ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ เมษายน 2556

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
เมษายน 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
เมษายน 2556

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรรมการควบคุม : ดร.วิชุดา กิจธรธรรม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีความมุ่งหมายของการวิจัย 4 ประการ คือ (1) เปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีลักษณะชีวสังคมต่างกัน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (3) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และ(4) อธิบายและทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วยตัวแปรปัจจัยภายในและภายนอกของบุคลากรกรมป้องกันฯ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่ปฏิบัติราชการในส่วนกลางจำนวน 317 คน ใช้แบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .773 ถึง .917 และใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติพรรณนา สถิติทดสอบ t (t-test) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ

ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า

1. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มข้าราชการ (P< .05)

2. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มย่อย ได้แก่ ลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (P< .05)

3. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มย่อยเฉพาะ กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (P< .05)

4. ปัจจัยภายนอกสามารถทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้เพิ่มขึ้นจากปัจจัยภายใน ได้อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อยประเภทข้าราชการ โดยมีร้อยละการทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่างร้อยละ .3 ถึง ร้อยละ 13 โดยในกลุ่มรวมทำนายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ .9 และทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุด ร้อยละ 13 ในกลุ่มเพศชาย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

FACTORS RELATING TO RESPONSIBLE WORK BEHAVIORS OF STAFF IN DEPARTMENT OF DISASTER PREVENTION AND MITIGATION, MINISTRY OF INTERIOR

AN ABSTRACT

BY

SUTIDA PANITKITKOSOLKUL

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the

Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research

At Srinakharinwirot University

Apirl 2013

Sutida Panitkitkosolkul. (2013). *Factors Relating to Responsible work behaviors of Staff in Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior*. Master thesis, M.Sc. (Applied behavioral Science Research). Bangkok : Graduate School of Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr.Vichuda Kijtorntham.

The purposes of this research were to 1) compare the responsible work behaviors of staff in the Department of Disaster Prevention and Mitigation (DDPM) with different demographic factors; 2) study the correlation between internal and external factors that affected responsible work behaviors; 3) study the interactions between internal and external factors that affected responsible work behaviors; and 4) explain and predict the responsible work behaviors by internal and external factors of staff in the Department. The sample were 317 officers of DDPM. Data was collected by using six-point summated rating scale evaluation questionnaire having reliability between .773 to .917, and the data were analyzed by using descriptive statistical analysis, independent-samples t-test, two-ways analysis of variance and hierarchical multiple regression analysis.

The research results were as follows.

1. The interaction between achievement motive and social support affected responsible work behaviors in both group and sub-groups such as group of the bachelor degree or higher and groups of the government officer. (P< .05)

2. The interaction between future orientation and self control and work socialization affected responsible work behaviors in sub-groups, including group of the bachelor degree or lower and group of the bachelor degree or higher. (P< .05)

3. The interaction between future orientation and self control and social support affected responsible work behaviors in sub-groups especially in the group of the bachelor degree or higher. (P< .05)

4. External factors could significant predict the responsible work behavior better than internal factors in the overall and in sub-groups especially the government officer, at 3% to 13% higher. In overall group, they could explain more than 9% and to the highest at 13% in male group, The important predictors were the favorable attitude towards responsible work behaviors and achievement motive.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ของ
สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2556

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรรธรรม)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(ดร.ปนัดดา ภู่เจริญศิลป์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรรธรรม)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป จินงี่)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ความสำเร็จของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ท่านให้ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างยิ่ง ในการให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำการทำปริญญานิพนธ์ทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่และปรารถนาดีแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณพระคุณคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทางการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และเสริมสร้างจรรยาบรรณของนักวิจัยที่ดีแก่ศิษย์ โดยเฉพาะ ร.ต.อ.หญิง ดร. ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์ ที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับเค้าโครงปริญญานิพนธ์ และบุคลากรของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกให้เป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่

ขอขอบพระคุณ ดร.ปนัดดา ภู่เจริญศิลป์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป จินงี่ ประธานและกรรมการในการสอบปากเปล่า ที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อปริญญานิพนธ์ฉบับนี้อย่างมาก

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุภาพร ธนะชานันท์ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู และ ดร.รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล ที่ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา-มารดา และพี่น้องของผู้วิจัย ที่ให้ความรัก กำลังใจในการดำเนินชีวิตตลอดมา จนสามารถสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ เพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ภาคพิเศษ รุ่น 9 ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณพรพรรณ บัวทอง คุณพรรณี ทรงศิริ และคุณสุพัฒนา บุญแก้ว ที่ให้กำลังใจและให้การช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
นิยามปฏิบัติการ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	10
แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	18
ปัจจัยภายในกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	19
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	19
จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	22
ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	25
เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	27
ปัจจัยภายนอกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	30
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	30
การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ภูมิหลังกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	37
เพศกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	37
ระดับการศึกษากับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	38
ประเภทตำแหน่งงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	38
ภารกิจและโครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	49
การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย	49
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	49
การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง	50
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การหาคุณภาพเครื่องมือ	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	63
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	97
การสรุปผลตามสมติฐานการวิจัย	98
อภิปรายผลการวิจัย	103
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	108
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ	108
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	109
บรรณานุกรม	110

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	117
ภาคผนวก ก	118
ภาคผนวก ข	122
ภาคผนวก ค	131
ภาคผนวก ง	133
ประวัติย่อผู้วิจัย	138

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 จำนวนและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละหน่วยงาน.... 50

2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะชีวสังคม..... 60

3 ค่าพิสัย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน แรงจูงใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดทางสังคม การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน..... 61

4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำจำแนกตามปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก.. 62

5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน..... 63

6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน..... 64

7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 66

8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 67

9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 69

10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 70

11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 74

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 75

13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 77

14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 78

15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 80

16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 81

17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 85

18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 86

19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 89

20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 90

21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 92

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 93

23 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายที่เพิ่มขึ้นของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้วยชุดทำนายปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม..... 95

24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวม จำนวน 317 คน..... 119

25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน..... 119

26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มประเภทข้าราชการ จำนวน 174 คน..... 120

27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 210 คน... 120

28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน..... 121

29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 210 คน..... 121

30 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ..... 134

31 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 11 ข้อ..... 135

32 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 10 ข้อ..... 135

33 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน จำนวน 11 ข้อ..... 135

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

34 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติงาน จำนวน 11 ข้อ..... 136
35 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
จำนวน 11 ข้อ..... 137
36 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 11 ข้อ..... 137

.

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 18

2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร..... 48

3 โครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย..... 72

4 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในกลุ่มรวม..... 72

5 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี..... 72

6 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในกลุ่มข้าราชการ..... 73

7 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี..... 83

8 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี..... 83

9 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี..... 88

10 ปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคม สนับสนุนสมติฐานที่ 3..... 99

11 ปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สนับสนุนสมติฐานที่ 3..... 100

12 ปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคม สนับสนุนสมติฐานที่ 3..... 101

13 ผลการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มปัจจัยภายในเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 ปัจจัยภายนอกร่วมเป็นตัวทำนายลำดับที่ 2..... 102

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

จากนโยบายของรัฐบาลที่วางแนวทางในการปฏิรูประบบราชการ โดยดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารราชการแผ่นดินของส่วนราชการต่างๆ ให้เป็นระบบ ทำให้มีการก่อตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่เพื่อให้เป็นหน่วยงานหลัก ในการปฏิบัติภารกิจที่เคยซ้ำซ้อนอยู่ในหน่วยงานอื่นๆ ให้เป็นระบบเปรียบเสมือนเป็นเจ้าภาพในการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก ทั้งยังเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการจัดตั้งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขึ้น เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติภารกิจที่เคยซ้ำซ้อนอยู่ในหน่วยงานอื่นๆ ให้เป็นระบบ มีภารกิจในการจัดทำแผนแม่บท วางมาตรการ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันบรรเทาและฟื้นฟูจากสาธารณภัย โดยกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกัน เตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัย และการติดตามประเมินผล เพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน ซึ่งมีบุคลากรจากส่วนราชการ 5 หน่วย ประกอบด้วย (1) บุคลากรจากกองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรมการปกครอง (2) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันอุบัติภัยแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (3) กองสงเคราะห์ผู้ประสบภัย กรมประชาสงเคราะห์ (4) ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขต 1-9 กรมการพัฒนาชุมชน และ(5) กรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท

นับตั้งแต่การจัดตั้งในปี พ.ศ. 2545 กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ และเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประสิทธิภาพระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลเอาใจใส่ ให้มีความปลอดภัยและไม่ได้รับความสูญเสียด้านชีวิต และทรัพย์สินที่สืบเนื่องจากสาธารณภัย โดยมีภารกิจภายใต้ 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ด้านการป้องกันและลดผลกระทบ (2) ด้านการเตรียมความพร้อม (3) ด้านการตอบโต้และบรรเทาทุกข์ และ(4) ด้านการจัดการหลังเกิดภัย คือ การฟื้นฟูบูรณะ และการก่อสร้างใหม่เพื่อมีหลักประกันให้ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และของรัฐมีความปลอดภัยจากสาธารณภัย (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.2553: 1)

อย่างไรก็ดีพบว่า ประเทศไทยได้ประสบภัยพิบัติที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและชีวิตของประชาชนคนไทยและชาวต่างประเทศ อย่างรุนแรงจากเหตุการณ์สึนามิในปี 2547 จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้เห็นว่าการดำเนินการเมื่อเกิดภัยพิบัติที่รุนแรงและไม่คาดฝัน ยังไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นระบบ แม้ว่ากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้มีระบบการจัดการภัยพิบัติแล้ว จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างพร้อมเพรียง

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 5 หน่วยงานเป็นบุคคลากรที่มีความรู้และความชำนาญแตกต่างกันแต่มารวมตัว โดยมีเป้าหมายหลักร่วมกันคือ การรับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้อาจจะส่งผลให้มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปซึ่ง บลูม (Bloom.1975: 65-197) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมเป็นกิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำอาจเป็นสิ่งสังเกตได้หรือไม่ได้และพฤติกรรมดังกล่าวนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) พฤติกรรมด้านความรู้ (Cognitive domain) (2) พฤติกรรมด้านเจตคติ (Affective domain) และ(3) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (Psychomotor domain) พฤติกรรมความรับผิดชอบจึงเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นมากที่สุด เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความรับผิดชอบหากต้องปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ก็ย่อมสามารถทำงานได้สำเร็จ เป็นที่เชื่อถือและนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานและการดำรงชีวิตในที่สุด ดังนั้นบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังผลักดันให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อรัฐบาลและประชาชน บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ หากบุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานดีแล้ว ก็จะช่วยให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจ เกิดความรัก ความศรัทธา เสียสละ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาเพื่อหาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้าขึ้นไป ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยดังกล่าวมีผลออกมาในเชิงลบจะมีผลทำให้บุคลากรมีการลาออกจากงาน ทำงานล่าช้า เกิดความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์ที่เย็นชาต่อกัน ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม รวมไปถึงนโยบายขององค์กร หรืออาจจะกระทำไปแบบเสียไม่ได้ ไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสามัคคี หรือลาพักร้อนโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นพลังสำคัญในการปฏิบัติงานและเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างหนักแน่นและมั่นคง ในท่ามกลางการแข่งขันเช่นนี้ถ้าปราศจากการสนับสนุนและความร่วมมือของบุคลากรเหล่านี้แล้ว ผลสำเร็จในการบริหารงานก็จะลดน้อยลง การสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ตามแนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงานของอัลบาเนส (Albanese.1981: 204) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นผลที่ได้จากองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ ลักษณะส่วนบุคคล(ตัวแปรภายใน) กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตัวแปรภายนอก) โดยตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย ความสามารถ ทักษะ การรับรู้ต่าง ๆ ทัศนคติ ค่านิยม การจูงใจ และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย สภาพแวดล้อมระดับใกล้ เช่น สภาพการทำงานผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมระดับกลาง เช่นจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ปรัชญา สภาพแวดล้อมระดับไกล เช่น ระบบการเมืองและเศรษฐกิจในสังคม สภาพการแข่งขันในตลาดในสังคมขณะนั้น เป็นต้น

ดังนั้น กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานที่ต้องมีความพร้อมต่อการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด เพราะภัยเกิดขึ้นได้ทั้งจากน้ำมือมนุษย์และธรรมชาติ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงต้องเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทุกส่วนไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ จึงควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ การสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงเป็นแผนกลยุทธ์หนึ่งที่จัดทำขึ้นสำหรับใช้ในการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ดีมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกตัวบุคคลเป็นสำคัญ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงานต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
4. เพื่ออธิบายและทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้วยตัวแปรปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงความสำคัญของตัวแปรปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้การวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ทำงานอยู่ในส่วนกลาง ซึ่งมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 589 คน (กองการเจ้าหน้าที่. 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน 317 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จรูปของยามาเน่ (Yamane. 1967: 886)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
   - 1.1 ปัจจัยภายใน ได้แก่
     - 1.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
     - 1.1.2 จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
     - 1.1.3 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
     - 1.1.4 เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
   - 1.2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่
     - 1.2.1 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
     - 1.2.2 การสนับสนุนทางสังคม
   - 1.3 ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

นิยามปฏิบัติการ

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคลากรแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลย

ทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล

สำหรับการวัดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน คือ มีความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ มีจำนวน 20 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่า มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยามทำใหม่ และการทำงานของตนนั้นไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดของ ลักษมี ลุประสงค์ (2546) มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ มีจำนวน 11 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หมายถึง บุคคลที่มีจิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกายแรงใจ สติปัญญาเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน แม้ขณะนั้นจะปฏิบัติในหน้าที่อื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดจิตอาสาในป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับมีจำนวน 10 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและวางแผนในการทำงาน และเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้วัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 11 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้คิดเชิงประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษในการทำงานเพียงใด และมีความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบ ไม่ชอบพฤติกรรมดังกล่าว ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำหรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดของพนิดา ธนวัฒนากุล (2547) มาใช้วัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 11 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้และทักษะในอาชีพนั้นๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงานมีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ซึ่งรวมทั้งที่เป็นการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาต่างๆ และการปฐมนิเทศ เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การบอกเล่า แนะนำ และการมีตัวแบบที่ดี จากการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

