการของทางราชการ

จากการเข้าร่วมโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบายด้านบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2540 - 2544 ที่ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะปรับปรุงระบบราชการของรัฐบาล ให้เกิดความรวดเร็ว

ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้น เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และประสานการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการอย่างทั่วถึง เป็นระบบและต่อเนื่องโดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีจรรยาบรรณ และศรัทธาต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 27-35)

ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานตามระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ

ผลผลิต

- 1) บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
- 2) บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความสามารถในการพัฒนาระบบงาน ระบบบริหารจัดการ
- 3) หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการรับรองมาตรฐานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ

ผลลัพธ์

- 1) หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ
- 2) บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีศักยภาพประสิทธิภาพและวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดี
- 3) ระบบการปฏิบัติงานรวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรมและโปร่งใสและเป็นธรรมต่อผู้รับบริการ
- 4) ทำให้เกิดระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับสิทธิและเสรีภาพในการรับบริการข่าวสารและข้อมูลอย่างถูกต้องทั่วถึงและเป็นธรรม
- 5) ลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานของรัฐและประชาชน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีต่อกัน

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นส่วนราชการภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2535 ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 36-38) ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1.1 ประสานและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัด และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ การตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงภายในจังหวัดและเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมในจังหวัด

1.2 ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงภายในจังหวัด ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัด

1.3 ปฏิบัติราชการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือศึกษาธิการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในจังหวัดโดยเฉพาะ

1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ภารกิจ

2.1 ภารกิจหลัก

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานข้อมูลและสารสนเทศ
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนโยบาย แผนงานและงบประมาณ
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกำกับ ติดตามประเมินผล และรายงาน

4) ควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

5) ส่งเสริม พัฒนาและประสานการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของ

จังหวัด

2.2 การกิจรอง

1) ปฏิบัติงานที่กฎหมายระเบียบกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แต่มีผู้แทนกรมหรือหน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบอยู่แล้ว

2) ปฏิบัติงานที่กรมมอบหมายให้จังหวัดดำเนินการในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัด

2.3 การกิจสนับสนุน

1) ปฏิบัติงานที่เริ่มดำเนินการในพื้นที่จังหวัด

2) ปฏิบัติงานที่จังหวัดมอบหมาย

บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ

บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดคุณสมบัติและลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีชื่อเรียกตำแหน่งเป็นนักวิชาการศึกษา ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำกับเร่งรัด ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อยกระดับงานทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และปฏิบัติงานตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย นักวิชาการศึกษาจึงเป็นทั้ง ผู้นำและผู้ประสานงานทางวิชาการ ซึ่งมีความรับผิดชอบ (สุเมตรา ปลาดตะเียนทอง. 2543:42-44) ดังนี้

1. นักวิชาการศึกษา ในบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเปรียบเหมือนมันสมองของสำนักงาน จึงต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอโดยไม่หยุดนิ่ง เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใจกว้างทางวิชาการ รอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ และก้าวทันความเคลื่อนไหวทางการศึกษา ประยุกต์ความรู้ที่ได้รับเข้ากับงานในหน้าที่ วิเคราะห์และประเมินสภาพการศึกษาได้อย่างถูกต้อง รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและตัดสินใจในงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนประชาสัมพันธ์ เผยแพร่งานและความรู้ที่ได้รับ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือและบริการงานทางวิชาการแก่หน่วยงานทางวิชาการหรือสถานศึกษา ในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. นักวิชาการศึกษาในบทบาทของผู้ส่งเสริมการศึกษาทางวิชาการ ซึ่งจะมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมประสานงานทางวิชาการ ซึ่งต้องประสานงานในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา การตรวจติดตามประเมินผล และกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาต่างๆ มีความจำเป็นต้องประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลา นักวิชาการศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลทันสมัยทันเหตุการณ์ทั้งด้านวิชาการและด้านสังคม มีมนุษยสัมพันธ์สูง แคล่วคล่องว่องไว

นอกจากนี้ มีผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการได้แสดงทรรศนะต่อบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาไว้เช่น พระนอม แก้วกำเนิด (สุเมตตรา ปลายะเพียนทอง.2543:42-44 อ้างอิงจากพระนอม แก้วกำเนิด. 2529:8) นักวิชาการศึกษาจะต้องมีบทบาทอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ต้องเป็นบุคคลหลัก (Key person) ในด้านการวางแผน ได้แก่ เป็นเจ้าของงานทั้งเรื่องงานและเอกสาร เป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้ริเริ่มงาน
2. ต้องเป็นบุคลากรผู้ประสานงาน ได้แก่ ประสานบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้อง
3. ต้องเป็นบุคลากรพัฒนางาน ได้แก่ การปรับปรุงและแก้ไขงานให้สอดคล้องกับสภาพของพื้นที่

อย่างไรก็ตามความเป็นนักวิชาการศึกษายังมีความหมายในเชิงของการเป็นวิชาชีพที่มีการกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สุเมตตรา ปลายะเพียนทอง.2543:49-51, อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2531:3-8) ว่า ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การศึกษาและวิเคราะห์ การแนะแนวการศึกษา และอาชีพ หลักสูตร แบบเรียน การเทียบความรู้ การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ให้คำปรึกษานักเรียนและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับศึกษาและอาชีพ สำรวจ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล สถิติทางการศึกษา และส่งเสริมการวิจัยการศึกษา และเผยแพร่การศึกษา

ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 : ระบบการสื่อสาร)

1. มาตรฐานการทำงาน (Performance Standards)

มาตรฐานการทำงานหมายถึง ระดับผลการทำงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถูกกำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า และยอมรับกันว่าผู้ทำงานโดยทั่วไปควรมีผลการทำงานอยู่ในระดับนี้ ดังนั้น มาตรฐานการทำงานจึงเป็นเครื่องแสดงถึงระดับของผลงานที่ต้องการ เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วงเดือน จงไพบูลย์. 2543:28) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารซึ่งวัดโดยใช้มาตรฐานการทำงานของมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.) ในระบบมาตรฐาน 1102 ระบบการสื่อสาร โดยมีความเป็นมาและรายละเอียดดังนี้

ในการประชุมคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) ครั้งที่ 8/2541 เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2541 ได้เห็นชอบให้ประเทศไทยมีมาตรฐานพัฒนาราชการ ซึ่งแตกต่างไปจาก ISO ที่เป็นมาตรฐานสากล ซึ่งออกแบบสำหรับภาคเอกชน โดยให้สำนักงาน ก.พ.ดำเนินการจัดทำมาตรฐานและพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ มากำหนดเป็นนโยบายให้ภาคราชการดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและด้านสัมฤทธิ์ผลของงานของหน่วยงานภาครัฐให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นและเป็นระบบมากขึ้น อันจะมีผลทำให้หน่วยงานของรัฐสามารถปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงานของรัฐให้รวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรม และเป็นที่พึงพอใจของประชาชนได้มากขึ้น จึงได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับรองมาตรฐานด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ พ.ศ. 2543 ให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2543 เป็นต้นไป

มาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.) คือระบบมาตรฐานการทำงานของภาคราชการของประเทศไทย เพื่อนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงานของรัฐให้รวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรมและเป็นที่พึงพอใจของประชาชน ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (Thailand International Public Sector standard Management System and Outcomes or Thailand International P.S.O.) เรียกโดยย่อว่า P.S.O. (P = Public Sector, S = Standard Management System, O = Outcomes) เป็น Innovative Policy มีระบบมาตรฐานที่สำคัญ 3 ระบบ ประกอบด้วย

(1) ระบบมาตรฐานด้านการจัดการ (Quality Standard of management system)

ประกอบด้วยมาตรฐาน 10 ระบบ ได้แก่

- 1.1 ระบบมาตรฐาน 1101 : ระบบข้อมูล
- 1.2 ระบบมาตรฐาน 1102 : ระบบการสื่อสาร
- 1.3 ระบบมาตรฐาน 1103 : ระบบการตัดสินใจ
- 1.4 ระบบมาตรฐาน 1104 : ระบบการพัฒนาบุคลากร
- 1.5 ระบบมาตรฐาน 1105 : ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล
- 1.6 ระบบมาตรฐาน 1106 : ระบบการมีส่วนร่วม
- 1.7 ระบบมาตรฐาน 1107 : ระบบการปฏิบัติงานภาคเอกชน/ประชาชน
- 1.8 ระบบมาตรฐาน 1108 : ระบบการประเมินผล
- 1.9 ระบบมาตรฐาน 1109 : ระบบการคาดคะเนและแก้ไขวิกฤต
- 1.10 ระบบมาตรฐาน 1110 : และระบบวัฒนธรรมและจรรยาวิชาชีพ

(2)ระบบมาตรฐานด้านสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน (Stand Achievement Outcomes) ประกอบด้วย ผลงาน/ผลผลิต (Performance Outputs), ผลลัพธ์ (Outcomes), ผลลัพธ์ขั้นปลาย (Ultimate Outcomes) และระบบป้องกันผลลัพธ์ขั้นปลายที่ไม่พึงปรารถนา (Prevention System Of Unintended Consequences)

(3) ระบบมาตรฐานอื่น : ระบบมาตรฐานอื่นที่หน่วยงานกำหนด

2. ระบบมาตรฐาน 1102 (P.S.O. 1102:ระบบการสื่อสาร)

ระบบมาตรฐาน 1102 (P.S.O. 1102:ระบบการสื่อสาร) หมายถึง ระบบการสื่อสารภายในหน่วยงาน การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน การสื่อสารระหว่างหน่วยราชการกับประชากร กลุ่มเป้าหมาย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณะ มาตรฐานของเนื้อหา การพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่มาตรฐานในการนำเสนอการถ่ายทอดและการให้ข้อมูล วัสดุอุปกรณ์ และระบบเครือข่ายในการสื่อสารและบุคลากรที่รับผิดชอบ

3. การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการรับและการถ่ายทอดข้อมูลอันได้แก่ข้อเท็จจริง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ หรือเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บุคคลมีความเกี่ยวข้องกันจากบุคคลไปสู่บุคคล หรือจากบุคคลไปสู่กลุ่ม หรือจากกลุ่มไปสู่กลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจ ชักจูงใจหรือมุ่งให้ความรู้ หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ประสงค์ การติดต่อสื่อสารกันในแต่ละระดับมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันไปบุคคลส่วนใหญ่มักมีการติดต่อสื่อสารกันด้วยวัตถุประสงค์ 3 ประการ(เมธาวิ อุดมธรรมานภาพและคณะ. 2544:145)

คือ 1) เพื่อรับและส่งข่าวสารต่าง ๆ สำหรับผู้ที่ติดต่อเกี่ยวข้องกันโดยมุ่งให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง 2) เพื่อจูงใจให้เกิดความร่วมมือ สร้างกำลังใจ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกัน และนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข และ 3) เพื่อรับส่งความรู้สึกที่ดีและมุ่งรักษามิตรภาพต่อกัน ในการประเมินประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ คือ

1) ความชัดเจน (Clarity) การทำให้เกิดความชัดเจน หมายถึง การระมัดระวังในการเลือกภาษา หรือถ้อยคำ หรือข้อความที่จำเป็นและช่วยในการแปลความ ให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ระบุผู้ที่เกี่ยวข้อง เวลา สถานที่และเหตุผล

2) ความสมบูรณ์ (Completeness) การติดต่อสื่อสารที่มีความสมบูรณ์ เป็นการทำให้การถ่ายทอดครบถ้วนตามที่ต้องการ ให้ผู้รับเข้าใจ ได้แก่ การระบุวัตถุประสงค์ วิธีการและสิ่งที่เกิดขึ้นตามมา

3) ความกระชับ (Conciseness) เป็นการจัดทำข่าวสารที่มีความจำเป็น จะให้ผู้รับเห็นประเด็นสำคัญชัดเจน ไม่ทำให้เกิดความเข้าใจสับสน

4) เป็นรูปธรรม (Concreteness) เป็นการติดต่อสื่อสารที่แสดงให้เห็นเป็นจริงได้ มิใช่อยู่ในจินตนาการ หรือเป็นเพียงความคาดหวัง

5) มีความถูกต้อง (Correctness) เป็นการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารที่เป็นจริง ไม่บิดเบือน ไม่ต่อเติมหรือขาดตกสูญหาย จะเป็นผลทำให้ผลที่ตามมาได้ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่

1. ผู้ส่งสาร คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ต้องการส่งข่าวสาร/ข้อมูลให้ผู้รับสารโดยมีวัตถุประสงค์ วิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ และลักษณะของผู้รับสารที่มีความแตกต่างกันในภาษา วัฒนธรรม ความรู้สึก เจตคติ ความเชื่อ และระดับความรู้ซึ่งผู้ส่งสาร ต้องตระหนักถึงการเลือกโอกาสและวิธีการที่เหมาะสมที่เอื้อให้ผู้รับสารเข้าใจและตอบสนองได้ง่าย

2. ข้อมูล/ข่าวสาร ส่วนประกอบของข้อมูลข่าวสาร มิใช่เป็นเพียงถ้อยคำ หรือภาษาเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึง โอกาส ช่วงเวลา อารมณ์ ความรู้สึก โดยเฉพาะระดับเสียง มักเป็นตัวบอกระหว่างอารมณ์ของผู้ติดต่อสื่อสารว่าเป็นความพอใจ ไม่พอใจ โกรธ หรือเศร้าใจ เป็นต้น นอกจากนั้นการแสดงออกทางสีหน้า ท่าทางยังเป็นการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดภายในของบุคคลที่สำคัญ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจกันได้มากยิ่งขึ้น การจัดทำข้อมูลข่าวสาร ควรพิจารณาถึงความชัดเจนที่จะช่วยให้ผู้รับสารเข้าใจและตอบสนองได้ง่าย

3. วิธีการติดต่อสื่อสาร จัดเป็นเครื่องมือที่จะนำข้อมูล/ข่าวสารไปยังผู้รับสาร มีทั้งวิธีการติดต่อที่ไม่ใช้วาจา (Non-Verbal communication) และวิธีการติดต่อสื่อสารที่ใช้วาจา (Verbal communication) ผู้ส่งสารที่ดีควรเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมต่อเหตุการณ์และสอดคล้องกับลักษณะและธรรมชาติของผู้รับสารเพื่อให้เกิดประสิทธิผล คือเข้าใจตอบสนองได้ตรงวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพ คือตอบสนองได้รวดเร็วและสิ้นเปลืองน้อย

4. ผู้รับสาร อาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่รับข้อมูลข่าวสาร และตอบสนองตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร ฉะนั้นจึงพึงระมัดระวังการแปลความหมายว่าส่วนใดเป็นข้อเท็จจริง ส่วนใดเป็นความรู้สึก ส่วนใดเป็นความคิดเห็น และสามารถส่งข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้ส่งข่าวสารได้ ซึ่งอาจจะบอกกล่าวถึงการรับข้อมูลข่าวสาร ตรวจสอบความเข้าใจ หรือแสดงความรู้สึกนึกคิด เป็นต้น จะเพิ่มคุณภาพของการติดต่อสื่อสารได้มาก

รูปแบบของการติดต่อสื่อสาร โดยทั่วไปการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล มี 2 ระบบ ได้แก่ ระบบการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว (One-way Communication) คือการที่ผู้ส่งสารได้แจ้งหรือเสนอข้อมูลให้ผู้รับสารทราบ เพื่อแนะนำ บอกกล่าว หรือสั่งให้ปฏิบัติงานซึ่งฝ่ายรับจะไม่มีโอกาสได้สอบถามหรือปรึกษาหารือกับฝ่ายผู้ส่งสารเลย และระบบการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) คือการติดต่อสื่อสารทำความเข้าใจกัน โดยมีการโต้ตอบระหว่างผู้รับสารและผู้ส่งสาร โดยทั้งสองฝ่ายมีโอกาสพบปะ ชี้แจง ทำการตกลง ทบทวนความเข้าใจ เป็นต้น นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสารสามารถแบ่งเป็นประเภทตามลักษณะความสัมพันธ์ของหน่วยงานได้แก่

1. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง (Downward Communication) เป็นการติดต่อกันตามสายบังคับบัญชาของกลุ่มหรือองค์การ มักจะเป็นการส่งเนื้อหาสาระที่เป็นนโยบาย ระเบียบ คำสั่ง หรือคำชี้แจง

2. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างขึ้นสู่เบื้องบน (Upward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันอันจะมีโอกาสเข้าใจข้อจำกัด ปัญหาความคิดเห็น ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขซึ่งกันและกัน

3. การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Lateral Communication) เป็นการติดต่อระหว่างผู้ที่อยู่ในฐานะหรือระดับเดียวกัน หรืออาจจะต่างระดับกันก็ได้ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นงานประสานงาน

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการรับและถ่ายทอดข้อมูลจากแหล่งหนึ่งไปยังแหล่งหนึ่งโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจ จูงใจให้ร่วมมือ และรักษามิตรภาพระหว่างผู้ที่ติดต่อสื่อสารกัน องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร มี 4 ประการ ได้แก่ ผู้ส่งสาร ผู้รับ ข้อมูล

ข่าวสารและวิธีการติดต่อสื่อสาร ระบบการติดต่อสื่อสารได้แก่ ระบบการสื่อสารทางเดียวและระบบการสื่อสารสองทาง ในการติดต่อสื่อสาร มีทั้งการถ่ายทอดความคิด พฤติกรรมและความรู้สึก การสื่อสารที่ดีจะต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน สมบูรณ์ กระชับรัด และเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของระบบมาตรฐาน 1102:ระบบการสื่อสาร ของมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.) ในระดับบุคคล 5 ด้าน ซึ่งมีเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

เกณฑ์มาตรฐาน	ตัวชี้วัด
การสื่อสารภายในหน่วยงาน	ประสิทธิภาพในหน่วยงานทุกระดับ
การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	ระดับความเข้าใจ การมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภายนอก
องค์กรกับประชากรเป้าหมาย	ระบบสื่อสารสองทาง
เนื้อหาการสื่อสาร	ขอบเขตเนื้อหา สารประโยชน์
การนำเสนอ	ช่องทางการนำเสนอ ช่วงเวลา ความถี่ ความต่อเนื่อง

พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารเป็นพฤติกรรมหนึ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานโดยการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติหน้าที่หรือตำแหน่งที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ได้ตามมาตรฐานการทำงานซึ่งกำหนดในมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.) พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารจึงหมายถึงสิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองหรือมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตได้ วัดได้ตรงกัน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการมักจะได้รับความคาดหวังจากประชาชนว่า จะเป็นผู้มีความเป็นพลเมืองดีที่เอื้อต่อการพัฒนาสังคม ดังที่ดวงเดือน พันธุมนาวินและคนอื่นๆ (2528:21-25) ได้ประมวลผลงานวิจัยอื่นๆ และงานวิจัยของตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมและได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไว้ 3 ประเภทด้วยกันคือ พฤติกรรมเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อตนเอง เอื้อเพื่อผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เห็นแก่

ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความอดใจรอได้ มีสุขภาพจิตที่ดีและมีสติปัญญาสูง พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศหมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่หรือยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพของตน ทำงานเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ ส่วนพฤติกรรมในหน้าที่ราชการหมายถึงพฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง มีความมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการที่ราชการมีกฎระเบียบมาก มีขั้นตอนการปฏิบัติงานซับซ้อนหลายขั้นตอน พฤติกรรมทั้งสามประการดังกล่าวเป็นพฤติกรรมของข้าราชการที่พึงปรารถนา นอกจากนี้มีผู้ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานต่างๆ เช่น อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544:7-8) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึงการกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงานโดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิดความรู้สึกที่มีอยู่ในตนของตนตลอดเวลา หรือสตรีแยส์ (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข, 2544:8 อ้างอิงจาก Steers. 1984:243) ระบุว่าพฤติกรรมการทำงานมาจากสิ่งกำหนดหลายอย่าง ถ้ารู้สิ่งกำหนดหรือตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะสามารถตั้งเป็นกฎที่แน่นอนและนำไปใช้ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ ดังนั้น นักวิชาการศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ควรมีพฤติกรรมพลเมืองดีเป็นพื้นฐานและมีพฤติกรรมเอื้อต่อการพัฒนาสังคมและพฤติกรรมในหน้าที่ราชการเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร จึงหมายถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานวิชาการ ในการติดต่อสื่อสารกันภายในหน่วยงาน ภายนอกหน่วยงานและประชากรเป้าหมาย ที่ปฏิบัติตามมาตรฐาน 1102 (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่ภาครัฐใช้ในการยกระดับการทำงานภาคราชการด้านระบบสื่อสาร ตามเกณฑ์มาตรฐาน 5 ด้านคือ 1)การสื่อสารภายในหน่วยงาน 2)การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน 3)การสื่อสารระหว่างหน่วยราชการกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหาการสื่อสาร 5)การนำเสนอ

การวัดพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

การวัดพฤติกรรมการทำงาน สามารถวัดได้หลายวิธี เช่น ให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้รายงานตนเอง หรือให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รายงาน เช่น การวัดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ซึ่ง สุพรรณา หนูรักษ์ (2542) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้ให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานตนเอง พบว่าบุคลากรสายการเงินและบัญชีมีพฤติกรรมการทำงานในระดับสูง ส่วนการวัดพฤติกรรมการทำงานของครูด้านการสอน ศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) ได้ศึกษาความแปลกแยกในการทำงานของครูกรุงเทพมหานคร โดยให้ครูเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานด้วยตนเอง และผู้บริหารประเมินพฤติกรรมการทำงานด้วย พบว่า ครูชายทั้งการศึกษาสูงและการศึกษาดำต่ำต่างก็มี

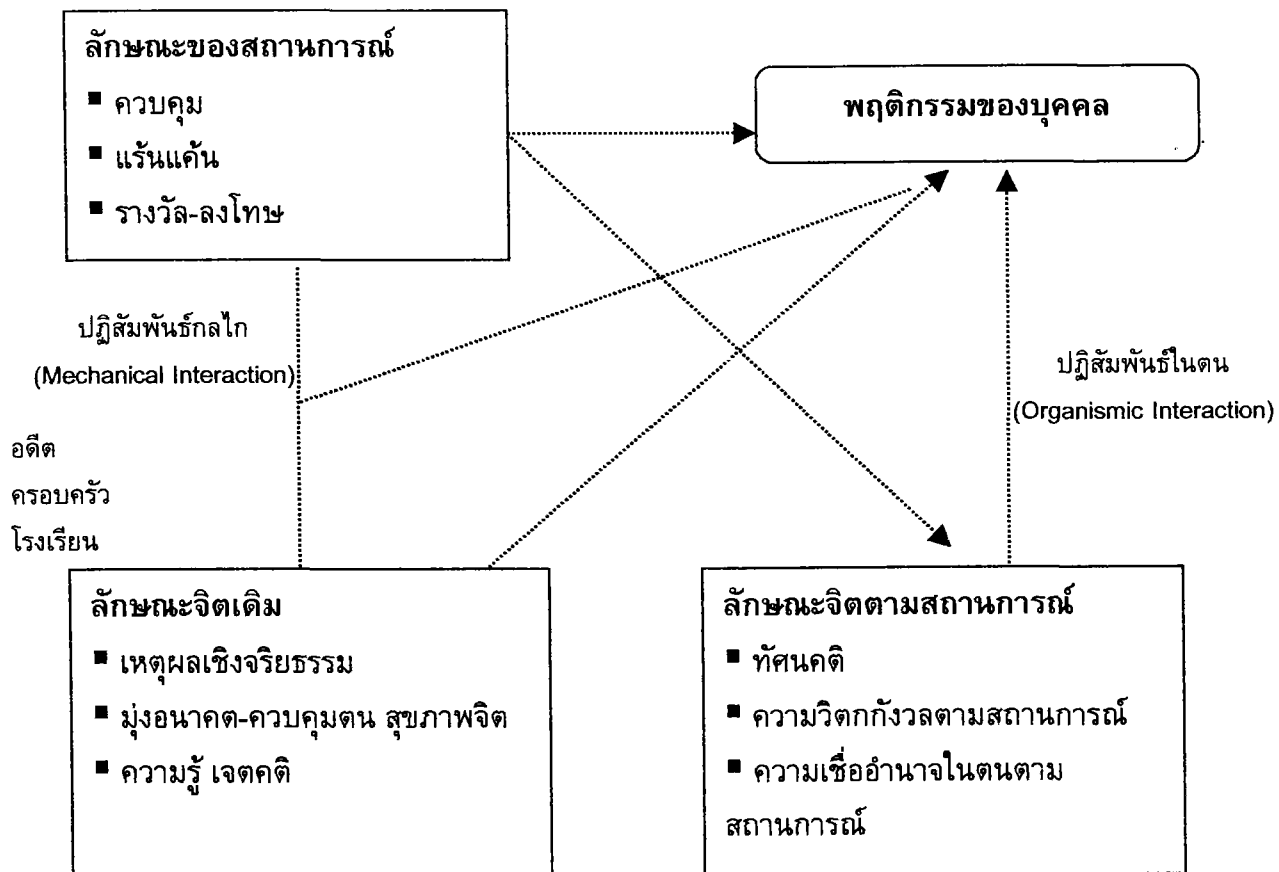
พฤติกรรมการทำงานค่อนข้างต่ำ สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในการวิจัยครั้งนี้ วัดได้จากพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารโดยให้นักวิชาการศึกษารายงานตนเอง ตามภารกิจที่ได้ปฏิบัติในการติดต่อสื่อสารของบุคลากรภายในหน่วยงาน หน่วยงานภายนอกและประชากรกลุ่มเป้าหมาย สำหรับแบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามบทบาทหน้าที่ที่มีการติดต่อสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

แนวการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์โดยทั่วไป สามารถศึกษาได้จากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ สาเหตุภายนอกตัวมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม สภาพภูมิประเทศ เป็นต้น และสาเหตุภายในตัวมนุษย์ เช่น ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ โดยแนวการวิเคราะห์ส่วนมากจะใช้รูปแบบดังต่อไปนี้คือ 1) รูปแบบที่เน้นจิตลักษณะ (Trait model) คือเน้นลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ได้แก่ ศึกษาบุคลิกลักษณะของบุคคลซึ่งประกอบด้วย ลักษณะจิตย่อยๆ หลายลักษณะที่คงสภาพอยู่ภายในตัวบุคคล 2) รูปแบบการวิเคราะห์พลวัตทางจิต (Psychodynamic Model) มุ่งศึกษาโครงสร้างทางจิตที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมประกอบด้วย อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Superego) โครงสร้างทั้งสามด้านนี้ จะมีความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลา และแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม 3) รูปแบบสถานการณ์นิยม (Situational Model) รูปแบบนี้เน้นสถานการณ์ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกนี้อาจแก้ไขปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงได้โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมภายนอก เจือปนทางสังคม และสิ่งเร้าต่างๆ ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่างๆ กัน และ4)รูปแบบปฏิสัมพันธ์ (Interaction Model) มุ่งเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคล (สาเหตุภายใน) กับสถานการณ์ที่บุคคลกำลังประสบอยู่(สาเหตุภายนอก) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน (งามตา วรินทร์.2536:9) ซึ่งจัดเป็นรูปแบบที่พยายามจะอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ที่เน้นความสัมพันธ์หลายทิศทางระหว่างบุคคลกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน ปัจจัยด้านบุคคลหรือปัจจัยด้านสถานการณ์เพียงด้าน

ใดด้านหนึ่งไม่สามารถเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้ โดยที่ปัจเจกบุคคลเป็นอินทรีย์ที่มีความตั้งใจและมีความกระฉับกระเฉง (An Active Agent) ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญของพฤติกรรมคือปัจจัยด้านพุทธิปัญญาและปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญของพฤติกรรมคือการให้ความหมายต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมของบุคคล พฤติกรรมที่แท้จริงของปัจเจกบุคคลเป็นผลจากการกระทำของกระบวนการต่อเนื่องของปฏิสัมพันธ์หลายทิศทาง หรือเป็นผลสะท้อนกลับระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ (Magnusson and Endler.1997:3-4)

กระบวนการปฏิสัมพันธ์ตามรูปแบบ ปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionistic Model) จึงเป็นกระบวนการรวมกันระหว่างตัวแปรแทรกซ้อนของบุคคล ตัวแปรปฏิภิกิริยาของบุคคลและสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมบุคคลที่อยู่ในโครงสร้างนั้น เพื่ออธิบายพัฒนาการของพฤติกรรมของบุคคลตลอดจนการคงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้นด้วย การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์แบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionistic Model) มีการศึกษาใน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่หนึ่งศึกษาจิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ปัจจุบัน หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์กลไก (Mechanical Interaction) เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติร่วมกัน ระหว่างลักษณะของสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ ซึ่งส่งผลต่อความแปรเปลี่ยนของคะแนนพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งในบุคคล ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติแบบ Two-way ANOVA, Three-way ANOVA และรูปแบบที่สอง ศึกษาจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เป็นพลวัตรและมีความต่อเนื่อง (Magnusson and Endler.1997: 18-21) ศึกษาจิตลักษณะทางจิตใจของบุคคลประเภทที่อยู่ใต้อิทธิพลของสถานการณ์ กล่าวคือเป็นสภาพจิตใจที่มีความไวต่อการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ (กนิษฐา ดัณฑพันธ์.2541:7-8) ดังแสดงในภาพประกอบ1 จึงคาดได้ว่าสามารถนำมาพิจารณาสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102 : ระบบสื่อสาร)



ภาพประกอบ 1 แสดงการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม
ด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Model) เป็นแนวทางเบื้องต้นในการประมวลเอกสาร เพื่อกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และความคลุมเครือในบทบาท 2) ลักษณะทางจิต ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน 3) ลักษณะทางพุทธ ได้แก่ อิทธิบาท 4 และใช้การวิเคราะห์ทางสถิติร่วมกันระหว่างตัวแปรแต่ละกลุ่ม เพื่ออธิบายความแปรเปลี่ยนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้าน

การสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)

ลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

ลักษณะทางสังคมเป็นสภาพแวดล้อมที่บุคคลต้องประสบอยู่ในชีวิตประจำวัน ลักษณะต่างๆ ของสังคมย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคล ลักษณะทางสังคมของหน่วยงานจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล สำหรับในงานวิจัยนี้ได้ศึกษา ลักษณะทางสังคมเป็นตัวแปรทำนาย พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่อาจส่งเสริมให้พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรือขัดขวางให้พฤติกรรมการทำงานด้อยประสิทธิภาพประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และความคลุมเครือในบทบาท โดยจะกล่าวตามลำดับดังนี้

การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

ในการศึกษาด้านจิตวิทยาสังคม ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นที่เรียกว่า การสนับสนุนทางสังคม(Social support) ซึ่งมีนักวิจัยและนักวิชาการต่างๆ ให้ความสนใจศึกษาและให้ความหมายไว้พอสรุปได้ดังเช่น ฟิสิกส์ (เรวัต สดมณี 2544:55 อ้างอิงจาก Pilisuk 1982:20) ได้นิยามการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคน ซึ่งเกี่ยวกับการช่วยเหลือกันทั้งในด้านวัตถุ และความมั่นคงทางอารมณ์ รวมทั้งความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลอื่นด้วย นอกจากนี้ แคมเบลและคนอื่นๆ (ปริญา ณ วันจันทร์ 2536:14 อ้างอิงจาก Kaplan and others. 1977) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมคือ การติดต่อของบุคคลในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลหนึ่งได้รับความพึงพอใจและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงาน สำหรับในประเทศไทย มีผู้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมต่างๆ กัน เช่น ผอบเขียว วงศ์ภักดี (2537:32) และวิลาวัณย์ ภูมั่ง(2537:23) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับการยอมรับ นับถือ เห็นคุณค่า และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลย้อนกลับ ด้านสิ่งของ ความมั่นคงทางอารมณ์จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลในครอบครัว เพื่อนทั่วไป ส่วน อนิสรา จรัสศรี(2541:46-47) ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เมื่อตนต้องการหรือพบปัญหา เช่น ได้รับการสนับสนุน การให้กำลังใจทำให้รู้สึกว่าเป็นคนที่มีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนหรือกลุ่ม ได้รับข้อมูลข่าวสารหรือข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน ครอบครัว ผู้บริหารงานจากการมีปฏิสัมพันธ์

กันระหว่างบุคคลของกลุ่มทางสังคม โดยการสนับสนุนทางสังคมส่งผลให้บุคคลที่ได้รับสามารถปฏิบัติตนได้บรรลุถึงความต้องการของตนเอง ของบุคคลอื่น และของสังคมในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536:41) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น หรือสังคม ในด้านอารมณ์ สิ่งของ หรือข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนข้อมูลย้อนกลับ ทั้งนี้ ปริมาณการรับรู้และความพอใจจากการได้รับความช่วยเหลือนี้จะแปรผันตามลักษณะของแต่ละบุคคล จึงสรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมหมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ครอบครัว และเพื่อนทั่วไป ในด้านอารมณ์ ด้านการช่วยเหลือเมื่อต้องการและด้านข้อมูลข่าวสาร

สำหรับงานวิจัยมีผู้ศึกษาหลายท่านที่ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน ในต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของแบล็ค(ผอบเชียร์ วงศ์ภักดี. 2537:34 อ้างอิงจาก Black.1993) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อทำนายความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทจำนวน 237 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมและอายุ (30 และ 54 ปี) ทำนายความเครียดในการทำงานได้ ลูชแมน (ผอบเชียร์ วงศ์ภักดี.2537:34 อ้างอิงจาก Luhman.1990) ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มพนักงานโรงงานขนาดกลาง จำนวน 303 คน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กันโดยตรงกับความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน ส่วนในประเทศไทย ได้มีผู้ศึกษาตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม เช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมและเจตคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ สำหรับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536) พบว่า ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ นอกจากนี้ วิลาวัณย์ ภูขมัง(2537) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่งเสริมสมุนไพรรักษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์พบว่า พฤติกรรมส่งเสริมสมุนไพรรักษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลแปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคม โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมส่งเสริมสมุนไพรมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน บุคคลในครอบครัว และเพื่อนทั่วไป เช่นเดียวกับงานของอนิสรา จรัสศรี(2541)ที่ศึกษาพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื่อเอดส์ พบว่า พยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื่อเอดส์สูง ซึ่งพบทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม ส่วนงานของ เรวัต สดมณี (2544)พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมร่วมกับวิถีชีวิตทางพุทธ

ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคต สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี ได้ถึงร้อยละ 71.20

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้นำแบบวัด SSQ (Social Support Questionnaire) ของสาราชน และคนอื่นๆ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ 1)ระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบรับรู้ว่าจะสามารถพึ่งพาได้ในสถานการณ์ต่างๆ 2)ให้แสดงว่าผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจอย่างไรต่อการช่วยเหลือนั้น มาดัดแปลงใช้ในการวัดการสนับสนุนทางสังคม ที่ครูสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนทั่วไป และบุคคลอื่นๆ ในด้านต่างๆ จำนวน 28 ข้อ มีมาตรวัด 6 อันดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 นอกจากนี้ รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536) ได้นำแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี มาดัดแปลงใช้วัดการสนับสนุนทางสังคมของครูในจังหวัดสุรินทร์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 ส่วน ญัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) และอนิสรา จรัสศรี (2541) ได้นำแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มพยาบาล โดยวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านวัสดุ สิ่งของ เงินทอง และ ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และ .83 ตามลำดับ

ดังนั้น จะเห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ กับกลุ่มบุคคลหลายอาชีพ เช่น ครู พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ตำรวจ และพนักงานบริษัท เป็นต้น ผู้วิจัยจึงคาดว่า การสนับสนุนทางสังคมน่าจะสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 : ระบบสื่อสาร) ในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการด้วย และได้นำมาใช้เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งในงานวิจัยครั้งนี้

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (work socialization) เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้อย่างลึกซึ้งและทักษะในการอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงาน มีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ กระบวนการนี้รวมถึงการที่บุคคลซึมซับวัฒนธรรมของอาชีพ ค่านิยม บรรทัดฐาน และจริยธรรมของอาชีพของตน รวมทั้งยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขาเคยมีอยู่และเกิดลักษณะบางอย่างทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพนั้นๆ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มุ่งเน้นที่กระบวนการถ่ายทอดลักษณะทางสังคมในการทำงานซึ่งเป็นกระบวนการในวัยผู้ใหญ่ มีการถ่ายทอดความรู้ระดับสูง โดยมุ่งไปที่การสอนบทบาทและทักษะเฉพาะ (role – specific skill) มากกว่าค่านิยม

โดยทั่วไปมีการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ เอกลักษณ์ และความยึดมั่นผูกพันตามบทบาทในอาชีพของตน เพื่อจูงใจให้บุคคลได้ดำเนินไปตามเป้าหมายของอาชีพ กระบวนการนี้รวมไปถึงการถ่ายทอดความคิดหรือความรู้สึกในอุดมคติมาใช้ในความเป็นจริงด้วย(พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์. 2532:80) โดยที่การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งการศึกษาและการฝึกอบรม การฝึกทักษะการทำงานและการเข้าสังคม นอกจากนี้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และเกิดได้กับบุคคลต่างระดับ และต่างความรู้ ไม่ได้สิ้นสุดเฉพาะการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา แต่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล (สมศักดิ์ สิดากุลฤทธิ์.2545 : 56)

แคทซ์และคาน์(วิริติ ปานศิลา.2542:42 ; อ้างอิงจาก Katz & Kahn.1978:377–378) ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมด้านอาชีพ ได้แบ่งการถ่ายทอดทางสังคมทางอาชีพ (occupational socialization) และการเป็นสมาชิกขององค์กรในสังคมออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ

1. การถ่ายทอดทางสังคมในระยะแรก (Early socialization) เป็นการถ่ายทอดในวัยเด็ก เป็นกระบวนการภายในครอบครัว เป็นการสร้างภาพตัวเองและการเป็นบุคคลที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
2. การถ่ายทอดล่วงหน้า (Anticipatory socialization) เป็นการถ่ายทอดและฝึกให้รู้จักบทบาทในวัยผู้ใหญ่ในด้านต่าง ๆ ก่อนที่จะเข้าสู่บทบาทนั้นอย่างเต็มตัวตามกระบวนการที่กำหนดไว้ โดยการถ่ายทอดความรู้ บรรทัดฐานและคุณค่า ภายในระบบการศึกษาและเป็นการเตรียมสมาชิกให้เข้าสู่สมาชิกขององค์กรต่าง ๆ
3. การถ่ายทอดเพื่อสู่สมาชิกขององค์กรในสังคม (Socialization practice of organizations) กระบวนการนี้เกิดภายหลังจากบุคคลเข้าสู่ภาวะสมาชิกขององค์กรแล้วนับได้ว่าเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว องค์กรจะเตรียมการฝึกและอบรมให้ยอมรับกฎ ระเบียบ วินัย ตลอดจนเป้าหมายขององค์กรจนทำให้สมาชิกขององค์กรผู้นั้นยอมรับองค์กร และแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กร (Identification with the organization)

กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมบางอย่างใช้วิธีการเรียนรู้โดยตรงเพื่อรับเอาค่านิยมการประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ความคิดต่าง ๆ เพื่อเข้าไปอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ แต่มีอยู่ไม่น้อยที่ผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมโดยทางอ้อมอย่างไม่ตั้งใจหรือเข้าไปเกี่ยวข้องไม่รู้ตัว

สรุปได้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมตามแนวคิดของทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นิยม เน้นที่กระทำทางสังคมระหว่างตนกับบุคคลผู้มีนัยสำคัญ นั่นคือสมาชิกใหม่ของกลุ่มหรือสังคม จากการที่ปัจเจกบุคคลเรียนรู้การสวมบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลนัยสำคัญ ความคาดหวังดังกล่าวจะถูกแปรเป็นสัญลักษณ์และฝึกซ้อมพฤติกรรมไปตามสัญลักษณ์ที่เขากำหนดไว้ ดังนั้นการถ่ายทอดทางสังคม ก็คือการเรียนรู้บทบาททางสังคม และบทบาทคือแบบแผนของพฤติกรรมที่ได้รับการจัดสรรแล้วในกลุ่มสังคม ผลของการถ่ายทอดทางสังคม หรือพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดการประสานร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่มหรือในสังคม ทำให้สังคมหรือกลุ่มดำรงอยู่ได้ และงานวิจัยที่ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานวิจัยของวิรัตน์ ปานศิลา (2542) ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขตำบล พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านปฏิบัติงานสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชนบทของบุคลากรสาธารณสุขตำบล และงานวิจัยของ สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ (2545) ศึกษาปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์วิชาชีพและพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูแนะแนวพบว่า ผลการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อเอกลักษณ์วิชาชีพครูและพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูแนะแนว ซึ่งได้รับประสบการณ์การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูในระหว่างศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูและประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน

การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

ในการวัดผลการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์(2545) ได้ปรับปรุงแบบวัดจากผลลัพธ์ด้านเนื้อหาของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของเขาและคนอื่นๆ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert scaling) 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .97 นอกจากนี้ วิรัตน์ ปานศิลา (2542) ได้นำแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่สร้างขึ้นเองเพื่อวัดปริมาณการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลอย่างเป็นทางการจำนวน 36 ข้อและไม่เป็นทางการ จำนวน 43 ข้อ มีลักษณะของแบบวัดประกอบด้วยประโยคบอกเล่า 1 ประโยค มีมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงไม่เคยเลย ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .95 สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ วัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของนักวิชาการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของวิรัตน์ ปานศิลา(2542) มาดัดแปลง เป็นประโยคบอกเล่า จำนวน 20 ข้อ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดหมายว่าตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานน่าจะสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้วย จึงได้นำมาเป็นตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

ความคลุมเครือในบทบาทกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

ความคลุมเครือในบทบาทหรือความไม่ชัดเจนในบทบาท (Role ambiguity) หมายถึง การที่บุคคลไม่รับบทบาทที่แท้จริงของตนเอง เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการขาดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในเรื่องของข่าวสารที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบว่า บทบาทควรจะเป็นอย่างไรจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีที่สุด นอกจากนี้ความคลุมเครือในบทบาท เป็นภาวะความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ชัดเจนพอ ไม่มีข้อตกลงเป็นเสียงเดียวกัน การให้คำนิยามเลื่อนลอย คลุมเครือ ผู้ดำรงอยู่ในบทบาทไม่ทราบว่าจะปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้อง (ยศวรรณ นิพนธ์ศิริผล.2541:28-29) แต่การที่บทบาทของบุคคลในองค์กรมีหลายบทบาทและแปรเปลี่ยนไปได้ตามความคาดหวังของผู้อื่นจึงเป็นเหตุให้เกิดปัญหาในการรับรู้ในบทบาทในแง่ความไม่ชัดเจนในบทบาทหรือความคลุมเครือ ซึ่ง มิทเชล และลาร์สัน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ.2533:46 อ้างอิงจาก Mitchell and Larson.1987:265) กล่าวว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อผู้ต้องปฏิบัติตามบทบาทไม่มีความแน่ใจในเป้าหมาย ที่จะทำให้สำเร็จตามหน้าที่ หรือเกิดความไม่แน่ใจว่าจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร นอกจากนี้ เชิตชาติ พุกพูน (2535:13) กล่าวว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดจากการไม่ชัดเจนในบทบาทและเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเนื่องมาจากการขาดข้อมูลที่ถูกต้องและจำเป็นเมื่อบุคคลเกิดความคลุมเครือในบทบาทขึ้น จะสร้างความไม่พึงพอใจในบทบาทของตนเองเพิ่มขึ้น และเกิดความกังวลใจทำให้การปฏิบัติงานด้อยคุณภาพ และวิลาวัณย์ ภูขมัง (2537:36) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไม่ชัดเจน โดยเกิดจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหน้าที่ดังกล่าวไม่เพียงพอ หรือเกิดจากการกำหนดบทบาทไม่ชัดเจน นอกจากนี้ วิริติ ปานศิลา(2542:55) กล่าวว่า ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง การขาดความเข้าใจที่ ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งการขาดความชัดเจนในสิทธิ และวิธีการปฏิบัติ วิธีการประเมินพฤติกรรม จึงไม่ทราบวิธีการทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย เช่น งานวิจัยของ นุชนาถ ชาติทอง (2539) ได้พิสูจน์ให้เห็นว่า ความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวแปร

ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลาวรรณ ภูมมัง (2537) ที่ศึกษาปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่งเสริมสมุนไพรมองเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำจะมีพฤติกรรมส่งเสริมสมุนไพรมากกว่ากลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง และความคลุมเครือในบทบาทร่วมกับตัวแปรสนับสนุนทางสังคม และการได้รับข่าวสารสมุนไพรมองสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสมุนไพรมองได้ร้อยละ 33.42 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ยศวรรธ นิลพัฒนศิริผล (2541) พบว่าความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา (2543) พบว่า ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ไม่สมหวังในผลสำเร็จในการทำงานของตน ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานของตน เกิดความวิตกกังวล และมีระดับความเครียดสูง มีความกลัวและขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เช่นงานวิจัยของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) และ เชิดชาติ พุกพูน (2535) พบว่า ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงาน เมื่อความคลุมเครือในบทบาทน้อยลง ความเครียดจากงานจะลดลงด้วย สรุปได้ว่าความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง การที่นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนงานโครงการ การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษา และกิจการพิเศษ ขาดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในบทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและไม่ทราบวิธีการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย บทบาทที่นักวิชาการปฏิบัติอยู่นั้นขาดแคลนข้อมูลข่าวสารที่สมบูรณ์ด้านกิจกรรมและความรับผิดชอบในการงานต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทนั้นๆ

ความคลุมเครือในบทบาทประกอบด้วยลักษณะดังนี้ (นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา.2543 : 15-16 อ้างอิงจาก King and King. 1990 : 50)

1. ความคลุมเครือว่าต้องการอะไร หรือความไม่มั่นใจเกี่ยวกับขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
2. ความคลุมเครือว่าความรับผิดชอบนั้นจะบรรลุได้อย่างไร
3. ความคลุมเครือในบทบาทของผู้ส่ง (Role Senders) อันเป็นความไม่แน่ใจในความคาดหวังของคนอื่นในพฤติกรรมตามบทบาทที่ต้องปฏิบัติ
4. ความคลุมเครือเกี่ยวกับผลกระทบของพฤติกรรมตามบทบาท เป็นความไม่มั่นใจในผลของการกระทำตามบทบาทที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร

การวัดความคลุมเครือในบทบาท

มีผู้นำแนวคิดของ ริซโซ เฮาส์และเลิร์ตแมน (Rizzo, House and Lirtzman) มาใช้และดัดแปลงเพื่อวัดความคลุมเครือในบทบาทเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 และชวาบและนิวานิกกิ (Schwab and Iwanicki, 1982) ได้นำมาพัฒนาแบบวัดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สำหรับแบบวัดที่พัฒนาจากแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในประเทศไทย ได้แก่ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) นำแบบวัดของชวาบและนิวานิกกิ มาพัฒนาใช้วัดความคลุมเครือในบทบาท ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 วิลาวัณย์ ภูษมัง (2537) วัดความคลุมเครือในบทบาทในการส่งเสริมสมุณไพรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ นุชนารถ ชาติทอง (2539) สร้างแบบวัดความคลุมเครือในบทบาทในกลุ่มนักวิชาการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .63 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของนุชนารถ ชาติทอง มาดัดแปลงใช้วัดความคลุมเครือในบทบาทกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาการศึกษาเช่นกัน โดยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคลุมเครือในบทบาทสรุปได้ว่าความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล บุคคลที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานน้อย มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ มีความท้อแท้เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ขาดความพึงพอใจในงาน ไม่มีความผูกพันกับงานที่ตนปฏิบัติ จึงทำให้ผลของการปฏิบัติงานมีขาดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงคาดว่าความคลุมเครือในบทบาทจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของนักวิชาการศึกษา โดยที่นักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) สูงกว่า นักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง จึงคัดเลือกตัวแปรความคลุมเครือในบทบาทมาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) ได้สร้างทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา เกิดจากการประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 6-60 ปีจำนวนมาก ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด โดยผู้ที่มีพฤติกรรมในปริมาณที่ต่างกันอย่างมาเปรียบเทียบกับนี้จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายคลึงกันด้วย เพื่อศึกษาอิทธิพลทางจิตใจ ต่อพฤติกรรมเป็นสำคัญ ทำให้พบว่าคนไทยที่มีการกระทำที่จัดว่าเป็นพฤติกรรมของคนดี หรือพฤติกรรมของคนเก่งนั้น มีลักษณะ

ทางจิตใจที่สำคัญ นั่นคือในส่วนแรกคือ ดอกและผล แสดงถึงพฤติกรรมคนดีและคนเก่ง ซึ่งหมายถึง การไม่เบียดเบียนตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่และอาสาพัฒนาสังคม ผลที่เป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าปรารถนามีสาเหตุ อยู่ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้อันประกอบไปด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) การมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ 5) เจตคติคุณธรรมและค่านิยม(ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้นๆ) ถ้าต้องการเข้าใจ อธิบาย ทำนายและพัฒนาพฤติกรรมชนิดใดจะต้องใช้จิตลักษณะบางด้านหรือทั้ง 5 ด้านนี้ ประกอบกันจึงจะเป็นผลดีที่สุด กลุ่มที่สอง คือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นรากของลำต้น ซึ่งเป็นส่วนที่สามของต้นไม้จริยธรรมมี 3 ด้านคือ 1)สติปัญญา 2)ประสบการณ์ทางสังคม และ3)สุขภาพจิต ซึ่งจิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ ลำต้นของต้นไม้ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว อยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม จึงจะสามารถพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนั้นบุคคลยังต้องมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้านนี้โดยวิธีอื่นๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมคนดีและคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะ 3 ประการที่รากอาจเป็นสาเหตุ ร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น เพื่อใช้อธิบาย ทำนายและพัฒนาพฤติกรรม (ทิพย์สุตา จันทรแจ่มหล้า.2544:26)

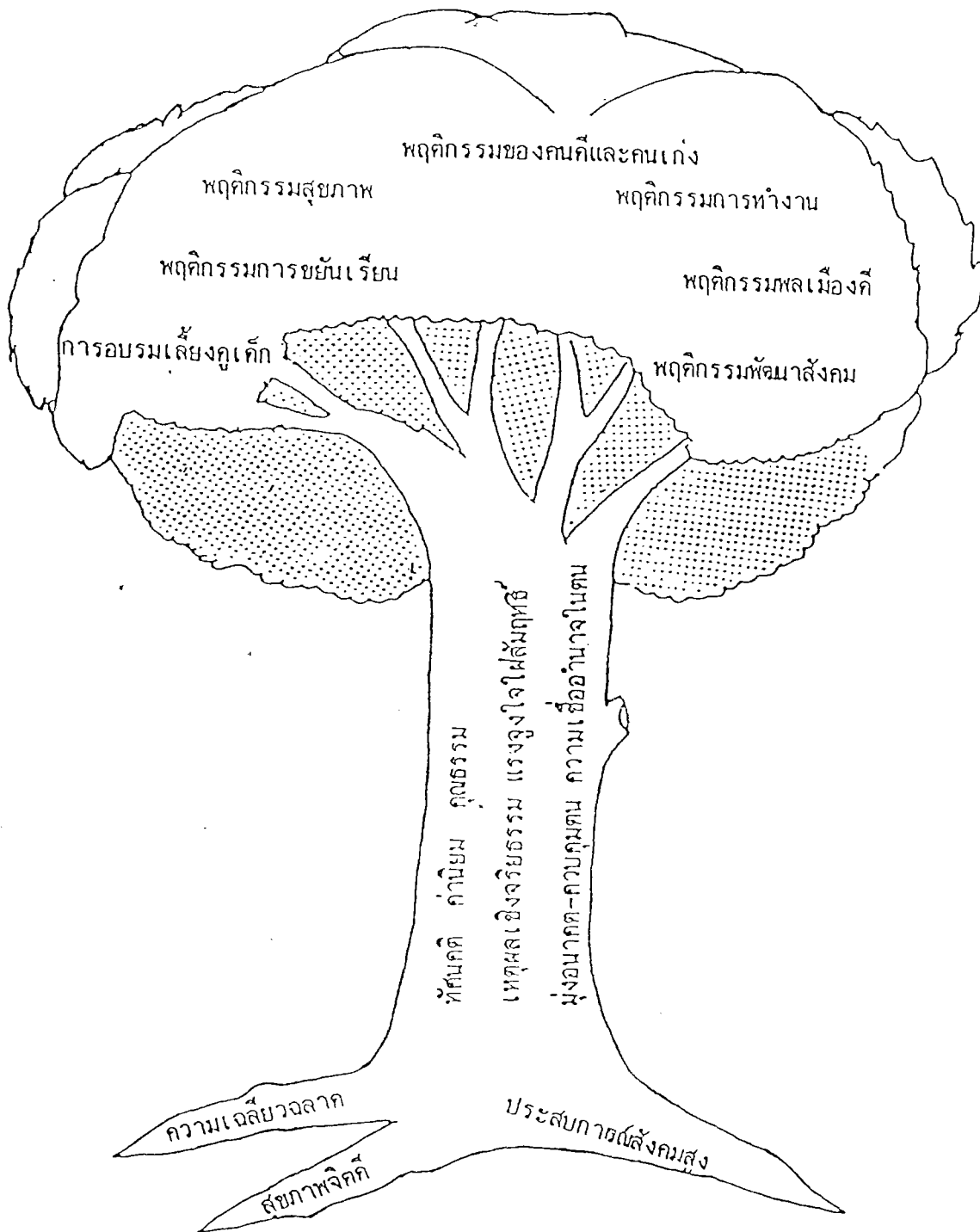
งานวิจัยทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงาน

ในการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นกรอบในการกำหนดจิตลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มคนอาชีพต่างๆ โดยมีหลักฐานงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาหลายท่าน ที่ศึกษาลักษณะทางจิตในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม และพบว่า เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงาน ดังเช่น งานวิจัยของ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู เช่นเดียวกับ ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล (2541) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล และวิลาวัณย์ ภูษมัง (2537) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมเสริมสมุนไพรรใน กลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลด้วย

ส่วนตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานนั้น พบว่าผู้ที่เจตคติในการทำงานที่ดีจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น อนิสรา จรัสศรี (2541) ศึกษาลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่าพยาบาลที่มีเจตคติที่ดีต่อการพยาบาล กับเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูง และ ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล (2541) พบว่า เจตคติต่อการทำงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักของ

พยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และตัวแปรเจตคติจะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ เช่น ญัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) พบว่า เจตคติในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลได้ในระดับสูงและจากผลการวิจัยอื่นๆ อีกมากมาย

ผู้วิจัยจึงคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะทางจิตใจที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน จะมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจ
ของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

ลักษณะทางจิต ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เป็นลักษณะที่สะสมขึ้นในตัวบุคคล ตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ต่างๆ ที่บุคคลประสบ ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ลักษณะจิต และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาถึง ลักษณะทางพุทธของบุคคล ซึ่งในสังคมไทย พุทธศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของบุคคล โดยมีพัฒนาการตั้งแต่วัยเด็กของบุคคล จนถึงวัยทำงาน โดยนำหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน มาใช้ในการวัดเป็นลักษณะทางพุทธของบุคคล

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลกระทำการกิจกรรมหรือมีพฤติกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย บุคคลที่ปฏิบัติงานโดนมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น พบว่ามีจิตลักษณะที่เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นตัวแปรสำคัญ ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน แมคเคลแลนด์ (นุชนารถ ชาติทอง.2539:18 อ้างอิงจาก McClland.1961:207) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึงปรารถนาที่จะกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เมื่อประสบผลความสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจ แต่ถ้าประสบความล้มเหลว ก็จะเกิดความวิตกกังวลแต่ไม่ย่อท้อที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก เช่นเดียวกับ งามตา วนิทานนท์ (2535:400) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบกับความสำเร็จก็เกิดความภาคภูมิใจแต่เมื่อล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อพร้อมที่จะทำใหม่อีก และ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536:26) และวงเดือน จงไพโรจน์ (2543:47) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าหมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จ ได้รับคำยกย่องชมเชย หรือจนได้รับรางวัล นอกจากนี้ ยศวรรณ นิธิพัฒนศิริผล (2541) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงปริมาณความพากเพียรของบุคคลที่จะพัฒนางานของตนให้บรรลุเป้าหมาย มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน และนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาการทำงาน ตลอดจนเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การทำงานที่มีความเพียรพยายามของนักวิชาการศึกษาที่จะพัฒนาตนเองและงานของตนให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อ

ปัญหาอุปสรรค รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความมานะบากบั่นในการทำงานที่ยาก และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ

แมคเคนแลนด์ (นุชนารถ ชาติทอง, 2539:18 อ้างอิงจาก McClland.1969:104) ระบุว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะดังนี้คือ 1) จะต้องมุ่งที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว 2) มักจะทำในสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตนเอง 3) เป็นบุคคลที่คิดว่าทุกสิ่งที่จะทำนั้นจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริงและการทำงานของตนนั้นไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง โดยที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลเกิดได้จากการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคล เมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลเป็นที่พึงพอใจบุคคลนั้นก็จะกระทำพฤติกรรมในลักษณะนั้นๆ อีก ส่วนเฮอร์แมน (ยศวรณ นิพนธ์ศิริผล, 2541:16-17) กล่าวถึงบุคคลที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ 1) เป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยานใฝ่สูงในระดับที่ไม่เกินความสามารถของบุคคลนั้น 2) เลือกงานที่มีโอกาสทำสำเร็จได้สูง 3) มีความอดสาเหะ พยายาม 4) ยืนหยัดอยู่เป็นเวลานาน เมื่อต้องทำงานที่มีความยากปานกลาง 5) เมื่อมีอุปสรรคขัดขวางการทำงาน ก็ไม่ย่อท้อ 6) เลือกผู้ร่วมงานโดยพิจารณาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

ในการศึกษาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น มีข้อค้นพบอยู่มากมาย เช่นงานวิจัยของปริญญา ณ วันจันทร์(2536) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงรายพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.22 โดยครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของยศวรณ นิพนธ์ศิริผล(2541) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาลและงานวิจัยของวิชัย เอียดบัว(2534) พบว่าครูที่มีเจตคติที่ดีและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีคะแนนการแสวงหาความรู้สูงกว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้วงเดือน จงไพบูลย์ (2543) พบว่าตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของอุบล ภัตตะ(2535) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญในการทำงานของครูมัธยมศึกษา และงานวิจัยของนุชนารถ ชาติทอง(2539) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำได้หลายรูปแบบเช่น การสังเกต, การทดสอบ ประกอบด้วยข้อความต่างๆ ที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาเกณฑ์ปกติในสัปดาห์ต่างๆ ไปเป็นมาตรฐานซึ่งเป็นคำเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่างๆ หรือปฏิกิริยาที่ตนทำอยู่เสมอๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้นๆ, การประมาณค่า โดยเลือกคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องมือเชิดชูให้บุคลิกภาพเด่น สะดุดตา, การวิเคราะห์ตนเอง คือการประมาณค่าตนเองแบบวิเคราะห์ตัวเองจะเป็นคำถามแบบปรนัยจะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน และการสัมภาษณ์ (ปริญา ฌ วันจันทร์, 2536:27-28) โดยจะเลือกวิธีใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมเกี่ยวกับผู้ที่ต้องการวัด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดของนุชนารถ ธาตุทอง(2539) โดยมีมาตรประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ.76 มาดัดแปลงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ดังนั้น พอจะสรุปได้ว่าว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กับกลุ่มบุคคลหลายอาชีพ ทั้งผู้ที่เป็นครู พยาบาลและข้าราชการต่างๆ ผู้วิจัยจึงคาดว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงน่าจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) สูงในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการด้วย จึงได้นำตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่สำคัญในงานวิจัยครั้งนี้

เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน

เจตคติ คือลักษณะทางจิตประเภทหนึ่งของบุคคล อันมีความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Attitude" ซึ่งแปลว่า โน้มเอียงเหมาะสม มีผู้ใช้คำอื่นในความหมาย เดียวกันว่า "ทัศนคติ" ซึ่งงามตา วนิทนานนท์(2535:215) กล่าวว่า เจตคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลเกิดจากการรู้คิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งทำนองประโยชน์หรือโทษทำให้มีความรู้สึกโน้มเอียงไปทางชอบ พอใจมากน้อยต่อสิ่งนั้นๆ หรือกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นความคิดเห็นของบุคคล ที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบรวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างและเครขและคณะ (วิชัย เอียดบัว. 2534:34 อ้างอิงจาก Krech, Crutchfield and Ballachy. 1962) กล่าวว่า เจตคติ (Attitude) หมายถึง การที่บุคคลประเมินสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะของความหมายชอบหรือไม่ชอบ เจตคติจะรวมเอาความรู้สึกนึกคิดหรือความเชื่อว่สิ่งนั้นมีประโยชน์หรือโทษไว้ด้วย เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1)ความรู้เชิงประเมินค่า

(Cognitive Component) การรับรู้ว่สิ่งนั้นดีมีประโยชน์หรือมีโทษเพียงใด 2) ความรู้สึก (Affective Component) ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบต่อสิ่งนั้น 3) ความพร้อมที่จะกระทำ (Behavioral Intention Component or Action Tendency Component) ความโน้มเอียงที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน นอกจากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการที่เป็นตัวเนื้อหาแล้ว เจตคติยังมีอีก 2 ประการ คือ 1) มีทิศทาง (Direction) หมายถึง เจตคติของบุคคลมีทิศทางไปในทางบวกหรือลบ ดีหรือเลว พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใด 2) เจตคติมีปริมาณ (Magnitude) หมายถึง ความเข้มหรือความรุนแรงของเจตคติ ดังนั้นจึงควรที่จะวัดเจตคติตามองค์ประกอบและคะแนนแสดงทิศทาง ตลอดจนความรุนแรงของเจตคติต่อสิ่งหนึ่ง ๆ ด้วย ในขณะที่ฟิชไบน์และไอเซน (Fishbein and Ajzen, 1975:336-339) มีความเห็นว่าเจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึก และความเข้าใจ มีผู้ที่เชื่อว่าเจตคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ตั้งแต่วัยเยาว์ ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลตอบแทนต่อมามากน้อยนั้นก็คาดหวังและเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันนั้น ถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นหรือพฤติกรรมประเภทเดียวกันนั้นอีก แต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วยังไม่ได้ผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทนโดยที่เขาไม่ได้กระทำพฤติกรรมใดเลย ก็จะทำให้เขาเชื่อว่าพฤติกรรมใดหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษซึ่งมีผลทำให้เขามีเจตคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้น และอ้อมเดือน สดมณี (2536:37) ให้ความหมายเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานว่า มี 2 ด้าน ด้านแรกหมายถึง ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ ความรู้สึกพอใจที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ ด้านที่ 2 เป็นแนวโน้มของการมุ่งกระทำพฤติกรรม เจตคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive Component) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งนั้นว่าดีมีประโยชน์หรือเลวมีโทษมากน้อยเพียงใด (2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ด้วย (3) การมุ่งกระทำ (Behavioral intention component) หมายถึงความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน นอกจากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้แล้ว เจตคติยังมีลักษณะสำคัญอีก 2 ประการ คือ 1) มีทิศทาง (Direction) หมายถึง จะมีทิศทางไปในทางบวกหรือลบ ดีหรือเลว ชอบหรือไม่ชอบ 2) มีปริมาณ (Magnitude) หมายถึงมีความเข้มข้นหรือความรุนแรง เช่น ความมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่ง สิ่งใดรุนแรงมากและอีกสิ่งหนึ่งบางเบา ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้นหรือความพัวพันของบุคคลต่อเรื่องนั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524: 5-9) จากเอกสารต่างๆ พอจะสรุปได้ว่าเจตคติในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่รับรู้ลักษณะอาชีพ รู้ถึงปัญหาอุปสรรค ข้อดีข้อจำกัดของการประกอบอาชีพอิสระ

มีความสนใจ มีความพอใจ มีความทะเยอทะยานในการจะเป็นผู้ประกอบการมีความเต็มใจที่จะทำงานหนักและเสี่ยงต่อการลงทุนที่มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง มีทักษะทางวิชาชีพที่จะเป็นผู้ประกอบการได้

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานกับเจตคติในการทำงานส่วนใหญ่พบว่า เจตคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเกิดพฤติกรรมการทำงาน เช่น อภิญา โพธิ์ศรีทอง (2536) ศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล จำนวน 293 คน พบว่า เจตคติต่ออาชีพพยาบาลเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล ผู้ติดเชื่อสูงอายุโดยเป็นตัวแปรทำนาย รองจากตัวแปรการปฏิบัติทางพุทธ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม และเหตุผลเชิงจริยธรรม ตามลำดับ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวการทำงานและลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเหมาะสมคือพยาบาลในกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานมาก ส่วนของกลุ่มครู ศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยก และพฤติกรรมการทำงานของครูในกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน พบว่า ตัวแปรทางจิตที่เป็นองค์ประกอบด้านบวก ของความแปลกแยกคือ เจตคติต่อสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของครูในระดับสูง โดยพบว่าครูที่เป็นเพศหญิงมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูชายที่มีวุฒิการศึกษาสูงเป็นครู 2 กลุ่มที่มีลักษณะทางจิตต่ำในด้านเจตคติในการทำงานต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ คือ เจตคติต่อสภาพการทำงานและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม วิชัย เอียดบัว(2534) พบว่าครูที่มีเจตคติที่ดี มีลักษณะมุ่งอนาคตและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมมากกว่าครูที่มีลักษณะจิตทั้ง 3 ด้านนี้น้อย และปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 400 คน พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูต่ำซึ่งพบผลชัดเจนในครูกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานธนาคาร ผอบเขียว วงศ์ภักดี (2537) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย โดยให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำนวน 140 คน รายงานตนเอง พบว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีเจตคติต่อการทำงานด้านฝึกอบรมสูง จะมีการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีเจตคติต่อการทำงานด้านฝึกอบรมต่ำ

การวัดเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงาน

สำหรับแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน นั้น มีผู้สร้างแบบวัดเพื่อวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานไว้หลายท่าน เช่น อนิสรา จรัสศรี(2541) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานพยาบาล ลักษณะเนื้อหาเป็นการวัดทัศนคติต่อการทำงานพยาบาล 3 ด้าน คือ ด้านความรู้เชิงประเมินค่า ด้านความรู้สึกพอใจ และด้านการมุ่งกระทำที่มีต่อการทำงานพยาบาล จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83 สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) โดยเจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ เช่นเดียวกัน คือการรู้สึกเชิงประเมินค่า ความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ และความพร้อมที่จะทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากถึงน้อย โดยผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2532)

จึงเห็นได้ว่า เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่มีอาชีพต่างๆ เช่น พยาบาล ครู และพนักงานธนาคาร โดยมีปฏิสัมพันธ์และสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ ผู้วิจัยจึงคาดว่าบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานที่ดีจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) สูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการซึ่งมีลักษณะตรงข้าม ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นตัวแปรลักษณะทางจิตตัวหนึ่งในงานวิจัยครั้งนี้

ลักษณะทางพุทธ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

ประเทศไทย เป็นประเทศที่มีศาสนาพุทธ เป็นศาสนาประจำชาติ เนื่องมาจากประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และวิถีชีวิตของคนไทยก็มีความผูกพันตามหลักของหลักธรรมและถือปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ตกทอดกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ไม่ว่าจะเป็นพิธีกรรมที่จัดขึ้นในหมู่บ้านหรือชุมชน เช่น การโกนจุก พิธีแต่งงาน หรือแม้แต่การเผาศพ ก็จะมีการนำเอาพระพุทธศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของคนไทยและสังคมได้นั้นจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะทางพุทธของคนไทยด้วย ในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษา ลักษณะทางพุทธของนักวิชาการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับธรรมะที่ใช้เป็นหลักธรรมในการทำงาน เป็น การนำเอาธรรมะมาใช้ในการทำงานหรือการยึดถือปฏิบัติธรรม ทำได้ 3 ทาง ได้แก่ ทางกาย ทางใจและทางวาจา การปฏิบัติธรรมทางกาย เช่นการทำงาน การปฏิบัติธรรมทางวาจา เช่น

การใช้คำพูดที่สุภาพในการติดต่อประสานงาน และการปฏิบัติธรรมทางใจ เช่นคิดดี ประารถนาดี กับผู้อื่น (ปริญา ณ วันจันทร์. 2536 : 36 - 37) และหลักธรรมที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้แก่อธิบาท 4

อธิบาท 4

อธิบาท 4 หมายถึง หลักธรรมหมวดหนึ่งที่ใช้ในการประกอบกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ อธิบาทมาจากคำว่า อธิกับบาท ซึ่งอธิ คือ ความสำเร็จ ความสัมฤทธิ์ การบรรลุผลด้วยดี ส่วน คำว่า "บาท" หมายถึง รากฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จ พุทธทาสภิกขุ (ปริญา ณ วันจันทร์.2536:36 อ้างอิงจากพุทธทาสภิกขุ.2513 :195) ได้กล่าวไว้ว่า อธิบาท 4 เป็นธรรมสำหรับความสำเร็จ ที่สามารถนำบุคคลไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา หรือด้านการทำงาน บุคคลที่ใช้หลักอธิบาท 4 จะมีความรู้สึกและพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองต้องการกระทำ มีความรักความพอใจในจุดมุ่งหมายของงาน อยากทำงานนั้นให้สำเร็จ เมื่อเกิดความรักความพอใจต่องานนั้นๆ บุคคลจะเกิดความมานะบากบั่น ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคใดๆ ในการทำงาน แต่กลับเห็นว่าอุปสรรคนั้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ มีการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญข้อบกพร่อง คิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้สำเร็จลุล่วงหรือมีคุณภาพดียิ่งขึ้น (กนิษฐา ตันตพพันธ์.2541:60-61) ดังนั้น อธิบาท 4 ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล หลักธรรมอธิบาท 4 จะเชื่อมโยงหรือโน้มนำให้เกิดหลักธรรมด้านอื่นๆ ในตัวบุคคล ส่งผลให้การปฏิบัติงานใดๆ ของเขาประสบความสำเร็จหรือทำให้ผลงานดียิ่งขึ้น และเป็นทางที่จะปฏิบัติเพื่อนำไปสู่นิพพานหรือพบกับความสำเร็จได้ การทำงานไม่ว่าสิ่งใดถ้าไม่ได้นำหลักธรรมของอธิบาท4 มาใช้ก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ซึ่งอธิบาท 4 มีองค์ประกอบดังนี้ คือ

ฉันทะ คือ ความพอใจ ความชอบใจ ความยินดี ความต้องการ ความรักใคร่ ในสิ่งนั้นในการทำงานให้สำเร็จและบรรลุจุดหมาย จุดเริ่มต้นของการทำงานจะขึ้นอยู่กับใจ เมื่อใจรักงานแล้วก็อยากทำ เต็มใจทำงานนั้น จะเห็นได้ว่าฉันทะ เป็นความรักความใส่ใจและปรารถนาต่อความดีงาม จะทำให้เกิดการทำงานอย่างสม่ำเสมอ งานก็ย่อมสำเร็จได้

วิริยะ คือ ความเพียร ได้แก่ ความบากบั่น ความพยายามทำหน้าที่อย่างไม่ท้อถอยในการทำงานถึงแม้ว่าจะถูกใจ ถ้าไม่ขยันฝึกฝนจนชำนาญหรือมีความเพียรพยายามและกล้าที่จะทำงาน ย่อมไม่เกิดผลสำเร็จขึ้นได้ หากบุคคลใดเกิดหลักธรรมอธิบาท4 ด้านวิริยะแล้ว บุคคลนั้นจะมีความเพียรพยายาม มีความเข้มแข็ง ไม่หวั่นกลัว หรือท้อถอยต่ออุปสรรคและความยากลำบาก แต่กลับเห็นว่าอุปสรรคหรือความยากลำบากเป็นสิ่งท้าทายที่ต้องเอาชนะ หรือปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จของงานนั้น วิริยะจึงมีความจำเป็นสำหรับการทำงานทุกอย่าง

จิตตะ คือ เอาใจใส่ ผักไฟในสิ่งนั้นไม่วางธุระ และเป็นความคิดผักไฟไม่ปล่อยใจฟุ้งซ่าน เลื่อนลอยในการทำงาน จะต้องเอาใจใส่กับงานที่ทำให้ประสบผลสำเร็จได้ บุคคลที่มีจิตตะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง บุคคลนั้นจะไม่สนใจเรื่องอื่นๆ แต่จะตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่กระทำโดยใช้ปัญญา ไม่คิดปล่อยใจฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย มองเห็นความสำคัญของงาน นอกจากนั้นยังเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ หากมีความเสียหายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมีข้อบกพร่องในการทำงาน บุคคลนั้นก็จะสามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ไม่ปล่อยให้เกิดความเสียหายรุนแรง

วิมังสา คือ การมีไตรตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น ในการทำงานจะต้องใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นๆ ริเริ่มใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อช่วยให้งานนั้นง่ายขึ้น การใช้ปัญญาจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน บุคคลที่มีหลักธรรมอิทธิบาท 4 ด้านวิมังสาจะใคร่ครวญ ตรวจตรา คิดหาเหตุผล และทดลองแก้ไขหรือปรับปรุงให้บุคคลผลสำเร็จหรืองานนั้นมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

งานวิจัยที่ศึกษาเรื่องลักษณะทางพุทธกับพฤติกรรมการทำงานมีผู้ศึกษาอยู่หลายท่านได้แก่ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข(2544) ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับพบว่า พนักงานที่มีลักษณะทางพุทธสูงมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีลักษณะทางพุทธต่ำ สอดคล้องกับ ปริญญา ณ วันจันทร์(2536) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ลักษณะทางพุทธโดยหลักธรรมของอิทธิบาท 4 มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู และ กนิษฐา ดัณฑพันธ์(2541) ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ พบว่า พยาบาลที่มีอิทธิบาท 4 สูง จะให้การพยาบาลด้านการป้องกันมากกว่า พยาบาลที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ และอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อพฤติกรรมในการให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพทั้งด้านรวมและด้านย่อยทุกๆ ด้าน

การวัดอิทธิบาท 4

ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ได้นำแบบวัดบุคลิกภาพอิทธิบาท 4 ของพัชรี ศรีทองนาก (2518) มาปรับปรุงวัดตัวแปรอิทธิบาท 4 ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลได้สำเร็จผลตามความมุ่งหมายในด้านความพึงพอใจเต็มใจที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ มีความพยายามและขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เอาใจใส่ รอบคอบในการทำงาน ใช้ความคิด สติปัญญาในการพัฒนางานอยู่เสมอ ใช้กับกับกลุ่มครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย เป็นแบบวัดมาตรฐานประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .84 และกนิษฐา ดัณฑพันธ์

(2541) สร้างแบบวัดโดยนำแบบวัดคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ จารุพร แสงเป่า และคนอื่นๆ (2539) จำนวน 23 ข้อ ในแต่ละข้อของแบบวัดประกอบด้วยประโยคบอกเล่า 1 ประโยค เป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงเลย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดอิทธิบาท 4 ที่ดัดแปลงมาจาก กนิษฐา ตัณฑพันธ์(2541)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดพอจะสรุปได้ว่า ลักษณะทางพุทธ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวันที่มีความสอดคล้องตามหลักความเชื่อและการปฏิบัติของพุทธศาสนา โดยนำหลักธรรม อิทธิบาท 4 มายึดถือปฏิบัติในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้เกิดผลดีนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดหมายว่า ตัวแปรอิทธิบาท 4 จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรลักษณะทางพุทธมาเป็นตัวแปรสำคัญที่อธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาด้วย

ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) พบว่า มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านชีวสังคม มีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ประมวลผลการวิจัยต่างๆ สรุปได้ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทางชีวสังคมและภูมิหลัง ที่สัมพันธ์กับลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังนี้

อายุกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

อายุเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความคิดและพฤติกรรมต่างกัน เนื่องจากบุคคลในช่วงวัยต่างๆ จะมีประสบการณ์ในชีวิตแตกต่างกัน(ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า.2544:52) จากการประมวลเอกสารการวิจัยพบว่า อายุของบุคคลคนหนึ่งสามารถนำมาใช้ในการอธิบายและทำนายปรากฏการณ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลได้ ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบทางด้านอายุเป็นตัวกำหนดเวลา ผลคือสิ่งที่เกิดขึ้นอาจเป็นสาเหตุให้พฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้นๆ เปลี่ยนแปลงไปด้วย เช่น บุคคลที่มีอายุ 20 ปี โดยปกติมักจะมีความต้องการในด้านการแสวงหาโอกาส มีความทะเยอทะยาน ก้าวร้าว เขาต้องการโอกาสการทำดี บุคคลที่มีช่วงอายุ 30-45 ปี จะมีความต้องการในการประสบความสำเร็จ ความมั่นคงทางจิตใจ(Security Mindedness)

เกียรติภูมิ(Prestige) ขององค์กร บุคคลที่อยู่ในกลุ่มช่วงอายุ 46-55 ปี จะมีความชื่นชมกับผลประโยชน์พิเศษใหม่ๆ ที่ทำให้กับพวกเขา, บางคนต้องการย้ายที่ทำงานใหม่ องค์กรใหม่หลังจากอายุตั้งแต่ 56 ขึ้นไป จะคิดถึงการสิ้นสุดของงาน อาชีพที่จะมีข้างหน้าและมีความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างก่อนปลดเกษียณ และมีงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่า อายุส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข(2544) ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยโดยเฉพาะกลุ่มอายุ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า กลุ่มอายุ 29 ปีลงมาศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูเพศชายที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ และ รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชีวสังคมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาพบว่า ครูที่มีอายุมากมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ นุชนารถ ชาติทอง(2539) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษพบว่านักวิชาการศึกษาอายุมากมีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษากลุ่มอื่นๆ

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าอายุนั้นมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ผู้วิจัยจึงคาดว่าอายุของนักวิชาการศึกษา จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แตกต่างกัน ดังนั้นจึงจะใช้อายุเป็นตัวแปรจำแนกกลุ่มเพื่อความชัดเจนในการวิจัยยิ่งขึ้น

ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

บุคคลที่มีการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้มามากย่อมจะมีวิจรณ์ญาณมีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีลักษณะทางจิตที่พร้อมในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำกว่าและระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน(ศักดิ์ชัย นิรัญทวี.2532) และ การศึกษาย่อมทำให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆได้มากและมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีและรวดเร็วมีความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันย่อมมีความมุ่งมั่นในการทำงานแตกต่างกัน ระดับการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งมีผลวิจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงาน เช่น อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข(2544) ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ผลิตเครื่องประดับ พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ ส่วนงานของศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) พบว่า ครูผู้ชาย ครูที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มครูที่มี พฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ และงานของ นุชนารถ ธาตุทอง(2539) พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง และมีสุขภาพจิตดี จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำและมีสุขภาพจิตไม่ดี ดังนั้นระดับการศึกษาของนักวิชาการศึกษาจึงน่าที่จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาค รัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)ด้วย ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรจำแนกกลุ่ม

ประสบการณ์การทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

โดยปกติบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมักสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถบ่งบอกได้ว่า บุคคลที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า จะมีประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลที่ผ่านการทำงานจะได้รับประสบการณ์จากการทำงาน ไม่เท่าเทียมกันนั่นเอง ประสบการณ์การทำงานโดยปกติมักจะเป็นตัวแปรร่วมกับอายุโดยผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากด้วย งานวิจัยที่ยืนยันว่าประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานคือ ในกลุ่มพยาบาล อภิญา โพธิ์ศรีทอง (2536) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขพบว่าระยะเวลาในการทำงานของพยาบาลมีผลต่อพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุ โดยพยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานมากจะมีพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุดีกว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย สุนิสา วัลยะเพ็ญ(2533) พบว่า พยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้วิริติ ปานศิลา(2542) พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลกลุ่มที่มีอายุการทำงานมากร่วมกับการมีความคล่องเครือในบทบาทการทำงานน้อย มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมมากกว่าในกลุ่มอื่นๆ สอดคล้องกับ วิลาวัณย์ ภูมั่ง (2537) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก ถ้ามีรายได้ น้อยจะมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลที่มีลักษณะตรงข้าม และในกลุ่มครู ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่า ประสบการณ์ในการสอนของครูสามารถทำนาย พฤติกรรมการสอนของครูได้ถึงร้อยละ30 ในครูที่สอนมานานกว่า 20 ปี ส่วนวงเดือน จงไพโรจน์ (2543) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า อายูราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

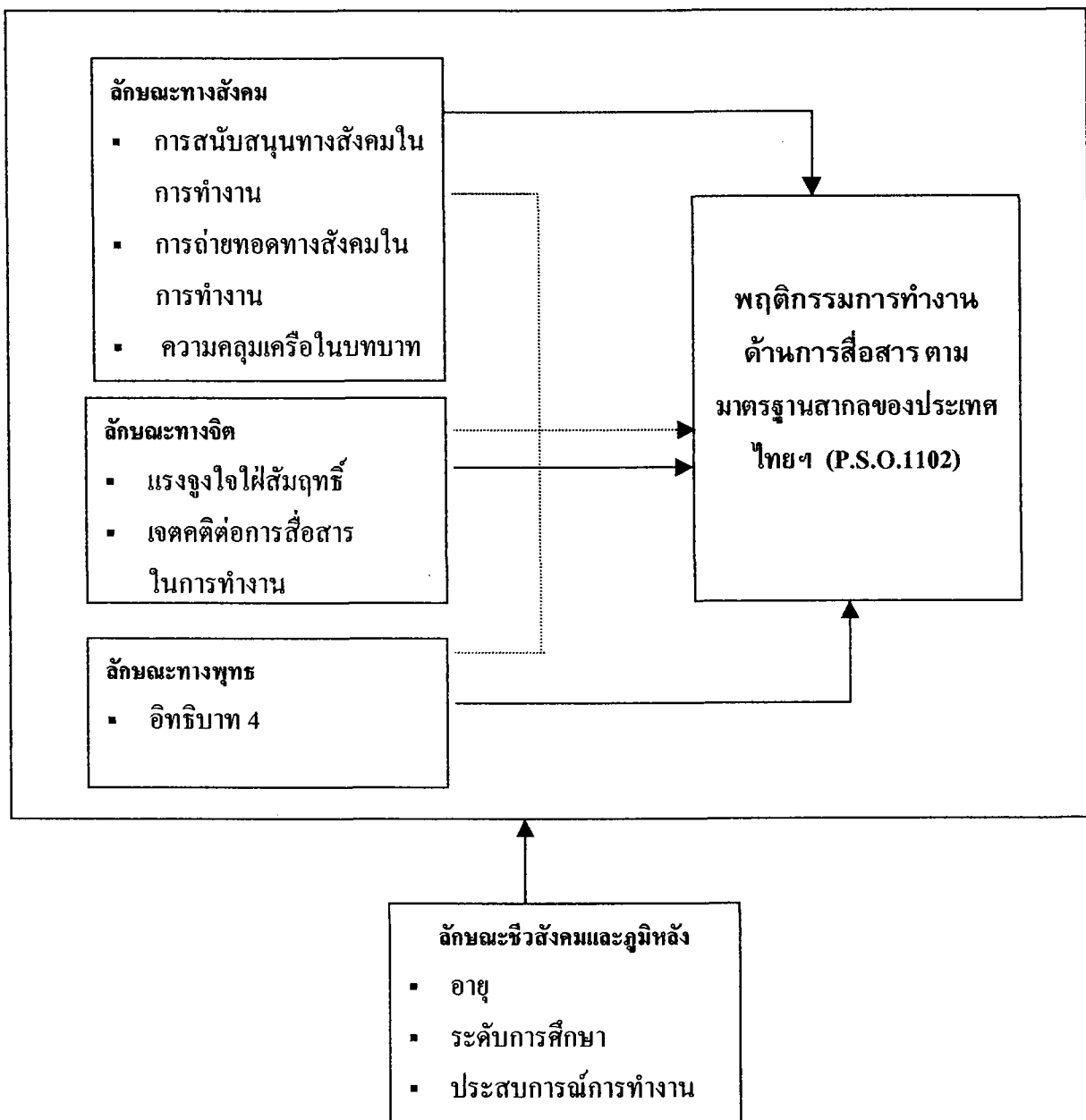
จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานกับกลุ่มคนอาชีพต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงคาดว่าประสบการณ์การทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ดังนั้นจึงใช้ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรจำแนกกลุ่มเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 3 ด้านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) พอจะสรุปได้ว่า ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันในหลายลักษณะ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานและผู้วิจัยคาดว่าลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ที่กล่าวมาจะสามารถใช้เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มเพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาลักษณะทั้งภายในตัวบุคคล และภายนอกตัวบุคคล ที่เกี่ยวข้อง กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ซึ่งพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งได้รับมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ปฏิบัติตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) โดยปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรม กำหนดโดยอาศัย แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม แบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction model) เป็นแนวทางเบื้องต้นในการกำหนดตัวแปรที่ศึกษา จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และความคลุมเครือในบทบาทของนักวิชาการศึกษา ส่วนลักษณะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และลักษณะทางบุคลิก ได้แก่ อธิปไตย 4 มาเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังที่เกี่ยวข้องบางประการ เพื่อเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์แยกกลุ่มย่อย