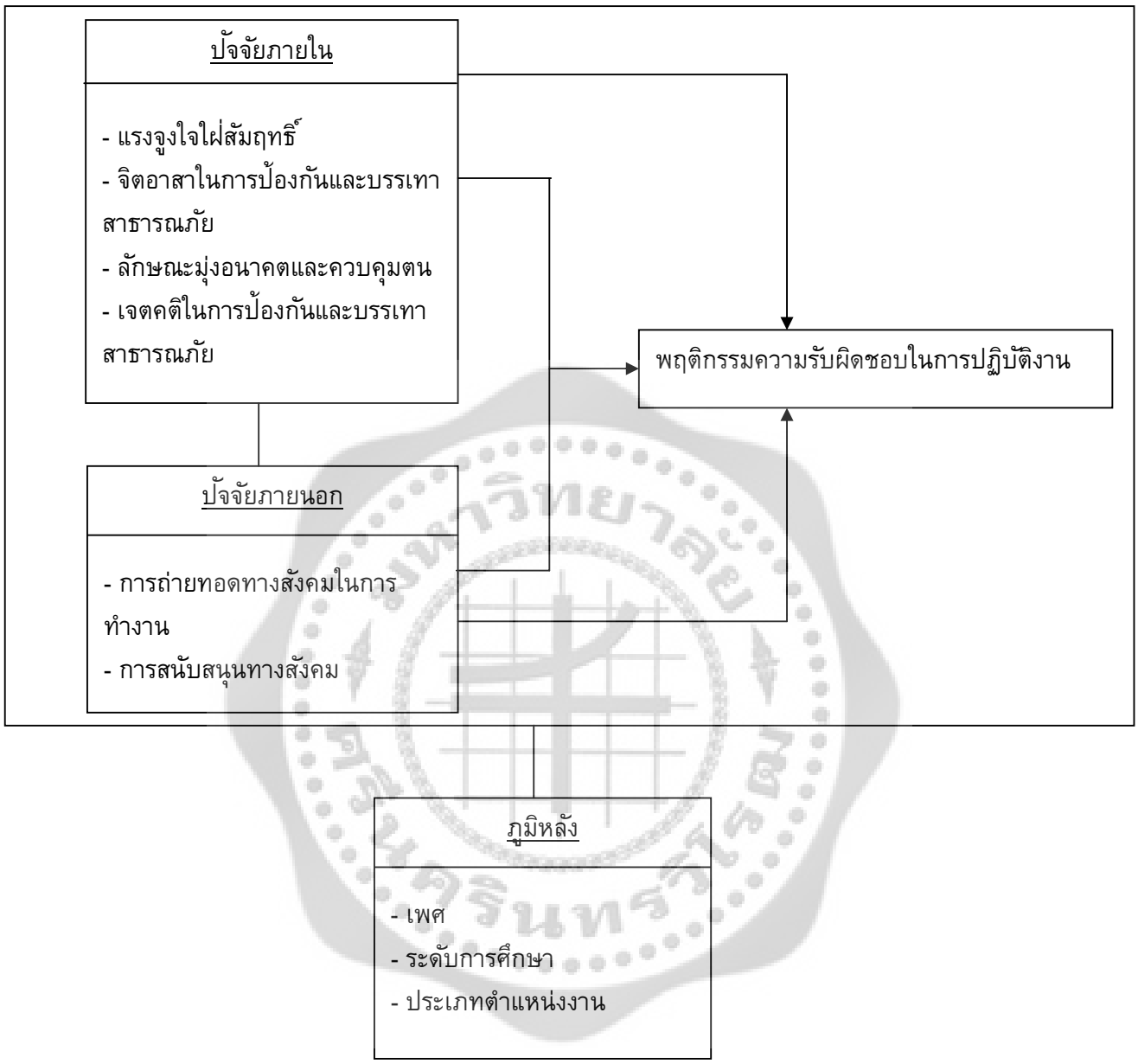
สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดของวิรัติ ปานศิลา (2542) มาใช้วัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 11 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ วัตถุสิ่งของและการให้ข้อมูลในการแก้ปัญหาต่างๆ รวมทั้งมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลอื่นด้วย

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) มาใช้วัดการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 11 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมของอัลบาเนส (Albanese.1981: 204) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลมาจากองค์ประกอบ 2 อย่างคือ ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อม อธิบายได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจะส่งผลต่อการกระทำพฤติกรรมของบุคคล และจากการรวบรวมแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งทางจิตวิทยา และสังคมวิทยามาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อหาตัวแปรที่หลากหลายในสาขาวิชาดังกล่าวมารวมเป็นตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ที่ต้องการหาปัจจัยที่สำคัญ เพื่อทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาวิจัยนี้ใช้รูปแบบปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก เป็นกรอบในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมจากเอกสารอ้างอิงที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด พบว่า ปัจจัยภายในที่สำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายนอกที่สำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม ดังนั้นผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยสามารถเขียนแผนภาพประกอบที่ 1 เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยภายใน (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน) มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม) โดยร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยภายใน (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน) 4 ตัวแปร ร่วมกับปัจจัยภายนอก (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม) 2 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยภายในตัวบุคคลกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยภายนอกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
5. ภูมิหลังกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
6. ภารกิจและโครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1. พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของบุคคลในการดำเนินชีวิตในสังคม ซึ่งผู้ที่มีความรับผิดชอบ คือ ผู้ที่รู้จักภาระหน้าที่ในการทำงาน หรือดำเนินการตามภาระหน้าที่ ให้บังเกิดผลลัพธ์มากที่สุด บุคคลเหล่านี้จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความมีวุฒิภาวะด้านอุปนิสัยและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตในสังคม เพราะบุคคลแต่ละคนมีบทบาทที่จะต้องกระทำมากมาย ถ้าทุกคนรับผิดชอบในบทบาทของตัวเองเป็นอย่างดีย่อมทำให้สังคมนั้นมีความเจริญรุ่งเรือง ประเทศชาติก็พัฒนาไปด้วยดี (ละม้ายมาศ ศรทัตต์ และจรรจา สุวรรณทัต. 2510: 112; อ้างอิงจาก จุฑารัตน์ กิตติเขมากร. 2553: 32)

1.1 ความหมายของความรับผิดชอบ (Responsibility)

กระทรวงศึกษาธิการ (2524: 7) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ ความรู้สำนึกในจิตใจเมื่อทำอะไรหรือมีหน้าที่อะไรแล้วต้องทำให้สำเร็จและได้ผลดี และจะต้องรับผลที่เกิดขึ้นทั้งผิดและชอบ ไม่ใช่รับแต่ความชอบอย่างเดียว แล้วโยนความผิดให้ผู้อื่น ผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์ เรียกว่าผู้มีความรับผิดชอบ

นิภา วิจิตรศิริ (2525: 7) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิหน้าที่ของตน ยอมรับผลการกระทำของตน และพยายามปรับปรุง ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

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

วิภา พงษ์พิจิตร (2529) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ ลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงถึงความเอาใจใส่ และรับเป็นภาระหน้าที่การงาน พยายามทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งดุษฎี ทรัพย์ปรุง (2529) ได้ขยายขอบเขตความหมายของความรับผิดชอบว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนในด้านต่างๆคือ (1) ความเอาใจใส่ในการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ของตนหรืองานที่ตนได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อย ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนได้รับผิดชอบ (2) ความเพียรพยายาม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความอดทนไม่ย่อท้อต่อการทำงานเมื่อเกิดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานซึ่งเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องรับผิดชอบนั้น จะต้องพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ (3) ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรู้จักคิดใคร่ครวญในงานที่จะทำ เพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์ รู้จักคิดก่อนทำงานนั้นว่ามีผลดี ผลเสียอย่างไร และเมื่อทำงานเสร็จแล้วต้องตรวจทานดูว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง (4) ตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักว่าเวลาไหนควรจะทำอะไร (5) การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม และ(6) การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการติดตามผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับจุรีรัตน์ นันทัยทวีกุล (2538: 4-5) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ คุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ด้านได้แก่

1. ความเอาใจใส่ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงโดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มใจทำอย่างสม่ำเสมอมีจุดหมายปลายทางมีใจจดจ่อ มีสมาธิเพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้ง หรือหลีกเลี่ยง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสีย ในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

2. ความละเอียดรอบคอบ หมายถึงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จักใคร่ครวญในงานที่ทำเพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักคิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลดี ผลเสียอย่างไรบ้าง วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น และหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้าและเมื่อทำงานเสร็จแล้ว ต้องตรวจทานดูว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง

3. ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำ และทำด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่ต่อเนื่อง อาสางาน ไม่ชอบอยู่เฉย ๆ หรือว่างงาน ริเริ่มงาน แสวงหางานใหม่ๆ อยู่เสมอ

4. ความอดทน หมายถึง ความสามารถของร่างกาย ความคิดและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้นานๆ จนทำให้สำเร็จได้โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใดๆ มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็งควบคุมตนเองได้ดี เมื่อเกิดความเหนื่อยหน่ายและเกียจคร้าน

5. ความตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักรักษาเวลาตามนัดและรู้จักว่าเวลาไหนควรทำอะไร

6. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

7. การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 76) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือความรู้สึกผูกพันของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งบุคคลนั้นจะต้องถือเป็นหน้าที่ต้องทำงานให้สำเร็จด้วยดี

เกษม วัฒนชัย (2546: 24) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ การได้รับมอบหมายหรือการได้รับการคาดหวังว่าจะกระทำหรือดูแลสิ่งนั้นสิ่งนี้

ปราโมทย์ กัลยา (2551: 39) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน เชื่อมั่นในตนเอง พากเพียร ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานได้ผลดี ประสบความสำเร็จ ยอมรับผลการกระทำด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานนั้นให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ศึกษาในครั้งนี้ หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ

1.2 ลักษณะและความสำคัญของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตในสังคม (วารี ศรีเจริญ. 2536: 3) พบว่า มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมความรับผิดชอบ ดังนี้

แคทเทล (Cattell. 1905: 49) ให้ความหมายของลักษณะของผู้รับผิดชอบ คือ ตรงต่อเวลา พยายามทำงานให้สำเร็จ ติดตามผลงานเสมอ ยอมรับความผิดพลาด รักษาชื่อเสียงของตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ตั้งใจทำงาน พิถีพิถัน ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความอดทนอดกลั้น ไม่ชอบความโลเล พยายามทำงานให้ดี มีการวางแผนการทำงาน รู้จักตั้งจุดหมายในการทำงาน

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

นิภา วิจิตรศิริ (2525: 7) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ประกอบด้วยลักษณะพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. เอาใจใส่การทำงาน เพื่อผลงานนั้น
2. มีความเพียรพยายาม
3. ใช้ความสามารถเต็มที่
4. กล้าเผชิญต่อความจริง ยอมรับการกระทำของตน
5. ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
6. รู้จักหน้าที่ และกระทำตามหน้าที่อย่างดี
7. ไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น
8. มีความไว้วางใจได้
9. ตรงต่อเวลา
10. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์
11. มีความละเอียดรอบคอบ
12. ดูแลรักษาของส่วนรวมเสมือนของตนเอง
13. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
14. ปรับปรุงงานในหน้าที่ที่มีต่อตนเอง และที่มีต่อสังคมให้ดียิ่งขึ้น

อนุวัติ คูณแก้ว (2538: 52) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้หน้าที่หรืองานที่มอบหมายให้รับผิดชอบ ประสบความสำเร็จ และเสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีผลทำให้เป็นคนที่คุณภาพ

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540: 12-13) กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง หมายถึง ความตั้งใจ เอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน ขยันหมั่นเพียรอดทนสู้ต่ออุปสรรค ไม่ย่อท้อ ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียและพยายามปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น

ความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อพฤติกรรมและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ (2541: 19-285; อ้างอิงจาก จุฑารัตน์ กิตติเขมากร. 2553: 39) กล่าวว่า การที่จะทำให้พนักงานได้เรียนรู้ถึงความรับผิดชอบในงานนั้น คือ การกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และควบคุมการทำงานด้วยตนเอง เช่น การทำงานเป็นทีมเพื่อการมอบหมายภาระงานให้แก่พนักงานแต่ละบุคคล หรือแต่ละฝ่าย เป็นต้น การที่ผู้บริหารกำหนดขอบเขตของงาน ในการให้พนักงานมีความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่นั้นๆ อย่างชัดเจนจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน เป็นการควบคุมการทำงานได้อย่างทั่วถึง และสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจนและง่ายขึ้น แต่หากขอบข่ายความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน จะทำให้พนักงานขาดการจูงใจในการที่จะทำงานให้สำเร็จ ขาดความผูกพัน และทำงานไม่เต็มความสามารถซึ่งมีผลต่อการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน คือ การขยายหน้าที่ความรับผิดชอบในงานนั้นๆ ซึ่งพนักงานจะมีอิสระในการทำงานและมีโอกาสในการวางแผน ค้นหาวิธีการทำงาน ตลอดจนสามารถประเมินผลการทำงานของตนเอง เป็นผลทำให้พนักงานได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสามารถทำได้โดยการมอบหมายงานที่ตรงตามความต้องการและถูกกับนิสัยของพนักงานแต่ละคน อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสุขกับงานด้วยเช่นกัน และการที่ผู้บังคับบัญชาได้มีการแบ่งงานองค์กรไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนั้น ผู้บังคับบัญชาก็ยังคงความรับผิดชอบในงานที่ได้มอบหมายไปแล้ว เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ทั้งนี้พนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบและความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในบางกรณีผู้ใต้บังคับบัญชามักประสบปัญหาและความสับสนในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างของบทบาทที่ไม่ชัดเจน กล่าวคือ หัวหน้างานมักจะมอบหมายความรับผิดชอบในงานแต่ไม่ได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นๆ ในตำแหน่งๆ โดยอำนาจของพวกเขาจะมีขอบเขตภายในแผนกของตนเองเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารควรมีการแสดงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานให้มีความชัดเจนเพื่อลดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่ และจากการวิจัยของ สตริงเจอร์ (วิภาวี มหารักขกะ. 2550: 55; อ้างอิงจาก Stringer. 2002: 66) พบว่า การที่พนักงานมีระดับการรับรู้ในด้านความรับผิดชอบสูงนั้น สามารถชี้ได้ถึงการทำงานที่สามารถทำงานนั้นๆ ได้จนสำเร็จ ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ และในทางกลับกันพนักงานที่มีระดับการรับรู้ในด้านความรับผิดชอบต่ำนั้น ย่อมอาจจะก่อให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินงาน และอาจเป็นผลเสียต่อการนำวิธี

ใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กร และจุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได่แก่ อายุ (r= .24) ประสบการณ์ในการทำงาน (r= .26) และประเภทตำแหน่งงาน ($F_{(3,297)}$ = 6.84, p= .01) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (r= .30) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (r= .60) เหตุผลเชิงจริยธรรม (r= .40) เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (r= .55) และเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (r= .27) สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ อายุ (r= .13) ประสบการณ์ในการทำงาน (r= .13) บทบาทของผู้บริหาร (r= .36) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (r= .38) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (r= .31) เหตุผลเชิงจริยธรรม (r= .14) เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบฯ (r= .25) และกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อยหรือประสบการณ์ในการทำงานน้อยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากหรือมีประสบการณ์มาก

1.3 ประเภทของความรับผิดชอบ

นกเล็ก สุขถิ่นไทย (2531: 89-90) ได้แยกประเภทของความรับผิดชอบออก เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงจะถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ ที่วางไว้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัด และ(2) ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนย่อมจะยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในแง่ดีและไม่ดีพร้อมทั้งนำข้อบกพร่องในอดีตมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป ซึ่งจะพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนว่าสิ่งที่จะทำต่อไปนั้นจะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไรหรือไม่

2. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม เป็นความรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นในพลเมืองไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนกระทำเสมอว่าการกระทำของตนจะมีผลกระทบกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ และไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม ดังนั้น ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติ

ภัสรา อรุณมีศรี (2533: 4-5) ได้กล่าวถึงลักษณะของความรับผิดชอบ ว่าหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ให้เสร็จเรียบร้อยทันกำหนดเวลา และยอมรับผลตามที่ตนเองปฏิบัติ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ (1) ความรับผิดชอบต่อตนเองหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมต่อไปนี้ ได้แก่ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน

เอาใจใส่ต่อสุขภาพอนามัยของตนเอง ดูแลรักษาเครื่องใช้ส่วนตัวให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และอยู่ในสภาพดี (2) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมต่อไปนี้ คือเคารพเชื่อฟังคำสั่งสอนของผู้ปกครอง ช่วยเหลืองานตามความสามารถและโอกาส ความรับผิดชอบต่อชั้นเรียนและเพื่อนนักเรียน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่ช่วยเหลือการงานของชั้นเรียนและเพื่อนนักเรียนความรับผิดชอบต่อโรงเรียน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่ช่วยกิจการงานของโรงเรียน และรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อชุมชน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือในกิจการงานของชุมชน และความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย

พนิดา ธนวัฒนากุล (2547: 11-12) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำที่พนักงานแสดงออกในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การที่พนักงานกระทำและหรือแสดงออกถึงการพยายามหาความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจเอาใจใส่ อดทนต่อปัญหาและอุปสรรค ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ รวมถึงการวางแผนในการทำงาน และยอมรับผลของการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย (2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร หมายถึงการที่พนักงานทำงานโดยตระหนักถึงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนความรับผิดชอบที่ได้รับการมอบหมาย มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล รักษาข้อมูลความลับขององค์กร

มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547: 14-15) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ หมายถึง ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ที่กระทำและ/หรือแสดงออกถึงการทำงานด้านการรับคำขอสินเชื่อ การตรวจเอกสารและหลักฐาน เพื่อประกอบการขอสินเชื่อ การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้ของลูกค้า การนำเสนอข้อมูลประกอบประกอบการขอสินเชื่อการตรวจสอบความถูกต้องเป็นจริงและความสมบูรณ์ของเอกสารสัญญาสินเชื่อ การเก็บรักษาเอกสารสัญญาและหลักฐานประกันทุกชนิด การติดตามทวงหนี้ การปรับปรุงหนี้ที่เกินกำหนดชำระและหนี้ที่กำลังจะดำเนินคดีตลอดจนจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามสายงานการบังคับบัญชาต่อไป แบ่งพฤติกรรมความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ 2 ด้าน คือ (1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่กระทำและ/หรือแสดงออกถึงความพยายามในการศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ การเอาใจใส่ ความอดทนต่อสู้กับอุปสรรคและปัญหา การไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานแล้วเสร็จ รวมถึงเป็นผู้รู้จักวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย ความพยายามปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นตลอดจนการยอมรับผลของการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย (2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร หมายถึง ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่กระทำและ/หรือแสดงออกถึงการทำงานที่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

โดยยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับคำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กรรวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำไปใช้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว รักษาข้อมูลความลับแผนธุรกิจ ข้อมูลลูกค้า ข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร

มาริษา สก๊อต (2548: 11-12) กล่าวว่า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตโทรทัศน์หมายถึง การกระทำของกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ และรับเป็นภาระหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลของการกระทำของตนเอง และยอมปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความมานะพากเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใด ๆ และได้แบ่งพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงจะถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดและปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ที่วางไว้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัด ผู้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนย่อมจะยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในแง่ดีและไม่ดี พร้อมทั้งนำข้อบกพร่องในอดีตมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป (2) ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม เป็นความรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นในพลเมืองของไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนทำเสมอว่าการกระทำของตนจะมีผลกระทบกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ และไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวมเป็นต้น

กล่าวได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของทุกคน ดังนั้นพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล

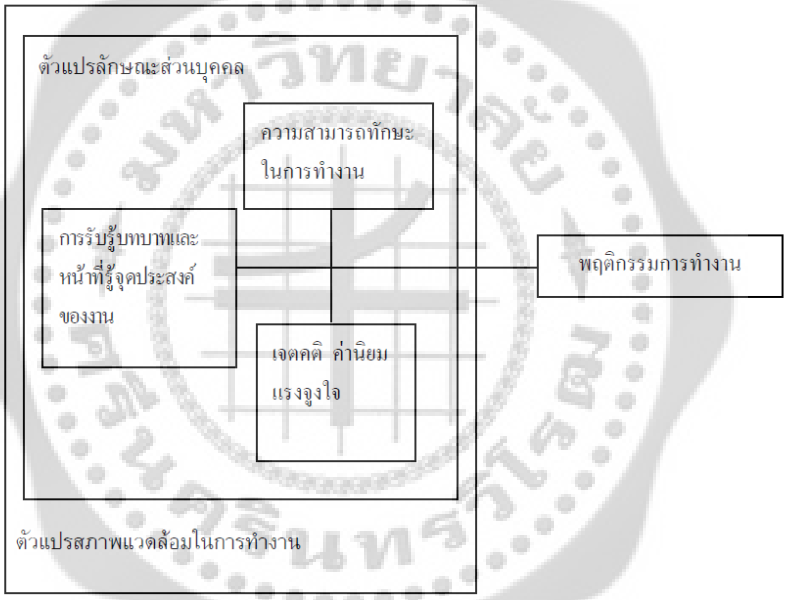
การวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ในการวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน คือ มีความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ของ

องค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

2. แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงานของ อัลบาเนส (Albanese. 1981: 204) ซึ่งได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องของพฤติกรรมการทำงาน (Job Performance Behavior) ว่ามาจากองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ ลักษณะส่วนบุคคล กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสามารถแสดงเป็นแผนภาพความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร

ที่มา: Albanese. (1981). Managing: toward accountability for performance: 204

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานดังนี้

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย

1. ความสามารถ ทักษะ ที่จะทำให้เกิดความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ

2. การรับรู้บทบาทและหน้าที่ การที่บุคคลรับรู้ว่างานในหน้าที่คืออะไรและทำอย่างไรเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้ รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองสามารถทำงานนั้นได้ด้วย

3. เจตคติ ค่านิยม การจูงใจ ลักษณะทางจิตทั้งสามตัวนี้ก็คือสภาพจิตของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึก อยากจะทำงานหรือชอบงานที่จะทำนั้น

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมระดับใกล้ เช่น สภาพการทำงาน ผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ

2. สภาพแวดล้อมระดับกลาง เช่น จุดประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ปรัชญา

3. สภาพแวดล้อมระดับไกล เช่น ระบบการเมืองและเศรษฐกิจในสังคม สภาพการแข่งขันในตลาดในสังคมขณะนั้น เป็นต้น

ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ตามแนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมของอัลบาเนส แสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่สำคัญและมีผู้ศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยภายใน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม

3. ปัจจัยภายในกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้จักคิด หรือคิดเป็น หมายถึง การคิดอย่างมีระเบียบหรือคิดตามแนวทางของปัญญา คือการรู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่งทั้งหลายตามสภาวะ ทำให้เกิดความดีงาม และแก้ปัญหาได้ ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความพากเพียร

พยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (อ้อมเดือน สดมณี. 2540: 140) โดยมีหลักฐานจากการวิจัยมากมายที่บ่งชี้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วนินทานนท์และคณะ. 2545) ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบความสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่จะทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งงานวิจัยของสุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับคำยกย่องชมเชยหรือจนได้รางวัล ลักษมี ลุประสงค์ (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การเพียรพยายามที่จะพัฒนาตนและงานของตนให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานและมุ่งแสวงหา ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นผู้ที่ขออาสาสมัครทำงานต่างๆ ชอบแข่งขันเพื่อชัยชนะมีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ ทำให้เป็นคนที่พึ่งตนเองและอาจจะเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้อีกด้วย และพนิดา ธนวัฒนากลุ (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland.1961: 104) ระบุว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะดังนี้คือ (1) จะต้องมุ่งที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (2) มักจะทำในสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตนเอง และ(3) เป็นบุคคลที่คิดว่าทุกสิ่งที่กระทำนั้นจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริงและการทำงานของตนนั้นไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง โดยที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลเกิดได้จากการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคล เมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลเป็นที่พึงพอใจบุคคลนั้นก็จะกระทำพฤติกรรมในลักษณะนั้นๆอีก ส่วนเฮอร์แมน (ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล.2541: 16-17) กล่าวถึงบุคคลที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ (1) เป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยานใฝ่สูงในระดับที่ไม่เกินความสามารถของบุคคลนั้น (2) เลือกงานที่มีโอกาสทำสำเร็จได้สูง (3) มีความอุตสาหะ พยายาม (4) ยืนหยัดอยู่เป็นเวลานาน เมื่อต้องทำงานที่มีความยากปานกลาง (5) เมื่อมีอุปสรรคขัดขวางการทำงาน ก็ไม่ย่อท้อ และ(6) เลือกผู้ร่วมงานโดยพิจารณาความสามารถของบบุคคลเป็นสำคัญ

จากทฤษฎีและความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเสร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยามทำใหม่ และการทำงานของตนนั้นไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland.1961) ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ (1) จะต้องมุ่งที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (2) มักจะทำในสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตนเอง และ (3) เป็นบุคคลที่คิดว่าทุกสิ่งที่กระทำนั้นจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริงและการทำงานของตนนั้นไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสังเกต การทดสอบ ประกอบด้วยข้อความต่างๆ ที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาเกณฑ์ปรกตินิสัยคนทั่วๆ ไปเป็นมาตรฐาน ซึ่งเป็นคำเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่างๆ หรือปฏิกิริยาที่ตนทำอยู่เสมอๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้นๆ การประมาณค่าโดยเลือกคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องมือเชิดชูให้บุคลิกภาพเด่น สะดุดตา การวิเคราะห์ตนเอง คือการประมาณค่าตนเองแบบวิเคราะห์ตัวเองจะเป็นคำถามแบบปรนัยจะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน และการสัมภาษณ์ (ปริญญา ณ วันจันทร์. 2536; 27-28) โดยจะเลือกวัดวิธีใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมเกี่ยวกับผู้ที่ต้องการวัด เช่น ลักษมี ลุประสงค์ (2546) ดัดแปลงแบบวัดมาจาก นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับนักนักวิชาการศึกษา มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กลับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ

สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดของ ลักษมี ลุประสงค์ (2546) มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ มีจำนวน 11 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา นุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ส่วนวิรัติ ปานศิลา (2542) พบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานเหมาะสมมากกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษมี ลุประสงค์ (2546) ที่พบว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำ งานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย

ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) พบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อมีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงผ่านการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) พบว่า พนักงานช่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานวิจัยของสุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) พบว่า พนักงานชายทั้งหมด ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ดับ .05 และงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ยังพบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เป็นต้น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยภายในที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคาดหมายว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงจะส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

3.2 จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

คำว่า “จิตอาสา” มีการนำมาใช้และรู้จักกันมากในประเทศไทยจากเหตุการณ์ประสบภัยคลื่นสึนามิ เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ที่ก่อให้เกิดการร่วมมือกันระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมต่างๆ ที่ได้เข้ามาช่วยเหลือผู้ประสบภัย ทำให้เป็นจุดเริ่มต้นของกระแสการเป็นอาสาสมัคร ที่เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งต่อผู้กระทำและผู้อื่น โดนเน้นที่คุณค่าของความสามัคคี การมีส่วนร่วม และการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขในสังคม (มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ.2550) ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของจิตอาสา ได้ดังนี้

ณัฐณิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550) กล่าวว่า จิตอาสา หมายถึง ความสำนึกของบุคคลที่มีต่อสังคมส่วนร่วม โดยการเอาใจใส่และการช่วยเหลือ ผู้ที่มีจิตอาสาจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่อาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วม เช่น การเสียสละเงิน สิ่งของ เวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน นอกจากนี้พระไพศาล วิสาโล (2550) ยังกล่าวว่า จิตอาสาหมายถึง จิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกาย และสติปัญญา เพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นจิตที่ไม่นิ่งดูดาย เมื่อพบเห็นปัญหา หรือความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับผู้คน เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี และเห็นน้ำตาเปลี่ยนเป็นรอยยิ้ม เป็นจิตที่เปี่ยมด้วย “บุญ” คือความสงบเย็นและพลังแห่งความดี และ

นันทรัตน์ ปริวัติธรรม (2553) กล่าวว่า จิตอาสา หมายถึง การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละเวลา สิ่งของ เงินทอง แรงกาย สติปัญญา เพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นจิตใจที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี การช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุขด้วยความสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทน เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ สำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนร่วม เอาใจใส่ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม

จากการศึกษารวบรวมความหมายของจิตอาสา จากที่มีผู้ให้ความหมายไว้นั้น จะเห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะที่มีความคล้ายคลึงกันของจิตอาสาดังต่อไปนี้

1) เป็นการทำงานด้วยความสมัครใจ ไม่หวังผลตอบแทน

2) เป็นการสละเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นหรือสังคม

3) เป็นการกระทำที่ไม่ใช่ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

จากความหมายของจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หมายถึง บุคคลที่มีจิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกายแรงใจ สติปัญญาเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน แม้ขณะนั้นจะปฏิบัติในหน้าที่อื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้อง

การวัดจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ในการวัดจิตอาสาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในปัจจุบันยังไม่พบว่ามีใครที่ศึกษาตัวแปรจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นตัวแปรอิสระ ดังนั้น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเป็นงานวิจัยที่ตัวแปรจิตอาสาเป็นตัวแปรตาม ดังนี้

ณัฐณิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า จิตอาสาของนักเรียนมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคม และความมุ่งมั่นพัฒนา และมีตัวชี้วัดทั้งหมด 7 ตัว คือ (1) การช่วยเหลือแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น (2) การอำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น (3) การแบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น (4) การสละเงิน แรงกาย เพื่อผู้อื่นและสังคม (5) การสละเวลาและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม (6) การสนใจในปัญหาและการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม และ(7) การร่วมพัฒนากิจกรรมการเสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย โดยสภาพจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอน

ปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจิตอาสาอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้การเกิดจิตอาสาเป็นผลมาจากปัจจัยด้านสังคม/ชุมชน นั่นคือ หากบุคคลสำคัญในสังคม/ชุมชนมีจิตอาสาก็จะส่งผลให้นักเรียนมีจิตอาสา ปัจจัยด้านครอบครัว ความเป็นแบบอย่างจากพ่อแม่มีความสำคัญมากที่สุด นอกจากนี้หากพ่อแม่ใช้เหตุผลในการอบรมเลี้ยงดูและมีการสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนทำพฤติกรรมจิตอาสาก็จะส่งผลให้นักเรียนมีจิตอาสาเพิ่มขึ้น สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนและเพื่อน เป็นลักษณะสำคัญของปัจจัยด้านเพื่อน แสดงว่า ถ้านักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนในระดับสูงก็จะทำให้นักเรียนเกิดจิตอาสามาก และถ้าเพื่อนสนิทหรือเพื่อนในกลุ่มของนักเรียนมีจิตอาสาก็จะทำให้นักเรียนมีจิตอาสาด้วยเช่นกัน ปัจจัยด้านสื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมจิตอาสา นั่นคือ หากนักเรียนได้รับข่าวสารการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคม และความมุ่งมั่นพัฒนาจากสื่อโทรทัศน์ก็จะส่งผลให้นักเรียนมีจิตอาสา การสั่งสอนปลูกฝังจากครู เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในปัจจัยด้านโรงเรียน/ครูที่จะทำให้นักเรียนมีจิตอาสา นอกจากนี้แบบอย่างจิตอาสาจากครู และมีสัมพันธภาพที่ดีกับครูก็มีอิทธิพลต่อการเกิดจิตอาสาของนักเรียนเช่นกัน ผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายฯ พบว่า ตัวแปรโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรจิตอาสาของนักเรียนได้ร้อยละ 38.60