อีกด้วย ในการตั้งสมมติฐานสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวของรูปแบบ ปฏิสัมพันธ์นิยมแบบ กลไก และแบบ ปฏิสัมพันธ์ในตน ประกอบกับหลักฐานที่พบจากงานวิจัยในอดีต ตัวอย่างเช่น ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางพุทธรมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่ออธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ซึ่งสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

นิยามปฏิบัติการ

ตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยมีความหมายและวิธีวัดดังนี้

พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร หมายถึง การปฏิบัติงานด้านวิชาการในการจัดทำแผนงานโครงการ การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาและกิจการพิเศษ ที่มีการติดต่อสื่อสารกันภายในหน่วยงาน ภายนอกหน่วยงานและประชากรเป้าหมาย ตามระบบมาตรฐาน 1102 (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่ภาครัฐใช้ในการยกระดับการทำงานภาครัฐการด้านระบบสื่อสาร ในระดับบุคคลตามเกณฑ์มาตรฐาน 5 ด้านคือ 1) การสื่อสารภายในหน่วยงาน 2) การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน 3) การสื่อสารระหว่างหน่วยราชการกับประชากรเป้าหมาย 4) เนื้อหาการสื่อสาร 5) การนำเสนอสามารถวัดได้โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบวัด จำนวน 24 ข้อ มีข้อความเป็นประโยค ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 24-144 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับแหล่งที่จะได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ในด้านอารมณ์ ด้านการช่วยเหลือเมื่อต้องการและด้านข้อมูลข่าวสาร สามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) เป็นแบบวัดประกอบด้วยประโยคและมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับตั้งแต่ “จริงที่สุดถึง ไม่จริงเลย” จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .87 ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้และทักษะในการอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงาน มีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ แบ่งเป็น

- การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ หมายถึง การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่บุคคลได้รับอย่างเป็นทางการจากองค์กร การสอน บอกเล่า แนะนำชี้แนะ ฝึกอบรม การปฐมนิเทศ และการจัดประชุม

- การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่บุคคลได้รับอย่างไม่เป็นทางการจากองค์กร การสอน บอกเล่า แนะนำ และการมีตัวแบบที่ดี จากการปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .95 ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลยตามลำดับ ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนระหว่าง 15 - 90 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง ผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

ความคลุ้มเครือในบทบาท หมายถึง การที่นักวิชาการศึกษา ขาดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในบทบาท ความรับผิดชอบในหน้าที่และไม่ทราบถึงวิธีการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ สามารถวัดได้โดยแบบวัดความคลุ้มเครือในบทบาท ที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดของ นุชนารถ ธาตุทอง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .41 ถึง .59 มีค่าความเชื่อมั่น 0.63 ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคข้อความประกอบ ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ จำนวน 10 ข้อ ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนระหว่าง 10 - 60 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า มีเป็นผู้มีความคลุ้มเครือในบทบาทต่ำและผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความคลุ้มเครือในบทบาทสูง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การเพียรพยายามที่จะพัฒนาตนเองและงานของตนให้ประสบผลสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานและมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ ตัวแปรนี้สามารถวัดได้ โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดของ นุชนารถ ธาตุทอง จำนวน 10 ข้อ มีข้อความเป็นประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .28 ถึง .57 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด มีค่าเท่ากับ .76 ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนระหว่าง 10 - 60 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน หมายถึง การที่นักวิชาการศึกษามีความรู้คิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษในการทำงานเพียงใด และมีความรู้สึกรักความพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบ ไม่ชอบพฤติกรรมดังกล่าว ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำหรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ตัวแปรนี้สามารถวัดได้โดยแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดเจตคติในการทำงาน ของศักดิ์ชัย นิรัญทวี

(2532) มีประโยค คำถาม 10 ข้อ แต่ละข้อ ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .83 ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนระหว่าง 12 - 72 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง ผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำ

อิทธิบาท 4 หมายถึง หลักธรรมที่นำมาใช้ในการทำงานหรือการยึดถือปฏิบัติธรรม เพื่อให้เกิดผลดีต่อการทำงาน และเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความมุ่งหมายประกอบด้วย 1) ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ คือความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ ความเพียรคือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง 3) จิตตะ ความคิดคือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตผูกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป 4) วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวน คือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบ โดยผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบวัดของ กนิษฐา ดัชนีพันธ์ (2541) จำนวน 12 ข้อ มีข้อความ เป็นประโยค ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด มีค่าเท่ากับ .98 ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนระหว่าง 20 - 120 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงถือว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะทางพุทธสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

สมมติฐานของการวิจัย

1. นักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง และได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำ และได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่างๆ

2. นักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่า นักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำและได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่างๆ

3. นักวิชาการการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีอิทธิบาท4 สูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และมีอิทธิบาท4 ต่ำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่างๆ

4. นักวิชาการการศึกษาที่มีความคล่องแคล่วในบทบาทต่ำ และมีอิทธิบาท 4 สูงจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการการศึกษาที่มีความคล่องแคล่วในบทบาทสูง และมีอิทธิบาท 4 ต่ำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่างๆ

5. ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และความคล่องแคล่วในบทบาท) ลักษณะทางจิต(แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน) และลักษณะทางพุทธ(อิทธิบาท4) ร่วมกันสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงาน ภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด จำนวน 862 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด จำนวน 274 คน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ยามาเน่ (นุชนารถ ธาตุทอง.2539:42, อ้างอิงจาก Yamani.1973 : 725) โดยจะกำหนดให้ $e = .05$ ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังต่อไปนี้คือ

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

$$n = \frac{862}{1 + 862 \times 0.05^2}$$

$$n = 274$$

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2.2 การสุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการโดยสุ่มบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 274 คน ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตการศึกษาที่คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เขตการศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	57	17
2	60	18
3	67	21
4	59	17
5	61	19
6	73	22
7	84	29
8	89	30
9	81	26
10	82	26
11	88	30
12	61	19
รวม	862	274

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 8 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 - 8 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยทางชีวสังคม

ลักษณะแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ โดยมีตัวอย่างดังนี้

ตัวอย่าง แบบสอบถามปัจจัยทางชีวสังคม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความและกรอกรายละเอียดที่เป็นจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของนักวิชาการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" แบบสอบถามนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของนุชนารถ ธาตุทอง (2539) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(0) เมื่อข้าพเจ้ายังทำงานไม่เสร็จ ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นต่อไปอีกจนกว่าจะสำเร็จ

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

(00) ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานทุกครั้ง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

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

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เป็นข้อความทางบวกดังนี้

จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน
จริง	ให้ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน

ข้อความทางลบจะให้คะแนนตรงกันข้าม

พิสัยคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 12 - 72 คะแนน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .42 - .75 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .87

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน 3 ด้านคือ ความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึกชอบใจ พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" แบบสอบถามนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามเจตคติในการทำงาน ของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83

ตัวอย่าง แบบสอบถามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน

(0) ข้าพเจ้าคิดว่า การติดต่อประสานงานที่ดีจะทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

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

(00) ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในการทำงาน เพราะสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลทุก

ระดับ

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

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานที่เป็นข้อความทางบวกดังนี้

จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน
จริง	ให้ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน

ข้อความทางลบจะให้คะแนนตรงกันข้าม

พิสัยคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน แบบสอบถามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .37 - .79 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .86

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาท

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาทของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ให้ ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" แบบสอบถามนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับความคลุมเครือในบทบาท โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาท ของนุชนารถ ชาติทอง (2539) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .63

ตัวอย่าง แบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาท

(0) ข้าพเจ้าเห็นว่าการวางแผนงานไม่มีประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) ข้าพเจ้าจะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในหน้าที่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาทที่เป็นข้อความทางบวกดังนี้

จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน
จริง	ให้ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน

ข้อความทางลบจะให้คะแนนตรงกันข้าม

พิสัยคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน แบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาท มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .40 - .73 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .88

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" แบบสอบถามนี้มีเนื้อหาครอบคลุมการสนับสนุนทางสังคม โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

ตัวอย่าง แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

(0) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อข้าพเจ้าต้องการระบายความในใจ

.....

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

(00) ผู้บังคับบัญชากลอบโยนข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้ามีความกลัดกลุ้มใจ

.....

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

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานที่เป็นข้อความทางบวกดังนี้

จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน
จริง	ให้ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน

ข้อความทางลบจะให้คะแนนตรงกันข้าม

พิสัยคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .55 - .85 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .92

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและการถ่ายทอดทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" แบบสอบถามนี้โดยผู้วิจัยสร้างเอง มีเนื้อหาครอบคลุมการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ตัวอย่าง แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

(0) เมื่อมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ข้าพเจ้าได้เรียนรู้จากคำแนะนำของหัวหน้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) การช่วยเพื่อนร่วมงานทำงาน ทำให้ข้าพเจ้าเรียนรู้งานได้ดี

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่เป็นข้อความทางบวกดังนี้

จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน
จริง	ให้ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน

ข้อความทางลบจะให้คะแนนตรงกันข้าม

พิสัยคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนน แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .34 - .66 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .87

ตอนที่ 7 แบบสอบถามอิทธิบาท 4

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามอิทธิบาท 4 จำนวน 4 ด้านคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" แบบสอบถามนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะ ทางพุทธในหลักธรรมอิทธิบาท 4 โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามอิทธิบาท 4 ของกนิษฐา ดัณฑพันธ์ (2541) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

ตัวอย่าง แบบสอบถามอิทธิบาท 4

(0) เมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงานข้าพเจ้าจะหาทางแก้ไขไม่ปล่อยปละละเลย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) ข้าพเจ้าชอบค้นคว้าหาความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาพัฒนางาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดอิทธิบาท 4 ที่เป็นข้อความทางบวกดังนี้

จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน
จริง	ให้ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน

ข้อความทางลบจะให้คะแนนตรงกันข้าม

พิสัยคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 12 - 72 คะแนน แบบสอบถามการอิทธิบาท 4 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .72 - .93 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .96

ตอนที่ 8 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผล (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 24 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" แบบสอบถามนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผล (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการติดต่อสื่อสารกันภายในหน่วยงาน ภายนอกหน่วยงานและประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ตัวอย่าง แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผล (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)

(0) ข้าพเจ้าทำงานร่วมกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่นได้ โดยไม่มีความขัดแย้ง

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

(00) ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรจากหน่วยงานอื่นในการทำงานร่วมกัน

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

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผล (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่เป็นข้อความทางบวกดังนี้

จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน
จริง	ให้ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน

ข้อความทางลบจะให้คะแนนตรงกันข้าม

พิสัยคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 24 - 144 คะแนน แบบสอบถามการวัดพฤติกรรมการทำงานฯ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .43 - .80 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .95

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองและปรับปรุงมาจากผู้อื่น ไปหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1.การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีในเรื่องเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัด เป็นผู้พิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการเพื่อให้สามารถวัดได้เที่ยงตรงกับเรื่องที่ศึกษา และพิจารณาความคิดเห็นตรงกันของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 คน เป็นเกณฑ์การคัดเลือก จากนั้น นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้

2.การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้หาค่าความเที่ยงตรงแล้ว ไปทดลองใช้กับนักวิชาการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน นำผลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้วิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าความสัมพันธ์สูงไว้ใช้เป็นแบบสอบถาม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540:118)

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

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
 N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนรายข้อ
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนรวม
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนน X และคะแนน Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน X
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน Y

3.การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)(พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 125-126)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อ
 S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

4.วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการ และขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปให้นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ ในการประชุมนักวิชาการศึกษาของเขตการศึกษาต่างๆ

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ดังนี้

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

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137-138)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.

2540:143)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 การวิเคราะห์การแปรปรวนสองทาง (Two - way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 - 4

4.2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 5

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการศึกษาภาคสนาม โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ศึกษาตัวแปรที่สำคัญด้านลักษณะทางจิตบางประการ และลักษณะทางสังคมที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรปัจจัยทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการสื่อสาร ตัวแปรปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาท และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน และลักษณะทางพุทธร ในด้านอิทธิบาท 4 ที่อาจมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ และตัวแปรทางชีวสังคมได้ แก่ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ในบทนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นสองส่วนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้คือ ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น เพื่อตอบสนองมาตรฐานที่ตั้งไว้โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามตัวแปรลักษณะภูมิหลังและชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาผลการวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างละเอียดมากที่สุด แต่ก่อนจะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้เสนอข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างนี้ก่อน เพื่อจะช่วยให้เข้าใจการแบ่งประเภทของผู้ตอบออกเป็นกลุ่มย่อยในการวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการตีความผลการวิจัย และกำหนดขอบเขตการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ด้วย

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง จะนำเสนอคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างดังนี้ จากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค จำนวน 274 คน พบว่า มีอายุเฉลี่ย 43 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.1 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 21.9 และมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วเฉลี่ย 20.54 ปี

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของนักวิชาการศึกษาจำแนกตามลักษณะทางภูมิหลังและชีวสังคม
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
อายุน้อย (29 - 43 ปี)	145	52.9
อายุมาก (44 - 59 ปี)	129	47.1
รวม	274	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ประสบการณ์ในการทำงานน้อย (2 - 20 ปี)	136	49.6
ประสบการณ์ในการทำงานมาก (21 - 36 ปี)	138	50.4
รวม	274	100
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	214	78.1
- สูงกว่าปริญญาตรี	60	21.9
รวม	274	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภูมิหลัง สามารถอธิบายได้ดังนี้คือ

1. อายุ เมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับอายุ พบว่ามีอายุระหว่าง 29 - 59 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 43.58 ปี และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.87 ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มนักวิชาการศึกษายาวน้อย มีอายุระหว่าง 29 - 43 ปี มีจำนวน 145 คน และกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก มีอายุอยู่ระหว่าง 44 - 59 ปี มีจำนวน 129 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 52.9 และ 47.1 ตามลำดับ

2. ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อจำแนกประเภทของนักวิชาการศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า นักวิชาการศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วงระหว่าง 2 - 36 ปี ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 20.54 ปี และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.31 ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย คือมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 - 20 ปี มีจำนวน 136 คน และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก คือมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21 - 36 ปี มีจำนวน 138 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 59.6 และ 50.4 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษาของนักวิชาการศึกษา จำแนกเป็น 2 ระดับ คือวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี (หมายถึง ปริญญาโทและปริญญาเอก) พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 214 คน และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 78.1 และ 21.9 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	พิสัย
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	60.85	5.54	48 - 72
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน	49.47	5.23	38 - 60
ความคลุมเครือในบทบาท	48.35	5.79	34 - 60
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	65.23	10.05	35 - 90
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน	40.70	9.46	20 - 60
อิทธิบาท 4	59.47	6.86	43 - 72
พฤติกรรมการทำงานฯ	113.86	11.26	90 - 144

จากตาราง 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ได้ผลดังนี้ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 60.85 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.54 เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.47 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.23 ความคลุมเครือในบทบาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.35 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.79 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.23 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.05 การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 40.70 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.46 อิทธิบาท 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 59.47 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.86 และตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O1102:ระบบสื่อสาร) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 113.86 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.26

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ แบ่งตามวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ซึ่งต้องการทดสอบค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่ละสองตัว และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น คือการรวมตัวแปรอิสระหลายตัวไว้ในสมการถดถอยเพื่อทำนายตัวแปรตามตัวเดียว ซึ่งทำให้ทราบถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยจะวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง

สำหรับการวิจัยในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัว มีการวิเคราะห์ทั้งหมด 4 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่หนึ่ง คือวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน กับตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

รูปแบบที่สอง จะวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน กับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน

รูปแบบที่สาม จะวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับตัวแปรอิทธิบาท 4

รูปแบบที่สี่ จะวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรความคลุมเครือในบทบาทกับตัวแปรอิทธิบาท 4

ทั้งสี่รูปแบบใช้ตัวแปรตามตัวเดียวคือ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 : ระบบสื่อสาร) และการวิจัยครั้งนี้จะได้วิเคราะห์เพิ่มเติมในด้านย่อยตามตัวแปรภูมิหลังและชีวสังคม 3 ตัวแปร โดยมีตัวแปรละสองระดับ การเสนอผลการวิเคราะห์จะเรียงตามรูปแบบทั้ง 4 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

รูปแบบที่หนึ่ง วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน กับตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

ในรูปแบบที่หนึ่งนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยแสดงผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีเจตคติดีต่อการสื่อสารในการทำงานสูง และได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีเจตคติดีต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำ และได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่างๆ เป็นการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว คือ เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยแบ่งค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระเป็นสองระดับ ด้วยค่าเฉลี่ยสูงและต่ำ และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) จำแนกตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

กลุ่ม	เจตคติต่อการสื่อสารฯ	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน			
		สูง		ต่ำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
กลุ่มรวม	สูง	118.13	14.22	118.81	7.85
	ต่ำ	115.34	7.80	107.89	7.77
- อายุน้อย (29-43 ปี)	สูง	110.59	8.08	118.52	10.36
	ต่ำ	116.33	6.85	106.88	7.29
- อายุมาก (44-59 ปี)	สูง	122.19	15.17	119.19	2.25
	ต่ำ	99.00	1.00	108.98	8.17

ตาราง 4 (ต่อ)

กลุ่ม	เจตคติต่อ การสื่อสารฯ	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน			
		สูง		ต่ำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- ประสบการณ์ในการทำงานน้อย	สูง	115.93	12.75	118.76	10.71
	ต่ำ	113.92	4.97	104.21	6.01
- ประสบการณ์ในการทำงานมาก	สูง	120.5	15.45	118.87	2.56
	ต่ำ	119.44	12.48	110.23	7.88
- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี	สูง	114.48	13.18	117.44	7.30
	ต่ำ	115.69	7.08	108.11	7.70
- วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	สูง	128.90	11.64	121.56	8.41
	ต่ำ	113.67	11.36	106.71	8.26

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวม จำนวน 274 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน (ก)	1	2659.43	25.658*
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ข)	1	648.93	6.261*
ก X ข	1	935.64	9.027*
ส่วนที่เหลือ	270	103.65	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม

กลุ่ม	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	เจตคติต่อ การสื่อ สาร ^a	การถ่ายทอด ทางสังคมใน การทำงาน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	274	113.86	25.658*	6.261*	9.027*
- อายุน้อย (29-43 ปี)	145	111.94	4.529*	<1	39.401*
- อายุมาก (44-59 ปี)	129	116.02	15.157*	<1	2.288
- ประสบการณ์ในการทำงานน้อย	136	112.45	24.668*	4.260*	14.154*
- ประสบการณ์ในการทำงานมาก	138	115.25	4.390*	5.493*	2.687
- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี	214	112.38	7.858*	2.549	13.217*
- วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	60	119.13	27.444*	6.199*	<1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 และ 6 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัวในกลุ่มรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในกลุ่มนักวิชาการศึกษา 4 ประเภท ด้วยวิธีการเชฟเฟ พบว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานในระดับสูงหรือต่ำก็ตาม ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ และกลุ่มนักวิชาการศึกษาได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้ามีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำ (ตาราง 6)

ตาราง 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากล
ของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบ
สื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทาง
สังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวม จำนวน 274 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
เจตคติ	การถ่ายทอด	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
ทางสังคม					107.89	115.34	118.81
สูง	สูง	(22)	48	118.13	10.24*	2.79	0.68
สูง	ต่ำ	(21)	83	118.81	10.92*	3.47	-
ต่ำ	สูง	(12)	35	115.34	7.45*	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	108	107.89	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

นอกจากนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่างกัน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 พบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 118.38 และ 109.71) และกลุ่มย่อย ดังนี้ กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 114.41 และ 110.38) กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 121.35 และ 108.61) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 116.97 และ 107.93) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (ค่าเฉลี่ย 119.90 และ 111.33) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 115.49 และ 109.94) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 125.73 และ 108.52) และคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ

(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่างกัน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่า นักวิชาการศึกษาที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 120.02 และ 108.22) และกลุ่มย่อย ดังนี้ กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 118.42 และ 107.45) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (ค่าเฉลี่ย 121.45 และ 109.04) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 126.69 และ 108.56)

นอกจากนี้ได้วิเคราะห์คะแนนพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่แยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม 3 ตัวแปร โดยมีตัวแปรละสองระดับ รวมเป็นกลุ่มนักวิชาการศึกษา 6 ประเภท ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย (29-43 ปี) กลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานน้อย (2-20ปี) และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (ดูตาราง 6)

และเมื่อพิจารณาตามระดับตัวแปรอิสระทั้งสองโดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มนักวิชาการศึกษา 4 ประเภท ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ พบว่า ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อยที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้ามีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อยที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ (ดูตาราง 26-27 ภาคผนวก ค.) สำหรับกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานน้อย พบว่า แม้นักวิชาการศึกษาจะมีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูงหรือต่ำก็ตาม ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานน้อยที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ และกลุ่ม

นักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานน้อยที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้ามีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานน้อยที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำ (ดูตาราง 28-29 ภาคผนวก ค.) และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี พบผลเช่นเดียวกัน (ดูตาราง 30-31 ภาคผนวก ค.)

สรุปได้ว่า 1) ไม่ว่าบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จะมีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานระดับใด ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่า นักวิชาการศึกษาที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม จาก 6 กลุ่ม 2) นักวิชาการศึกษาที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ ถ้ามีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งพบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม จาก 6 กลุ่ม

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานข้อ 1

รูปแบบที่สอง วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน กับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน

ในรูปแบบนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยแสดงผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่างๆ เป็นการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว คือ เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน โดยแบ่งค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระเป็นสองระดับ ด้วยค่าเฉลี่ยสูงและต่ำ และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) จำแนกตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน

กลุ่ม	เจตคติต่อ การสื่อสารฯ	การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน			
		สูง		ต่ำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
กลุ่มรวม	สูง	116.71	11.82	122.47	12.45
	ต่ำ	114.96	7.00	107.23	7.85
- อายุน้อย (29-43 ปี)	สูง	110.39	8.18	118.43	10.15
	ต่ำ	115.94	6.96	107.11	7.53
- อายุมาก (44-59 ปี)	สูง	119.43	12.15	133.80	11.59
	ต่ำ	112.46	6.73	107.39	8.37
- ประสบการณ์ในการทำงานน้อย	สูง	113.43	10.23	122.04	12.78
	ต่ำ	112.96	5.08	105.18	6.95
- ประสบการณ์ในการทำงานมาก	สูง	119.19	12.41	123.70	12.04
	ต่ำ	117.14	8.20	108.92	8.21
- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี	สูง	115.23	12.09	116.53	9.39
	ต่ำ	115.63	6.21	107.10	7.60
- วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	สูง	122.89	9.89	128.42	12.48
	ต่ำ	110.50	10.63	107.82	9.20

ตาราง 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวม จำนวน 274 คน

แหล่งความแปรปรวน	Df	MS	F
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน (ก)	1	4181.34	42.171*
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน (ข)	1	55.91	.565
ก X ข	1	2634.89	26.632*
ส่วนที่เหลือ	270	98.92	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระโดยมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เป็นตัวแปรตามในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	เจตคติต่อ การสื่อสาร ในการ ทำงาน	การสนับสนุน ทางสังคมใน การทำงาน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	274	113.86	42.271*	<1	26.632*
- อายุน้อย (29-43 ปี)	145	111.94	4.248*	<1	36.241*
- อายุมาก (44-59 ปี)	129	116.02	45.918*	3.563	15.576*
- ประสบการณ์ในการทำงานน้อย	136	112.45	28.362*	<1	25.388*
- ประสบการณ์ในการทำงานมาก	138	115.25	14.554*	<1	8.320*
- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี	214	112.38	8.956*	5.737*	10.607*
- วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	60	119.13	30.970*	<1	1.918

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 9 และ 10 จากการวิเคราะห์คะแนนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ผลปรากฏว่า ในกลุ่มรวมคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้งสองตัว ซึ่งตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับตัวแปรอิสระทั้งสองโดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในกลุ่มนักวิชาการศึกษา 4 ประเภท ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ พบว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำและกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้ามีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการทำงานต่ำ (ดูตาราง 10)

ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวม จำนวน 274 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
เจตคติ	การสนับสนุน	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
ทางสังคม					107.23	114.96	122.47
สูง	สูง	(22)	38	116.71	9.48*	1.75	5.76*
สูง	ต่ำ	(21)	93	122.47	15.24*	7.51*	-
ต่ำ	สูง	(12)	46	114.96	7.73*	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	97	107.23	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

นอกจากนี้ได้พิจารณา คะแนนพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่ละหนึ่งตัวแปร โดยพิจารณา ค่าเฉลี่ยในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่างกัน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 พบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 118.38 และ 109.71) และกลุ่มย่อย ดังนี้ กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 114.41 และ 110.38) กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 121.35 และ 108.61) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 116.97 และ 107.93) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (ค่าเฉลี่ย 119.90 และ 111.33) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 115.49 และ 109.94) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 125.73 และ 108.52)

และยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ไม่ได้แปรปรวนไปตามตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวม แต่พบผลในกลุ่มย่อย คือกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่า นักวิชาการศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (ค่าเฉลี่ย 115.37 และ 108.91)

จากนั้น ได้พิจารณาผลการวิจัยในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่แยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม 3 ตัวแปร โดยมีตัวแปรสองระดับ รวมเป็นกลุ่มนักวิชาการศึกษา 6 ประเภท ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานมาก และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดูตาราง 10)

และเมื่อพิจารณาตามระดับตัวแปรอิสระทั้งสองโดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในกลุ่ม นักวิชาการศึกษาในกลุ่มย่อย ด้วยวิธีการเซฟเฟ พบว่า ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย ที่มี เจตคติดีต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการ และสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าในกลุ่มนักวิชาการศึกษา อายุน้อยที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำ และนักวิชาการศึกษาอายุน้อยที่มีเจตคติดีต่อการสื่อสารในการทำงานสูงด้วยกัน ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและ สัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่า นักวิชาการศึกษาอายุน้อยที่มีการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูง(ดูตาราง 32-33 ภาคผนวก ค.) สำหรับกลุ่มนักวิชาการ ศึกษาอายุมาก พบว่า นักวิชาการศึกษาอายุมาก ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ต่ำด้วยกัน ถ้ามีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีเจตคติต่อการสื่อสารใน การทำงานต่ำ (ดูตาราง 34-35 ภาคผนวก ค.) สำหรับกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ใน การทำงานน้อย พบว่า นักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานน้อย ถ้ามีเจตคติดีต่อการ สื่อสารในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูงจะมี พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและ สัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบ การณ์ในการทำงานน้อย ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูง และนักวิชาการศึกษา ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้ามีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัด การและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานน้อย ที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำ (ดูตาราง 36-37 ภาคผนวก ค.) สำหรับกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและกลุ่มนักวิชา การศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี พบผลเช่นเดียวกัน กับนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ใน การทำงานน้อย(ดูตาราง 38-41 ภาคผนวก ค.)

สรุปได้ว่า (1) นักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง จะมี พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและ สัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อ การสื่อสารในการทำงานต่ำ พบผลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่มใน 6 กลุ่ม (2) นักวิชา การศึกษาที่มีการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ พบผลในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (3) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มี เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำ และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้ามีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำ

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานข้อ 2

รูปแบบที่สาม วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ ตัวแปรอิทธิบาท4

ในรูปแบบที่สามนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยแสดงผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีอิทธิบาท 4 สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและมีอิทธิบาท 4 ต่ำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่าง ๆ เป็นการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท 4 โดยแบ่งค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระเป็นสองระดับ ด้วยค่าเฉลี่ยสูงและต่ำ และตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 12 ดังนี้

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร
ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) จำแนกตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท 4

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	อิทธิบาท 4			
		สูง		ต่ำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
กลุ่มรวม	สูง	120.72	11.05	108.63	8.47
	ต่ำ	110.32	5.83	107.15	7.34
- อายุน้อย (29-43 ปี)	สูง	118.13	9.02	113.33	2.09
	ต่ำ	110.07	5.09	105.16	6.26
- อายุมาก (44-59 ปี)	สูง	123.12	12.23	103.93	9.84
	ต่ำ	110.75	7.30	109.88	7.90
- ประสบการณ์ในการทำงานน้อย	สูง	119.32	11.51	113.75	2.18
	ต่ำ	110.07	5.09	103.76	5.72
- ประสบการณ์ในการทำงานมาก	สูง	121.99	10.56	102.79	9.24
	ต่ำ	110.75	7.30	110.33	7.31
- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี	สูง	118.47	10.62	109.45	8.17
	ต่ำ	111.45	4.76	106.56	6.83
- วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	สูง	126.42	10.15	106.38	9.43
	ต่ำ	99.00	0.00	110.57	9.33

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากล
ของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)
เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ อิทธิบาท4 ในกลุ่มรวม จำนวน 274 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	1	1455.16	16.902*
อิทธิบาท 4 (ข)	1	2396.64	27.84*
ก X ข	1	818.73	9.51*
ส่วนที่เหลือ	270	86.09	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 14 ผลในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และอิทธิบาท4 เป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบ
สื่อสาร) เป็นตัวแปรตามในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์	อิทธิบาท 4	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	274	113.86	16.902*	27.838*	9.510*
- อายุน้อย (29-43 ปี)	145	111.94	29.078*	10.399*	<1
- อายุมาก (44-59 ปี)	129	116.02	1.606	15.637*	13.028*
- ประสบการณ์ในการทำงานน้อย	136	112.45	29.234*	11.147*	<1
- ประสบการณ์ในการทำงานมาก	138	115.25	<1	19.523*	17.874*
- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี	214	112.38	11.066*	21.760*	1.912
- วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	60	119.13	7.775*	1.035	14.412*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 13 และตาราง 14 เป็นการวิเคราะห์คะแนนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท 4 ผลปรากฏว่า ในกลุ่มรวมคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้งสองตัว ซึ่งตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับตัวแปรอิสระทั้งสองโดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในกลุ่มนักศึกษาศึกษา 4 ประเภท ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ พบว่า กลุ่มนักศึกษาศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ถ้ามีอิทธิบาท 4 สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าในกลุ่มนักศึกษาศึกษาที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ และกลุ่มนักศึกษาศึกษาที่มีอิทธิบาท 4 สูงด้วยกัน ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักศึกษาศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (ดูตาราง 14)

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท 4 ในกลุ่มรวม จำนวน 274 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
แรงจูงใจ	อิทธิบาท 4	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
ใฝ่สัมฤทธิ์					107.15	110.32	108.63
สูง	สูง	(22)	127	120.72	13.57*	10.40*	12.09*
สูง	ต่ำ	(21)	30	108.63	1.48	1.69	-
ต่ำ	สูง	(12)	22	110.32	3.17	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	95	107.15	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

นอกจากนี้ได้พิจารณา คะแนนพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่ละหนึ่งตัวแปร โดยพิจารณา ค่าเฉลี่ยในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 พบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 118.41 และ 107.74) และกลุ่มย่อย ดังนี้ กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 117.18 และ 106.16) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 118.14 และ 105.23) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 116.72 และ 107.52) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 122.77 และ 109.13) และพบว่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ในกลุ่มที่มีอิทธิบาท4 ต่างกันพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอิทธิบาท4 สูง จะมีพฤติกรรมพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 119.19 และ 107.50) และกลุ่มย่อย ดังนี้ กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 116.63 และ 106.91) กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 121.78 และ 108.25) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 117.57 และ 106.34) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (ค่าเฉลี่ย 120.79 และ 108.65) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 117.21 และ 107.17)

จากนั้น ได้พิจารณาผลการวิจัยในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่แยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม 3 ตัวแปร โดยมีตัวแปรละสองระดับ รวมเป็นกลุ่มนักวิชาการศึกษา 6 ประเภท ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และตัวแปรอิทธิบาท4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดูตาราง 14)

และเมื่อพิจารณาตามระดับตัวแปรอิสระทั้งสองโดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในกลุ่ม นักวิชาการศึกษาในกลุ่มย่อย ด้วยวิธีการเซฟเฟ พบผลดังนี้ คือ ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุ มาก ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ถ้ามีอิทธิบาท4 สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการ สื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีอิทธิบาท4 ต่ำ (ดูตาราง 42-43 ภาคผนวก ค.) และกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานมากที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ถ้ามีอิทธิบาท4 สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตาม มาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่า นักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานมากที่มีอิทธิบาท4 ต่ำ และ กลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานมาก ถ้ามีอิทธิบาท4 สูงด้วยกัน ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้าน การจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษา ประสบการณ์การทำงานมากที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (ดูตาราง 44-45 ภาคผนวก ค.) และกลุ่ม นักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบผลเช่นเดียวกับกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มี ประสบการณ์ในการทำงานมาก (ดูตาราง 46-47 ภาคผนวก ค.)

สรุปได้ว่า (1) นักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาคร ัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบผลทั้งใน กลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม จาก 6 กลุ่ม (2) นักวิชาการศึกษาที่มีอิทธิบาท4 สูงจะมี พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและ สัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีการ สันับสนุนทางสังคมต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม จาก 6 กลุ่ม (3) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ถ้ามีอิทธิบาท 4 สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตาม มาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่าในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานข้อ 3

รูปแบบที่สี่ วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท กับตัวแปรอิทธิบาท 4

ในรูปแบบที่สี่นี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยแสดงผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำและมีอิทธิบาท 4 สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำและมีอิทธิบาท 4 ต่ำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่างๆ เป็นการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว คือความคลุมเครือในบทบาท และอิทธิบาท 4 โดยแบ่งค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระเป็นสองระดับ ด้วยค่าเฉลี่ยสูงและต่ำ และตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 16 ดังนี้

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) จำแนกตามความคลุมเครือในบทบาท และอิทธิบาท 4

กลุ่ม	ความ คลุมเครือ ในบทบาท	อิทธิบาท 4			
		สูง		ต่ำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
กลุ่มรวม	ต่ำ	121.76	11.32	112.96	7.67
	สูง	113.05	7.56	106.07	6.96
- อายุน้อย (29-43 ปี)	ต่ำ	119.09	9.27	114.00	1.94
	สูง	112.72	7.01	105.87	6.34
- อายุมาก (44-59 ปี)	ต่ำ	123.85	12.37	112.42	9.43
	สูง	113.67	8.76	106.39	7.92
- ประสบการณ์ในการทำงานน้อย	ต่ำ	119.20	12.62	114.82	1.89
	สูง	113.96	5.73	104.51	5.88
- ประสบการณ์ในการทำงานมาก	ต่ำ	124.19	9.42	111.60	9.88
	สูง	112.05	9.21	107.73	7.66

ตาราง 16 (ต่อ)

กลุ่ม	ความ คลุมเครือ ในบทบาท	อิทธิบาท 4			
		สูง		ต่ำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี	ต่ำ	119.21	10.89	112.43	8.02
	สูง	113.37	7.35	105.66	6.21
- วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำ	127.59	10.18	117.00	0.00
	สูง	111.00	9.30	107.79	9.50

ตาราง 17 ผลในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาตามตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท และอิทธิบาท 4 เป็นตัวแปรอิสระโดยมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เป็นตัวแปรตามในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ความคลุม เครือใน บทบาท	อิทธิบาท 4	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	274	113.86	37.005*	37.805*	<1
- อายุน้อย (29-43 ปี)	145	111.94	20.980*	14.243*	<1
- อายุมาก (44-59 ปี)	129	116.02	14.194*	18.933*	<1
- ประสบการณ์ในการทำงานน้อย	136	112.45	17.587*	13.904*	1.869
- ประสบการณ์ในการทำงานมาก	138	115.25	21.234*	23.675*	5.662
- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี	214	112.38	23.176*	30.548*	<1
- วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	60	119.13	12.130*	3.471	<1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 17 จากการวิเคราะห์คะแนนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ระหว่างตัวแปรความคลุมเครือในบทบาทและอิทธิบาท 4 ผลปรากฏว่าไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองตัว ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ในกลุ่มรวม และทำการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่ม ประสบการณ์ในการทำงานน้อย กลุ่มประสบการณ์ในการทำงานมาก กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทและอิทธิบาท 4 ไม่มีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาทุกกลุ่ม

เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แปรปรวนไปตามความคลุมเครือในบทบาททั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดูตาราง 17) โดยกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่างกัน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 พบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 120.02 และ 108.22) และกลุ่มย่อย ดังนี้ กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 118.25 และ 108.08) กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 121.29 และ 108.45) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 118.42 และ 107.45) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (ค่าเฉลี่ย 121.45 และ 109.04) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 117.58 และ 108.14) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 126.69 และ 108.56)

นอกจากนี้ ยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แปรปรวนไปตามอิทธิบาท 4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีอิทธิบาท 4 ต่างกัน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอิทธิบาท 4 สูง จะมีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 119.19 และ 107.50) และกลุ่มย่อย ดังนี้ กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 116.63 และ 106.91) กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุ

มาก (ค่าเฉลี่ย 121.78 และ 108.25) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 117.57 และ 106.34) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (ค่าเฉลี่ย 120.79 และ 108.65) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 117.21 และ 107.17)

สรุปได้ว่า (1) นักวิชาการศึกษาที่มีความคล่องเครือในบทบาทต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความคล่องเครือในบทบาทสูง พบผลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม (2) นักวิชาการศึกษาที่มีอิทธิบาท 4 สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม จาก 6 กลุ่ม (3) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความคล่องเครือในบทบาทและตัวแปรอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 4

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น

การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) โดยรวมตัวแปรอิสระหลายตัวไว้ในสมการถดถอยเพื่อทำนายตัวแปรตามตัวเดียว ซึ่งทำให้ทราบถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน ความคล่องเครือในบทบาท การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และอิทธิบาท 4 โดยมีตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) และได้มีการวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยแบ่งตามลักษณะภูมิหลังและชีวสังคม ตัวแปรสองระดับ เพื่อให้ผลการวิจัยสมบูรณ์และสามารถตอบปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 18 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละชั้นในพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ศึกษาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่จำแนกตามลักษณะชีวสังคม

กลุ่ม	จำนวน คน	ร้อยละ การ ทำนาย รวม	ตัวทำนาย	ร้อยละการ ทำนายของ ตัวแปรอันดับ แรก	ค่าอาร์ของ ตัวทำนาย
กลุ่มรวม	274	58	3,6,1,5	44	.76
อายุ					
อายุน้อย (29 - 43 ปี)	145	49	1,5,6	36	.70
อายุมาก (44 - 59 ปี)	129	67	6,3,5	54	.82
วุฒิการศึกษา					
-ปริญญาตรี	214	52	1,3,6,5,4	36	.72
-สูงกว่าปริญญาตรี	60	77	3,2	68	.85
ประสบการณ์ในการทำงาน					
-ประสบการณ์น้อย (2-20ปี)	136	57	2,1,5,6	42	.75
-ประสบการณ์มาก (21-36ปี)	138	66	3,6	51	.81

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน
3. ความคล่องมือในบทบาท
4. การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน
5. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
6. อิทธิบาท 4

จากตาราง 18 พบว่า ในกลุ่มรวม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิต และลักษณะทางพุทธิ ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) โดยที่ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์อันดับแรกคือ ความคล่องมือในบทบาท อิทธิบาท4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตามลำดับ และตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของ

งานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ได้ร้อยละ 58 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย เท่ากับ .76