นันทรัตน์ ปริวัติธรรม (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของเด็กและเยาวชน ที่รับทุนการศึกษาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พฤติกรรมจิตอาสา ประกอบด้วย การช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคม การมุ่งมั่นพัฒนาสังคม และจิตสำนึกสาธารณะอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมจิตอาสาไม่แตกต่างกัน และความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมจิตอาสาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับพฤติกรรมจิตอาสาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมจิตอาสาได้ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยภายนอกการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสามารถอธิบายพฤติกรรมจิตอาสาได้ดีที่สุด

ปิยะนาถ สรวิสูตร (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม: กรณีศึกษาสภาเยาวชนกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้นำเยาวชนเข้าร่วมการประชุมสภาเยาวชนกรุงเทพมหานครมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านศาสนาของผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาแตกต่างกันมีแรงจูงใจโดยรวมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมแตกต่างกัน สำหรับผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาที่ทำและไม่ทำกิจกรรมการพัฒนามาตรการและการดูแลเยาวชนมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สามารถสรุปได้ว่า จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นปัจจัยภายในที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคาดหมายว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในการปฏิบัติงาน

สูงจะส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่ำ

3.3 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537: 86-88) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงการเป็นผู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตน โดยมีการกำหนดโครงการระยะสั้นและระยะยาวให้กับตนเองในด้านต่างๆ เช่น ด้านการงาน ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม เป็นต้น ลักษณะมุ่งอนาคตจึงเป็นส่วนต้นของปรากฏการณ์ ส่วนการควบคุมตนนั้น จะเป็นส่วนปลายที่เกิดขึ้น ควบคู่กันไป คือมีการมุ่งอนาคตในบางเรื่องขึ้นมาก่อน และบุคคลต้องใช้การควบคุมตนดำเนินการไปตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ จนประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ฉะนั้น การควบคุมตนเองก็คือ การมีวินัยในตนเอง ซึ่งหมายถึง การจัดระเบียบวินัยในตนเอง เพื่อให้เกิดผลที่ตนต้องการในอนาคต ดังนั้น ถ้าสังคมนั้นมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมสูงไม่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำพอสมควรแล้วบุคคลในสังคมนั้นก็จะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532: 6; อ้างอิงจาก Mischel.1974: 287) ที่กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะสามารถคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ส่วนการควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำพฤติกรรมบางชนิด หรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละ และทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม เป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ การมุ่งอนาคตนี้เกิดจากการสะสมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะความมั่งคงของสภาพแวดล้อมตั้งแต่อดีตของบุคคล

สำหรับบุคคลที่มีการมุ่งอนาคตสูงและสามารถควบคุมตนเองได้จะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ (1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคตและตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม (2) หาแนวทางแก้ไขปัญหาและวางแผนดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต (3) รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม และ(4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2528: 21-31)

การที่บุคคลมีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลนั้นทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบันเพื่อรองรับผลที่ดีในอนาคตในสภาพสังคมปัจจุบันนั้นยิ่งสังคมมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นเท่าใด บุคคลก็ยิ่งจะต้องรอคอยผลที่เกิดจากการกระทำของคนยาวนานมากขึ้นเท่านั้น เช่น การปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อความสงบสุขของสังคม จิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตนี้

มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย และในขณะเดียวกันความล้มเหลวของการปฏิบัติงานในขั้นต้นๆ ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้ การมุ่งอนาคตนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งพฤติกรรมส่วนตัว เช่น พฤติกรรมรักษาสุขภาพอนามัย พฤติกรรมอดออม พฤติกรรมซื่อสัตย์ และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก.2520)

จากความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและวางแผนในการทำงาน และเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528) ที่ว่าบุคคลที่มีการมุ่งอนาคตสูงและสามารถควบคุมตนเองได้จะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ (1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคตและตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม (2) หาแนวทางแก้ไขปัญหาและวางแผนดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต (3) รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม และ (4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

ในการวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ใช้ข้อคำถามที่วัดความสามารถในการคาดการณ์ไกล และวางแผนเพื่อรอรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่เกิดในอนาคต และรู้จักบังคับตนเองให้อดได้รอได้อย่างเหมาะสมในการใช้ชีวิตและการทำงาน การวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน แบบวัดของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) แต่ละฉบับมี 10 ข้อ รวม 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .78 และ .81

สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้วัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 11 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ ของข้าราชการบรรจุใหม่ 120 คน พบว่า ราชการที่ได้รับการฝึกลักษณะการมุ่งอนาคตและควบคุมตน มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเด่นชัด กลุ่มที่ได้รับการฝึกทั้งสองด้านให้ผลเท่าเทียมกลับกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้านเดียว การฝึกลักษณะมุ่งอนาคตส่งผลต้อเจตคติต่อการปฏิบัติราชการเพื่ออนาคต และพฤติกรรมการปฏิบัติงานมากกว่าการฝึกการควบคุมตนเอง วิรัติ ปานศิลา (2542) ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคม

ในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณะสุขระดับตำบล ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย เขตภาคเหนือประเทศไทย พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีความเชื่ออำนาจในตนมาก และมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมมากกว่าในกลุ่มอื่นๆ และพบอีกว่าลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านรวม พฤติกรรมการทำงานด้านบริหารและด้านบริการ นอกจากนี้เรวัติ สดมณี (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรม กรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี สังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด พบว่า กำลังพลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกัน นั่นคือ กำลังพลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตคบคุมตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ และสุวรรณ พิณตานนท์ (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นประธานกรรมการบริหาร พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ของประธานกรรมการบริหารเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงให้ประธานกรรมการบริหารกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นปัจจัยภายในที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคาดหมายว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนในการปฏิบัติงานสูงจะส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ

3.4 เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

เจตคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่าเกี่ยวกับบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดในแง่ให้ประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ทำให้มีความโน้มเอียงไปทางชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง เช่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือขัดขวางทำลายเป็นต้น (งามตา วนินทานนท์.2534: 215) ซึ่งฟิชเบนและไอจ์เซน (Fishbein; & Ajzen.1975: 336-339) ได้ให้ความเห็นว่าเจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อความรู้สึกและความเข้าใจ มีผู้ที่เชื่อว่าทัศนคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ตั้งแต่วัยเยาว์ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็จะคาดหวังและเชื่อว่าได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันนั้น ถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นหรือพฤติกรรมประเภทเดียวกันนั้นอีกแต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วยังไม่ได้ผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทนโดยที่เขาไม่ได้กระทำพฤติกรรมใดเลย ก็จะทำให้เขารับรู้ว่า

พฤติกรรมใดหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษซึ่งมีผลทำให้เขามีเจตคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้น ซึ่งออลพอร์ท (จิตตินันท์ เดชะคุปต์. 2538: 5; อ้างอิงจาก Allport. 1992: 98) กล่าวว่า “เจตคติ” หมายถึง สภาวะความพร้อมทางความคิดและความรู้สึก ซึ่งก่อตัวจากผลของประสบการณ์ มีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลที่มีต่อทุกสิ่ง และทุกสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องด้วย และดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531: 125-127) ยังได้ให้ความหมายของคำว่า “ทัศนคติ” คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล อยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น คือความรู้ว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นจะมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น

เจตคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (วิรัติ ปานศิลา.2542: 7 อ้างอิงจาก McGuire.1969: 155-156 ; Shaver.1977: 168-170) คือ (1) ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งนั้นว่าดีมีประโยชน์หรือเลวมีโทษมากน้อยเพียงใด (2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆด้วย และ(3) การมุ่งกระทำ (Behavioral Intention Component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน นอกจากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้แล้ว ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 5-9) กล่าวว่า เจตคติยังมีลักษณะสำคัญอีก 2 ประการ คือ (1) มีทิศทาง (Direction) หมายถึง จะมีทิศทางไปในทางบวกหรือลบ ดีหรือเลวชอบหรือไม่ชอบ และ(2) มีปริมาณ (Magnitude) หมายถึง มีความเข้มข้นหรือความรุนแรง เช่น อาจมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด รุนแรงมากและสิ่งหนึ่งบางเบา ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้นหรือความพัวพันของบุคคลต่อเรื่องนั้น