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม พบว่าลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิต และลักษณะทางบุคลิก ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ได้เช่นเดียวกับในกลุ่มรวม โดยวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์คือ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และอิทธิบาท4 ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ได้ร้อยละ 49 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนายเท่ากับ .70 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์คือ อิทธิบาท4 ความคล่องแคล่วในบทบาท และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ได้ร้อยละ 67 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนายเท่ากับ .82 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานน้อย ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์คือ เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และอิทธิบาท4 ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ได้ร้อยละ 57 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนายเท่ากับ .75 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานมาก ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์คือ ความคล่องแคล่วในบทบาท และอิทธิบาท4 ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ได้ร้อยละ 66 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนายเท่ากับ .81 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความคล่องแคล่วในบทบาท อิทธิบาท4 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ได้ร้อยละ 52 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนายเท่ากับ .72 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตัวแปรที่มี

ประสิทธิภาพในการพยากรณ์คือ เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และความคลุมเครือในบทบาท ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ได้ร้อยละ 77 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนายเท่ากับ .85

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ในกลุ่มรวม ตัวแปรที่เข้าพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) คือความคลุมเครือในบทบาท อธิปไตย4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยที่ความคลุมเครือในบทบาทเข้าพยากรณ์เป็นอันดับแรกในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อย 2 ใน 6 กลุ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เข้าพยากรณ์เป็นอันดับแรกในกลุ่มย่อย 2 ใน 6 กลุ่มอธิปไตย4 เข้าพยากรณ์เป็นอันดับแรก 1 กลุ่มใน 6 กลุ่ม และ เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน เข้าพยากรณ์เป็นอันดับแรก 1 กลุ่มใน 6 กลุ่ม ดังนั้น ผลการวิจัย จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อ 5

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการที่มีลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางพุทธแตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ 2) เพื่อศึกษาว่า ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางพุทธ ร่วมกันมีอำนาจทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 274 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตัวแปรชุดต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยนี้มี 4 ประเภท คือ 1. พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) 2. ลักษณะทางจิต จำนวน 2 ตัวแปร 3. ลักษณะทางสังคม จำนวน 3 ตัวแปร 4. ลักษณะทางพุทธ จำนวน 1 ตัวแปร รวมเป็นตัวแปรที่ศึกษาทั้งสิ้น 7 ตัวแปร และใช้ลักษณะภูมิหลังเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อย ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติหลายรูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่างๆ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe') และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น เพื่อตรวจสอบสมมติฐานและเพื่อประโยชน์ในการสรุปและอภิปรายผล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วแยกหัวข้อย่อยตามสมมติฐานโดยใช้ตัวแปรตามเป็นหลักในการนำเสนอ ซึ่งตัวแปรตามของการวิจัย คือ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)

ในบทสรุปและอภิปรายผลนี้ จะได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน เพื่อจะได้ทราบว่าผลการวิจัยให้การสนับสนุนความคาดหวังที่ตั้งไว้ล่วงหน้ามากน้อยเพียงใด ต่อจากนั้น จึงนำผลการวิเคราะห์ไปประสมกับผลการวิจัยอื่นๆ เพื่อให้เกิดภาพที่กว้างขึ้น หลังจากนั้น จึงนำเสนอข้อจำกัดของการวิจัย ตลอดจนข้อเสนอแนะในแง่มุมต่างๆ เป็นหัวข้อสุดท้าย ดังรายละเอียดดังนี้

สรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการที่มีลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางพุทธ แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ สมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อนี้คือ สมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 4 ดังจะกล่าวสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่า "บุคลากรทางการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะตรงข้าม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่างๆ" สมมติฐานนี้ได้คาดหมายว่าลักษณะทางจิตสังคม 2 ลักษณะ คือ เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ในปริมาณที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานนี้ จึงได้วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ทั้งด้านรวมและด้านย่อยแบบสองทางตามระดับเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ผลปรากฏว่า นักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่า นักวิชาการศึกษาที่มีลักษณะตรงข้าม พบในกลุ่มรวมและกลุ่มนักวิชาการ

ศึกษาอายุน้อย นักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานน้อย และนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ตาราง 4) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ในกลุ่มรวมพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่า นักวิชาการศึกษาที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำและกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงด้วยกัน ถ้ามีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูงจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำ ต่อมาทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มย่อยอีก 6 กลุ่ม พบผลที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 คือ ตัวแปร เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีอายุน้อย(29-43ปี) กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (21-36ปี) และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้ยังไม่พบงานวิจัยใดที่พบว่าตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)

และจากการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่ละตัวแปร พบว่านักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำ ซึ่งพบผลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย สอดคล้องกับงานวิจัยของอนิสรา จรัสศรี (2541) ที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการพยาบาลผู้ป่วยซึ่งติดเชื่อเอดส์ พบว่าพยาบาลที่มีเจตคติที่ดีต่องานพยาบาลเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื่อเอดส์สูง ซึ่งพบผลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยและยศวรรณ นิพนธ์ศิริผล (2541) พบว่า เจตคติต่อการทำงานในหอพยาบาลผู้ป่วยหนักของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานพบว่านักวิชาการศึกษาที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตาม

มาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)มากกว่า นักวิชาการศึกษาที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ สีตกุลฤทธิ์ (2545) ศึกษาปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์วิชาชีพและพฤติกรรมการทำงานที่ตามบทบาทของครูแนะแนว ผลการวิจัยพบว่าถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อเอกลักษณ์วิชาชีพครูและพฤติกรรมการทำงานที่ตามบทบาทของครูแนะแนว

สรุปได้ว่า นักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้นักวิชาการศึกษาให้มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนให้องค์กรมีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาให้นักวิชาการศึกษามีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงระบบราชการของรัฐบาล ให้เกิดความรวดเร็วในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้น เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด

สมมติฐานข้อที่ 2 กล่าวว่า "บุคลากรทางการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูงและได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะตรงข้าม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่าง ๆ" สมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน กับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่แตกต่างกันอย่างเด่นชัด โดยคาดว่านักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูงและได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอีก 3 กลุ่ม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละสองด้านและทีละด้านตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 10

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ทีละสองด้าน พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้งสองตัว ในกลุ่มรวม ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งเป็นการสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อทำการวิเคราะห์ ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ผลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ในกลุ่มย่อยอีก 6 กลุ่ม พบว่า ตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ในระดับที่ยอมรับได้เช่นกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) ที่ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมและเจตคติต่อสภาพการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอน

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ทีละด้าน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีความประพฤติการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มาก ซึ่งปรากฏผลดังกล่าวในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม(ดูตาราง 8) ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้กล่าวไว้ในสมมติฐานข้อที่ 1 ข้างต้น และเมื่อวิเคราะห์ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานในกลุ่มรวมพบว่าไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แต่พบผลในกลุ่มย่อยคือกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งพบข้อสังเกตว่าไม่ปรากฏในกลุ่มนักวิชาการที่มีการศึกษาสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการศึกษาที่มีการศึกษาสูงไม่มีความจำเป็นในการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

สรุปได้ว่า นักวิชาการศึกษามีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานและได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้นักวิชาการศึกษามีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และสนับสนุนส่งเสริมให้นักวิชาการศึกษารู้สึกว่าตนเองได้รับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เมื่อมีความต้องการหรือพบปัญหาทำให้รู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้นักวิชาการศึกษาผู้นั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่นักวิชาการศึกษาได้

สมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวว่า "บุคลากรทางการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะตรงข้าม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่าง ๆ" สมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักวิชาการศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)ที่แตกต่างไปอย่างเด่นชัด โดยคาดว่านักวิชาการศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และมีอิทธิบาท 4 สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอีก 3 กลุ่ม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทีละสองด้านและทีละด้านตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 12

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ทีละสองด้าน พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้งสองตัวในกลุ่มรวม ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งเป็นการสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ผลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ในกลุ่มย่อยอีก 6 กลุ่ม พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย

ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิชาการศึกษายุมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในระดับที่ยอมรับได้เช่นกัน จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่พบงานวิจัยใดที่พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีปฏิสัมพันธ์กับอิทธิบาท 4 และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่ละด้านพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มาก ซึ่งพบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย คือ กลุ่มนักวิชาการศึกษายุ่น้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี (ดูตาราง 14) ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่เคยได้กล่าวไว้ในสมมติฐานข้อที่ 3 ข้างต้น และเมื่อวิเคราะห์ตัวแปรอิทธิบาท 4 พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากด้วย โดยพบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย คือกลุ่มนักวิชาการศึกษายุ่น้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษายุมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนิษฐา ตันตพันธ์ (2541) ที่ศึกษา ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ ที่พบว่า ตัวแปรอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อพฤติกรรมให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพทั้งด้านรวมและด้านย่อยทุกๆ ด้าน ซึ่งนักวิชาการศึกษามีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการศึกษา ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบในงานในหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการศึกษา ดังนั้น อิทธิบาท 4 จึงส่งผลอย่างเด่นชัดในบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา และอิทธิบาท 4 แปลว่า ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความเอาใจใส่) และวิมังสา (การมันตริตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น) ดังนั้น อิทธิบาท 4 ที่มีอยู่ในนักวิชาการศึกษา จะเป็นธรรมที่เกื้อหนุนให้นักวิชาการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า นักวิชาการศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีอิทธิบาท 4 สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) โดยปรากฏผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยได้แก่ กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวว่า "บุคลากรทางการศึกษาที่มีความคลุมในบทบาทต่ำและมีอิทธิบาท 4 สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะตรงข้าม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่าง ๆ" สมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทกับอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่แตกต่างกันอย่างเด่นชัด โดยคาดว่า นักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำและมีอิทธิบาท 4 สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอีก 3 กลุ่ม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ละสองด้านและที่ละด้านตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 17

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่ละสองด้าน พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองตัวในระดับที่ยอมรับได้ในกลุ่มรวม ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มย่อยอีก 6 กลุ่ม ก็พบผลเช่นเดียวกัน สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 จึงไม่ได้รับการสนับสนุน

อย่างไรก็ตามเมื่อทำการวิเคราะห์จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ที่ละด้านพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ เป็น

ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) มาก ซึ่งพบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม (ดูตาราง 16) ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุชนารถ ชาติทอง (2539) ที่พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองของ นักวิชาการศึกษาในกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม และเมื่อวิเคราะห์ตัวแปรอิทธิบาท 4 พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) แปรปรวนไปตามตัวแปรอิทธิบาท 4 ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย คือ กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

สรุปได้ว่า ตัวแปรความคลุมเครือในบทบาทและอิทธิบาท 4 ร่วมกันไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของนักวิชาการศึกษาได้เมื่อพิจารณาพร้อมๆ กัน แต่เมื่อพิจารณาทีละด้าน ปรากฏว่าความคลุมเครือในบทบาท ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม และอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม จาก 6 กลุ่ม ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4

สรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาว่า ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางพุทธร่วมกันมีอำนาจทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อนี้คือ สมมติฐานที่ 5 ดังจะกล่าวสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 5 กล่าวว่า "ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และความคลุมเครือในบทบาท) ลักษณะทางจิต (แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน) และลักษณะทางบุคลิก (อิทธิบาท 4) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษาได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยประเภทต่างๆ" สมมติฐานนี้เป็นการคาดหมายถึงอำนาจการทำนาย พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) โดยตัวแปรต่างๆ ดังกล่าว

ในการตรวจสอบสมมติฐานนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ(P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) จะถูกคัดเลือกสู่สมการทำนายเป็นลำดับที่ 1 และตัวแปรทำนายที่สำคัญรองลงมาที่เข้าสู่สมการทำนายเป็นลำดับต่อมา ผลการวิจัยพบว่า ในกลุ่มรวมตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) คือ ความคลุมเครือในบทบาท อิทธิบาท 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวแปรทั้ง 4 ตัว เข้าสู่สมการทำนายตามลำดับ สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 58 เมื่อพิจารณากลุ่มย่อยอีก 6 กลุ่มพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร)ในกลุ่มต่างๆ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาท การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และอิทธิบาท 4 โดยตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายในแต่ละกลุ่มย่อยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 49 - 77 (ดูตาราง 18)

งานวิจัยที่ศึกษากับนักวิชาการศึกษาในลักษณะเดียวกับงานวิจัยนี้ในเมืองไทย ได้แก่ งานวิจัยของนุชนารถ ชาติทอง (2539) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา โดยใช้ตัวแปร 6 ตัว ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อสภาพการทำงาน สุขภาพจิต ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท พบว่าตัวแปร ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อสภาพการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 39 - 60 จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการ

สื่อสารในการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาท การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และอิทธิบาท 4 เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ทั้งนี้พบว่า ความคลุมเครือในบทบาท เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นอันดับแรกของการทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ในกลุ่มรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนารถ ธาตุทอง (2539) ที่พบว่า ตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท เป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีความคลุมเครือในบทบาทหรือมีความไม่ชัดเจนในบทบาท (Role ambiguity) จะทำให้นักคนนั้นไม่รับบทบาทที่แท้จริงของตนเองเกิดผลกระทบต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการขาดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในเรื่องของข่าวสารที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบว่าบทบาทควรจะเป็นอย่างไรจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีที่สุด จากงานวิจัยหลายชิ้น เช่น งานวิจัยของวิลาวัณย์ ภูมั่ง(2537), ยศวรรธ นิลพัฒนศิริผล(2541), นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา(2543) พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล บุคคลที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูง จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานน้อย มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำมีความท้อแท้เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ขาดความพึงพอใจในงาน ไม่มีความผูกพันกับงานที่ตนปฏิบัติ จึงทำให้ผลของการปฏิบัติงานมีขาดประสิทธิภาพ

ตัวแปรลำดับต่อมาคือ อิทธิบาท 4 เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เป็นลำดับ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา ดัฒนพันธ์ (2541) ที่ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ ตัวแปรลำดับต่อมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนาย ลำดับที่ 3 ของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง (2541) ตัวแปรลำดับต่อมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นตัวทำนาย ลำดับที่ 4 ของพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ปานศิลา (2542) ที่ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขตำบล พบว่า การถ่าย

ทอดทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านปฏิบัติงานสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชนบทของบุคลากรสาธารณสุขตำบล

อาจกล่าวได้ว่า ผลการวิจัยที่ปรากฏ สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นส่วนใหญ่ คือ สมมติฐานข้อ 1, 2,3 และ 5 และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้จำนวน 1 ข้อ คือสมมติฐานข้อ 4

ข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้

1) การตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้รายงานตนเอง แต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งควรมีการวัดพฤติกรรมการทำงาน จากฝ่ายอื่นๆ เช่น จากการรายงานของเพื่อนร่วมงาน หรือ หัวหน้างานร่วมด้วย ว่ามีการติดต่อสื่อสารอย่างไรในการทำงาน ซึ่งอาจได้พบผลที่แตกต่างกันบ้าง แต่ก็ทำให้ได้ผลที่ครอบคลุมชัดเจนและทำให้ข้อมูลน่าเชื่อถือมากขึ้น

2) ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบการสื่อสาร) ที่นำมาศึกษาเป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นเฉพาะหน่วยงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยที่ได้ จึงนำไปอ้างอิงได้เฉพาะกลุ่มประชากรที่เป็น ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จึงควรทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ และเจ้าหน้าที่การเงิน หรือในกลุ่มศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มในหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานได้ตามมาตรฐานและสามารถกำหนดแนวทางการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้มีระบบการปฏิบัติงานรวดเร็ว เสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรมต่อผู้รับบริการ เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

2. การวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นแนวทางการวิเคราะห์ และใช้เกณฑ์มาตรฐานการทำงานในด้านการสื่อสารเพียงด้านเดียว ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรพิจารณาศึกษาในเกณฑ์มาตรฐานการทำงานลักษณะอื่นๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความความขัดแย้งและสร้างจิตสำนึกที่จะต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบราชการ และพัฒนาการปฏิบัติงาน อันเป็นหน้าที่หลักของระบบบริการ ได้อย่างครอบคลุม

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ตัวแปรลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิต และลักษณะทางพุทธ ต่างส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัตินี้ จึงนำเสนอเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรแบบบูรณาการ โดยให้มีการพัฒนาแบบองค์รวม คือทั้งพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและสังคม พัฒนาจิตใจของข้าราชการ และเสริมสร้างคุณลักษณะทางพุทธ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกันและประสานการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการอย่างทั่วถึง เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีจรรยาบรรณและศรัทธาต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยขอเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ 2 ประการ กล่าวคือ

1. องค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ควรจัดพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานของข้าราชการในส่วนราชการให้ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นที่พอใจของผู้รับบริการและประชาชนโดยรวม

2. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และพอเพียงแก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่องาน อีกทั้งกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนิษฐา ตันตพันธ์. (2541). ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมกรรมการให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ. ปรินญาณพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรม
ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญหทัย พรรณวิจารณ์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสุขาภิบาลและ
อนามัยสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมือง. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- งามตา วณินทานนท์. (2535). จิตวิทยาสังคม. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2536). ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่เกี่ยวข้องกับ
การอบรมเลี้ยงดูบุตร. รายงานการวิจัยฉบับที่ 50. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุตินา เทศศิริ. (2537). ลักษณะทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะของบิดามารดาที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการดูแลบุตรเจ็บป่วยเรื้อรังด้วยโรคธาลัสซีเมีย. ปรินญาณพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรม
ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เชิดชาติ พุกพูน. (2535). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุม
เครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาน
บันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม.(เทคโนโลยีทางการ
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย
ระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม.(สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงานและลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ. ปรินญาณพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของ
นักเรียนวัยรุ่น. รายงานการวิจัยฉบับที่ 26. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน.(2539). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคล.กรุงเทพฯ :*
โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวินและคณะ. (2528). *ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.*
- . (2540). *ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ดุชนีย์ โยเหลาและคณะ. (2538). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิต และ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูและพยาบาล. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 43. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .*
- ทิพย์สุตา จันทรแจ่มหล้า. (2544). *ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื่อเอดส์. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ใน ส่วนภูมิภาค. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา. (2543). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ปราการ ภูฏอง. (2544). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทฟิโคโนกริต จำกัด. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ผอบเขียว วงศ์ภักดี. (2537). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์. (2532). *บริบทแห่งการขัดเกลาทางสังคม*. เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณวดี สนธิทรัพย์. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชนี ทองศรีนาก. (2518). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท4 กับขันติโสรัจจะ เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาบุคลิกภาพธรรมธิปไตย*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พินคำ โรหิตเสถียร. (2541). *แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทการบินไทย(มหาชน) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ วทม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พินิจ รัตนสุขจิตต์. (2544). *ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ ทางดี. (2536). *การปฏิบัติตามบทบาทของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอและนักวิชาการศึกษา ในเขตการศึกษา 11*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เมธาวี อุดมธรรมานุภาพและคณะ. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์(2541) จำกัด.
- ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล. (2541). *ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เยาวรินทร์ จันทนะมัญญะ. (2534). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในระดับ
มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งทิพย์ สมานรักษ์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม และจิตวิทยากับความพึงพอใจ
ในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์.
ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เรวัต สดมณี. (2544) . ปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะ
กรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. ถ่ายเอกสาร.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- วงเดือน จงไฟโรจน์. (2543). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการใน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ .ปริญญาานิพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- วรรณะ บรรจง. (2537). ลักษณะทางศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของเยาวชนไทยจากชุมชน
แผ่นดินธรรมแผ่นดินทองในภาคใต้. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันสาด ศรีสุวรรณ. (2540). ความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย เอียดบัว. (2534). ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางการ
แสวงหาความรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.(พฤติกรรม
ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาท
ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของ
ประเทศไทย. ปริญญาานิพนธ์ วท.ด.(พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาวณีย์ ภูขมั่ง. (2537). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่งเสริมสมุนไพรของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ. (2545). แนวการพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสู่ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (THAILAND INTERNATIONAL P.S.O.), กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมจิตร เรืองวิลัย. (2540). ปัญหาการบริหารงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์. (2545). ปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์วิชาชีพและพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูแนะแนว. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมบูรณ์ อรุณพงษ์. (2542). ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาลำดับพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สายพา อังสุโชติ. (2537). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรแนะแนวในวิทยาเขตเกษตรสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2542). คู่มือการดำเนินงานปรับปรุงบทบาท ภารกิจและโครงสร้างการแบ่งงานภายใน. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สป.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. (2540). แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ อัดสำเนา.
- สุชาติ ทาตะนาม. (2538). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาตามความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุทธิ ชัดติยะ. (2545). ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์
ในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ ทวีราชอาณาจักร.
ปริญญาณิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณา หนูรักษ์. (2542). พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐ. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมตรา ปลาตะเพียนทอง. (2543). สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานวิชา
การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 1.
นครปฐม : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาวดี อดอาจ. (2535). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมสุข ธรรมกิจไพโรจน์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำคัญในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการในกองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อนิสรา จรัสศรี. (2541). ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาล
ผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์
กรุงเทพมหานคร และสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาณิพนธ์ วท.ม.
(พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- อภิญา โพธิ์ศรีทอง. (2536). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของ
พยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาณิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรม
ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและ
ประสิทธิผลของครู. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อ้อมเดือน สดมณี. (2539). ลักษณะทางพุทธศาสนาและจิตสังคมของครูมัธยมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางศาสนา. รายงานการวิจัยฉบับที่ 58. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อ้อมเดือน สดมณีและคณะ. (2543). ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน การถ่ายทอดการทำงานและลักษณะจิตสังคมของประชาชน. รายงานการวิจัยฉบับที่ 78. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). ปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุบล ภัศระ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Fishbein, Martin and Icek Ajzen. (1975). *Belief Attitude Intention and Behavior : An introduction to theory and Research*. Measachusetts : Addison Wesley Publishing Company.
- Magnusson, David and Norman S.Endler. (1977). *Personality at the Crossroad : Current Issues in Interactional Psychology*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associated Publishers.

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า ลักษณะมี ลุประสงค์ นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์จะทำการจัดเก็บข้อมูล สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน P.S.O. ให้มีความสุขในการทำงานเพื่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงหรือไม่ขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามของท่าน คณะผู้วิจัยจึงขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ ทุกข้อที่ตรงกับความเป็นจริง และความเห็นของท่านมากที่สุด

สุดท้ายนี้ คณะผู้วิจัยขอยืนยันว่า สิ่งที่ท่านให้ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ ตามที่กล่าวมาเท่านั้น และขอรับรองว่า การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ลักษณะมี ลุประสงค์
นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามชุดที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาเติมคำหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย
☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิทางการศึกษา
☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงาน/อายุราชการ.....ปี

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามชุดที่ 2-8 นี้ มีความประสงค์ที่จะสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานของท่าน ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ 2
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. เมื่อข้าพเจ้ายังทำงานไม่เสร็จ ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นต่อไปอีกจนกว่าจะสำเร็จ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานทุกครั้ง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เมื่อการทำงานมีปัญหาอุปสรรค ข้าพเจ้าจะหาทางแก้ไขให้งานสำเร็จลุล่วงไป

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าจะกำหนดเป้าหมายการทำงานในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างเต็มความสามารถทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบายๆ โดยไม่ต้องทำงานใดๆ เลย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานได้บ่อยๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานให้เสร็จ แม้จะเลยเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. เมื่อข้าพเจ้าต้องทำงานที่มีขั้นตอนยุ่งยาก ข้าพเจ้าจะขอร้องให้เพื่อนร่วมงานมาช่วย
ทำแทน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าจะค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน .

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้าชอบที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้าจะถามผู้รู้ ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 3
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน

1. ข้าพเจ้าคิดว่า การติดต่อประสานงานที่ดีจะทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าคิดว่าการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ ช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าคิดว่าการสื่อสารที่ดีช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้ายินดีที่จะให้คำอธิบายข้อสงสัยแก่ผู้มาติดต่อ แม้จะใช้เวลามากก็ตาม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในการทำงาน เพราะสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลทุกระดับ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกท้อถอยที่ต้องชี้แจงงานให้แก่เพื่อนร่วมงานฟังหลายๆ ครั้ง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานร่วมกับคนอื่น เพราะเพื่อนร่วมงานบางคนเรื่องมาก

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าสามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ถ้ามีโอกาสเลือก ข้าพเจ้าจะไปทำงานอื่นที่ไม่ต้องติดต่อยุ่งเกี่ยวกับคนมากๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เมื่อได้รับมอบหมาย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 4
ความคลุมเครือในบทบาท

1. ข้าพเจ้าเห็นว่าการวางแผนงานไม่มีประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน
แผน

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

2. ข้าพเจ้าจะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในหน้าที่

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

3. ลักษณะงานของข้าพเจ้า ไม่จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น

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

4. ข้าพเจ้าไม่ค่อยได้ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพราะไม่เกี่ยวกับงานที่ทำ

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

5. ข้าพเจ้าสามารถช่วยเหลือและบริการงานทางวิชาการแก่สถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

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

6. ข้าพเจ้ารู้ว่าขั้นตอนการเสนอโครงการต้องทำอะไร

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

7. ข้าพเจ้าทราบว่าควรแบ่งเวลาในการทำงานอย่างไรจึงจะเหมาะสม

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

8. ข้าพเจ้าจะประชุมชี้แจงการทำงาน ให้คณะทำงานทราบรายละเอียดทุกครั้งที่จัด
โครงการ

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

9.เมื่อได้รับมอบหมายไปประสานงานกับหน่วยงานอื่นข้าพเจ้ารู้สึกหนักใจเพราะไม่รู้ว่า
จะได้อย่างไร

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ มักสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะข้าพเจ้ามีระบบการทำงาน
ที่ดี

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 5

การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน

1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อข้าพเจ้าต้องการระบายความในใจ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ผู้บังคับบัญชาปกป้องข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้ามีความกลัดกลุ้มใจ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำข้าพเจ้าคลายกังวลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือแก้ไขปัญหาการทำงานให้ข้าพเจ้าได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. เมื่อข้าพเจ้ามีงานที่ต้องปฏิบัติเร่งด่วน ผู้บังคับบัญชาจะอยู่ดูแลเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ผู้บังคับบัญชามักพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นกับข้าพเจ้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าไม่ค่อยมีเวลาให้ข้าพเจ้าได้สอบถามข้อมูลต่างๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. เพื่อนร่วมงานไม่สามารถให้ข้อมูลแก่ข้าพเจ้า เพราะเขามีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าข้าพเจ้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. เมื่อข้าพเจ้าต้องการข้อมูลใดๆ หัวหน้าจะให้การสนับสนุนช่วยเหลือแนะนำแหล่งข้อมูลได้ดี

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 6

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

1. เมื่อมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ข้าพเจ้าได้เรียนรู้งานจากคำแนะนำของหัวหน้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าขอไปร่วมประชุมสัมมนาทุกครั้ง ที่มีการประชุมนั้นเกี่ยวข้องกับงานของข้าพเจ้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เมื่อมีงานโครงการใหญ่ๆ หน่วยงานจะจัดให้มีการประชุมชี้แจงก่อนการทำงานเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำหรือชี้แนะจากเพื่อนร่วมงาน ในการจัดกิจกรรมหรืองานโครงการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. หน่วยงานของข้าพเจ้าสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมหาความรู้ต่างๆ เสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยให้คำแนะนำในการทำงานแก่ข้าพเจ้าเลย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้ามักได้รับคัดเลือกให้ไปอบรม เพราะสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้มากที่สุด

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. การช่วยเพื่อนร่วมงานทำงาน ทำให้ข้าพเจ้าเรียนรู้งานได้ดี

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ข้าพเจ้าสามารถจากสอบถามผู้ที่เคยทำได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. เพื่อนร่วมงานสามารถเสนอแนะการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้แก่ข้าพเจ้าได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. หัวหน้ามักจะช่วยข้าพเจ้าทำงาน ทำให้การทำงานของข้าพเจ้าราบรื่น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้ารู้ว่าการประเมินโครงการต้องทำอะไร เพราะเคยช่วยหัวหน้าทำมาก่อน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าให้คำอธิบายแก่ข้าพเจ้า ก่อนมอบหมายงานเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. เพื่อนร่วมงานเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานของข้าพเจ้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ข้าพเจ้ารู้ขั้นตอนจัดทำโครงการต่าง ๆ ได้เพราะทำตามแบบอย่างเพื่อนร่วมงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 7

อิทธิบาท 4

1. เมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงานข้าพเจ้าจะหาทางแก้ไขไม่ปล่อยปละละเลย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าชอบค้นคว้าหาความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาพัฒนางาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่ต้องทำงานให้สำเร็จอย่างดีที่สุดทุกครั้ง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าทำงานด้วยความแน่วแน่มั่นคงเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าชอบที่จะคิดปรับปรุงให้งานที่ทำอยู่มีคุณภาพดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานนี้ต่อไปแม้ว่าจะทำงานนี้อีกนานจึงจะสำเร็จ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าพยายามเอาชนะอุปสรรคจนกว่างานจะบรรลุเป้าหมาย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าอยากเรียนรู้ในงานที่ทำให้ดียิ่งขึ้น จึงมักไปศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างหนึ่ง ข้าพเจ้าจะทำด้วยความตั้งใจและเต็มใจ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ในการทำงานแม้บางครั้งจะล้มเหลว แต่ข้าพเจ้าก็ไม่เคยย่อท้อกลับมาตั้งตัวทำใหม่ได้เสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้าคิดว่า สามารถปรับปรุงแก้ไขงานได้ดีขึ้นเพราะข้าพเจ้ามีความเอาใจใส่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้าชอบพิจารณาการทำงานของตนเอง แม้จะมีงานเล็กๆ น้อยๆ ว่ามีผลงานอย่างไร

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 8

พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลฯ

1. เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานข้าพเจ้าจะชี้แจงต่อผู้บังคับบัญชาด้วยข้อเท็จจริง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าจะอารมณ์ไม่ดี ถ้าเพื่อนร่วมงานไม่เห็นด้วยกับขั้นตอนการทำงานที่ข้าพเจ้าเป็นเจ้าของเรื่อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ในการดำเนินงานโครงการต่างๆ ข้าพเจ้าจะทำความเข้าใจโดยประชุมชี้แจงก่อนการปฏิบัติงานจริง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัยในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้ามักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและงานของส่วนรวมเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียว เพราะผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น จะทำให้งานของข้าพเจ้าเสร็จช้าลง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าไม่ค่อยติดต่oprะสานงานกับหน่วยงานอื่น ด้วยเห็นว่าไม่จำเป็น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. หน่วยงานอื่นสนับสนุนการจัดงานโครงการทุกครั้งที่มีการขอความร่วมมือ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้าติดต่อประสานงานกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นได้ทุกคน ทั้งเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าทำงานร่วมกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่นได้ โดยไม่มีความขัดแย้ง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรจากหน่วยงานอื่นในการทำงานร่วมกัน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้าแจ้งกำหนดการดำเนินงานโครงการให้แก่หน่วยงานอื่นทราบล่วงหน้าเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้านำข้อเสนอแนะจากบุคคลภายนอกมาปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ข้าพเจ้าให้ข้อมูลกับบุคคลต่างๆ อย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ข้าพเจ้าจะไม่ให้ ผู้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับงานของข้าพเจ้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. หากผู้มาติดต่อแสดงกิริยาไม่สุภาพ ข้าพเจ้าจะแสดงให้เห็นว่าข้าพเจ้าไม่พอใจ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ข้าพเจ้าจะแสดงอาการเบื่อหน่ายเมื่อต้องอธิบายให้ผู้ติดต่องานที่ฟังไม่รู้เรื่องแล้วถามซ้ำซาก

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. ข้าพเจ้าจะแสดงอารมณ์ไม่ดีที่ต้องตอบคำถามของผู้มาติดต่องานจำนวนมาก

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. ข้าพเจ้ายินดีอธิบายข้อสงสัยของผู้มาติดต่อจนกว่า เขาจะเข้าใจ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

20. ข้าพเจ้าจัดให้มีข้อมูลของงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาใช้ได้ทันที

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

21. หากมีผู้มาติดต่องานเป็นชาวต่างชาติ ข้าพเจ้าจะไม่ให้บริการเลย เพราะไม่รู้ว่าจะสื่อสารกับเขาอย่างไร

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

22. ข้าพเจ้ารู้ดีว่าจะสื่อสารอย่างไรให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

23. ข้าพเจ้าต้องติดต่อประสานงานให้ได้ แม้คนผู้นั้นจะไม่ว่าง เพราะงานของข้าพเจ้าก็สำคัญเหมือนกัน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

24. ข้าพเจ้ายินดีให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ แม้จะหมดเวลาทำการแล้ว

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ภาคผนวก ข**คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม**

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร

ข้อ	ค่าอาร์
1	.41
2	.74
3	.74
4	.79
5	.58
6	.63
7	.75
8	.43
9	.53
10	.87
11	.89
12	.50
13	.65
14	.71
15	.71
16	.80
17	.80
18	.69
19	.77
20	.70
21	.60
22	.71
23	.46
24	.67

ค่าความเชื่อมั่น = 0.9506

พิสัย 24 - 144

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	ค่าอาร์
1	.5363
2	.7374
3	.7141
4	.7862
5	.5676
6	.4914
7	.6720
8	.4213
9	.5164
10	.7543
11	.6018
12	.5361

ค่าความเชื่อมั่น = 0.8796

พิสัย 12 - 72

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน

ข้อ	ค่าอาร์
1	.3936
2	.6438
3	.3702
4	.7901
5	.6857
6	.6688
7	.6309
8	.7653
9	.4951
10	.6062

ค่าความเชื่อมั่น = 0.8670

พิสัย 10 - 60

ตาราง 22 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดความคลุมเครือในบทบาท

ข้อ	ค่าอาร์
1	.6469
2	.7169
3	.6176
4	.4537
5	.6702
6	.4088
7	.7341
8	.6349
9	.6185
10	.6898

ค่าความเชื่อมั่น = 0.8846

พิสัย 10 - 60

ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน

ข้อ	ค่าอาร์
1	.8138
2	.5863
3	.8507
4	.8240
5	.7787
6	.8039
7	.8035
8	.5550
9	.7022
10	.8625

ค่าความเชื่อมั่น = 0.9234

พิสัย 10 – 60

ตาราง 24 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

ข้อ	ค่าอาร์
1	.5523
2	.5398
3	.4360
4	.6627
5	.5344
6	.3476
7	.5176
8	.3495
9	.5533
10	.6221
11	.5892
12	.5958
13	.5854
14	.6696
15	.5008

ค่าความเชื่อมั่น = 0.8782

พิสัย 15 - 90

ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบวัดอิทธิบาท 4

ข้อ	ค่าอาร์
1	.7932
2	.7270
3	.8224
4	.8758
5	.8579
6	.9359
7	.9055
8	.7594
9	.8185
10	.8753
11	.8974
12	.8303
ค่าความเชื่อมั่น = 0.9687	
พิสัย 12 - 72	

ภาคผนวก ค

ตารางค่าสถิติต่าง ๆ

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย จำนวน 145 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน (ก)	1	290.50	4.529*
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ข)	1	19.46	.303
ก X ข	1	2527.03	39.401*
ส่วนที่เหลือ	141	64.14	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย จำนวน 145 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
เจตคติ	การถ่ายทอด	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
ทางสังคม					106.88	116.33	118.52
สูง	สูง	(22)	29	110.59	3.71	5.74	7.93*
สูง	ต่ำ	(21)	27	118.52	11.64*	2.19	-
ต่ำ	สูง	(12)	33	116.33	9.45*	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	56	106.88	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จำนวน 136 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน (ก)	1	2182.78	24.668*
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ข)	1	376.98	4.260*
ก X ข	1	1252.45	14.154*
ส่วนที่เหลือ	132	88.49	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่ประสบการณ์ในการทำงานน้อย จำนวน 136 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
เจตคติ	การถ่ายทอด	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
	ทางสังคม				104.21	113.92	118.76
สูง	สูง	(22)	43	115.93	11.72*	2.01	2.83
สูง	ต่ำ	(21)	25	118.76	14.55*	4.84	-
ต่ำ	สูง	(12)	26	113.92	9.71*	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	42	104.21	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 214 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน (ก)	1	710.43	7.858*
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ข)	1	230.49	2.549
ก X ข	1	1194.95	13.217*
ส่วนที่เหลือ	210	88.49	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 214 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
เจตคติ	การถ่ายทอดทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
					108.11	115.69	117.44
สูง	สูง	(22)	62	114.48	6.37*	1.21	2.96
สูง	ต่ำ	(21)	32	117.44	9.33*	1.75	-
ต่ำ	สูง	(12)	29	115.69	7.58*	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	91	108.11	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย จำนวน 145 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน (ก)	1	278.86	4.248*
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน (ข)	1	5.31	.081
ก X ข	1	2379.22	36.241*
ส่วนที่เหลือ	141	65.65	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย จำนวน 145 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
เจตคติ	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
					107.11	115.94	118.43
สูง	สูง	(22)	28	110.39	3.28	5.55	8.04*
สูง	ต่ำ	(21)	28	118.43	11.32*	2.49	-
ต่ำ	สูง	(12)	33	115.94	8.83*	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	56	107.11	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษายุวก จำนวน 129 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน (ก)	1	5141.52	45.918*
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน (ข)	1	398.95	3.563
ก X ข	1	1744.06	15.576*
ส่วนที่เหลือ	125	111.97	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษายุวก จำนวน 129 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
เจตคติ	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
					107.39	112.46	133.80
สูง	สูง	(22)	65	119.43	12.04*	6.97	14.37*
สูง	ต่ำ	(21)	10	133.80	26.41*	21.34*	-
ต่ำ	สูง	(12)	13	112.46	5.071	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	41	107.39	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานน้อย จำนวน 136 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน (ก)	1	2397.94	28.36*
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน (ข)	1	5.56	.066
ก X ข	1	2146.47	25.388*
ส่วนที่เหลือ	132	84.55	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานน้อย จำนวน 136 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
เจตคติ	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
					105.18	112.96	122.04
สูง	สูง	(22)	40	113.43	8.25*	0.47	8.61*
สูง	ต่ำ	(21)	28	122.04	16.86*	9.08*	-
ต่ำ	สูง	(12)	24	112.96	7.78*	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	44	105.18	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานมาก จำนวน 138 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน (ก)	1	1545.79	14.554*
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน (ข)	1	74.75	.704
ก X ข	1	883.66	8.320*
ส่วนที่เหลือ	134	106.21	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานมาก จำนวน 138 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
เจตคติ	การสนับสนุน	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
ทางสังคม					108.92	117.14	123.70
สูง	สูง	(22)	53	119.19	10.27*	2.05	4.51
สูง	ต่ำ	(21)	10	123.70	14.78*	6.56	-
ต่ำ	สูง	(12)	22	117.14	8.22*	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	53	108.92	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 214 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
เจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน (ก)	1	787.75	8.956*
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน (ข)	1	504.57	5.737*
ก X ข	1	932.91	10.607*
ส่วนที่เหลือ	210	87.96	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 214 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
เจตคติ	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
					107.10	115.63	116.53
สูง	สูง	(22)	75	115.23	8.13*	.40	1.30
สูง	ต่ำ	(21)	19	116.53	9.43*	.90	-
ต่ำ	สูง	(12)	40	115.63	8.53*	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	80	107.10	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษา อายุมาก จำนวน 129 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	1	178.33	1.606
อิทธิบาท 4 (ข)	1	1736.36	15.637*
ก X ข	1	1446.66	13.028*
ส่วนที่เหลือ	125	111.04	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก จำนวน 129 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	อิทธิบาท 4	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
					109.88	110.75	103.93
สูง	สูง	(22)	66	123.12	13.24*	12.37*	19.19*
สูง	ต่ำ	(21)	15	103.93	5.95	6.82	-
ต่ำ	สูง	(12)	8	110.75	0.87	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	40	109.88	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานมาก จำนวน 138 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	1	58.89	.692
อิทธิบาท 4 (ข)	1	1661.43	19.523*
ก X ข	1	1521.10	17.874*
ส่วนที่เหลือ	134	85.10	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานมาก จำนวน 138 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	อิทธิบาท 4	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
					110.33	110.75	102.79
สูง	สูง	(22)	67	121.99	11.66*	11.24*	19.20*
สูง	ต่ำ	(21)	14	102.79	7.54	7.96	-
ต่ำ	สูง	(12)	8	110.75	0.42	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	49	110.33	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	1	744.51	7.775*
อิทธิบาท 4 (ข)	1	99.07	1.035
ก X ข	1	1379.98	14.412*
ส่วนที่เหลือ	56	95.75	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท4 ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน

กลุ่ม					(11)	(12)	(21)
แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	อิทธิบาท 4	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย			
					110.57	99.00	106.38
สูง	สูง	(22)	36	126.42	15.85*	27.42*	20.04*
สูง	ต่ำ	(21)	8	106.38	4.19	7.38	-
ต่ำ	สูง	(12)	2	99.00	11.57	-	-
ต่ำ	ต่ำ	(11)	14	110.57	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐาน
สากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบ
สื่อสาร) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท และอิทธิบาท4 ในกลุ่มรวม
จำนวน 274 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
ความคลุมเครือในบทบาท (ก)	1	3014.19	37.01*
อิทธิบาท 4 (ข)	1	3079.36	37.81*
ก X ข	1	41.24	.51
ส่วนที่เหลือ	270	81.45	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางลักษมี ลูประสงค์
เกิดวันที่	31 พฤษภาคม 2505
สถานที่เกิด	เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	60/557 หมู่ 11 ตำบลบางเมืองใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10270
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 16 หมู่ 1 ตำบลบางโฉลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10540
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2522 จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสายน้ำผึ้ง พ.ศ.2525 จบชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการบัญชี จากโรงเรียนเกริกวิทยาลัย พ.ศ.2532 จบอนุปริญญาวิทยาศาสตร สาขาคอมพิวเตอร์ จากวิทยาลัยครูสวนสุนันทา พ.ศ.2538 จบปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2546 จบปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