จากแนวคิดและความหมายของเจตคติที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้คิดเชิงประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษในการทำงานเพียงใด และมีความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบ ไม่ชอบพฤติกรรมดังกล่าว ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำหรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ McGuire (1969) และ Shaver (1977) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความรู้เชิงประมาณค่า (2) ความรู้สึกพอใจ และ (3) การมุ่งกระทำ

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ได้นำแบบวัดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) และบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ซึ่งมีลักษณะกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกัน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .88 นอกจากนี้ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ได้สร้างแบบวัดเพื่อวัดเจตคติต่อการทำงาน

บริการอย่างมีความรับผิดชอบ กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทฯ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .82 ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ .18-.72

สำหรับในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดเจตคติต่อการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนิดา ธนวัฒนากุล (2547) มาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาในการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 11 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาของ ผอบเธียร วงศ์ภักดี (2537) นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ลักษมี ลุประสงค์ (2546) และณัฐยา ลือชากิตติกุล (2546) พบว่า บุคคลที่มีเจตคติต่อการทำงานสูงจะมีการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีเจตคติต่อการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรเจตคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคคลได้ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) พบว่า พยาบาลที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเหมาะสม คือพยาบาลในกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานมาก สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) พบว่า ตัวแปรทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลสามารถร่วมกันกับตัวแปรอื่นอีก 8 ตัว ในการทำนายพฤติกรรมตามจรรยาบรรณพยาบาลในกลุ่มรวม คือ ทำนายได้ร้อยละ 56.2 โดยเป็นตัวแปรทำนายอันดับแรกทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาริษา สก๊อต (2548) พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากที่สุด (r = .641) และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นนั้น โดยมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและความเชื่ออำนาจภายในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ พบว่าตัวแปรทั้งสองตัวร่วมกันทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานในกลุ่มรวมสามารถทำนายได้ร้อยละ 40 (R^2= .40) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเบต้าเท่ากับ .65 และนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรมสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ เป็นต้น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยภายในที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคาดหมายว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงจะส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่ำ

4. ปัจจัยภายนอก กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยทางสังคม หรือการกระตุ้นชักจูงจากภายนอก ได้แก่ การสั่งสอน แนะนำ การถ่ายทอด การโฆษณา คำบอกเล่า ข่าวสาร คำชี้แจงอธิบายจากผู้อื่น ตลอดจนการเรียนรู้ เลียนแบบจากแหล่งต่างๆ ภายนอก หรืออิทธิพลจากภายนอก ประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

การถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) ทำหน้าที่ในการธำรงรักษากลุ่มทางสังคมเป็นกระบวนการหรือวิถีทางที่บุคคลได้เรียนรู้ทักษะ ความรู้ ค่านิยม แรงจูงใจและบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งของเขาในกลุ่ม ถือได้ว่าเป็นกระบวนการซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตลอดชีวิต (Lifelong Process) ตั้งแต่วัยทารก วัยทำงาน ตราบจนกระทั่งวัยชรา ซึ่งขั้นตอนของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีความสัมพันธ์กับขั้นตอนของชีวิต (อ้อมเดือน สดมณีและคณะ. 2543: 14 อ้างอิงจาก Stryker. 1980: 64; Stryker; & Statham. 1985: 352) ซึ่งจำนง อดิวัฒนสิทธิ์ (2540: 43) ได้กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมมีความหมาย 2 นัย คือ (1) การถ่ายทอดวัฒนธรรม ทำให้บุคคลได้เรียนรู้วัฒนธรรม เช่น การใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน มารยาทสังคม และระเบียบประเพณีต่างๆ เป็นต้น และ(2) การพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน เนื่องจากสังคมแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมไม่เหมือนกัน และกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพมากกว่าสภาพธรรมชาติ บุคคลจำเป็นต้องได้รับการถ่ายทอดทางสังคมเพื่อที่จะได้มีบุคลิกภาพ เช่นเดียวกับบุคคลอื่นและรู้จักระเบียบของสังคมหรือวัฒนธรรม และจรัล อุ่นฐิติวัฒน์ (2548) ได้กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานขององค์การเห็นคุณค่าของค่านิยม ความสามารถ พฤติกรรมการที่คาดหวัง และความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มนุษย์จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่วัยทารกจนเป็นผู้ใหญ่และในแต่ละช่วงวัยมนุษย์สามารถปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตทางสังคมได้อย่างสมดุล เพราะมนุษย์เรียนรู้เข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งกันและกัน เรียนรู้ถึงค่านิยม ความรู้ ความเชื่อ กฎระเบียบ บรรทัดฐานของสังคมจากแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและได้รับการเรียนรู้ทั้งจากการสอน การถ่ายทอดจากประสบการณ์ตรงของบุคคลในครอบครัว สังคมและโดยทางอ้อมผ่านสื่อสถาบันต่างๆ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work Socialization หรือ Organizational Socialization) เป็นกระบวนการที่ปลูกฝังให้แก่พนักงานขององค์การได้เรียนรู้ ได้เข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยมการทำงาน เจตคติ ทักษะพฤติกรรมและบทบาทการทำงานในองค์การ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์การ รวมถึงช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะมีบทบาทและมีความชัดเจนขึ้นอย่างต่อเนื่องไปพร้อมๆ กับชีวิตการ

ทำงานในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งบุคลากรในองค์การจะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน เริ่มจากการเรียนรู้ทางวิชาการในงานอาชีพตามหน้าที่ความรับผิดชอบจนมีทักษะสูงขึ้นจนสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานและองค์การได้ ซึ่งประกอบกับการได้รับการถ่ายทอดในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่จะทำงานร่วมกันในองค์การ (อังศินันท์ อินทรกำแหง. 2548)

แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work Socialization) เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้และทักษะในการอาชีพนั้นๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงาน มีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพกระบวนการนี้รวมถึงการที่บุคคลซึมซับวัฒนธรรมของอาชีพ ค่านิยม บรรทัดฐาน และจริยธรรมของอาชีพของตน รวมทั้งยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขามีอยู่และเกิดลักษณะบางอย่างทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพนั้นๆ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมุ่งเน้นที่กระบวนการถ่ายทอดลักษณะทางสังคมในการทำงานซึ่งเป็นกระบวนการในวัยผู้ใหญ่ มีการถ่ายทอดความรู้ระดับสูง โดยมุ่งไปที่การสอนบทบาทในทักษะเฉพาะ (Role-Specific Skill) มากกว่าค่านิยมโดยทั่วๆ ไป มีการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ เอกลักษณ์ และความยึดมั่นผูกพันตามบทบาทในอาชีพของตน เพื่อจูงใจให้บุคคลได้ดำเนินไปตามเป้าหมายของอาชีพ กระบวนการนี้ รวมไปถึงการถ่ายโอนความคิดหรือความรู้สึกในอุดมคติมาใช้ในความเป็นจริงด้วย (วิรัติ ปานศิลา. 2542: 44 อ้างอิงจาก พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์. 2532: 80)

ดังนั้นการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการซับซ้อนที่บุคคลได้มาซึ่งความรู้ทักษะและสำนึกแห่งเอกลักษณ์แห่งอาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของสมาชิกในวิชาชีพนั้นๆการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานยังรวมไปถึงการ ซึมซับ เอาค่านิยม และบรรทัดฐานของกลุ่มเข้าสู่พฤติกรรม โดยบุคคลจะมีการยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขามีอยู่ในวัฒนธรรมและเกิดลักษณะทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพ ผลผลิตสุดท้ายของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน คือ บุคคลที่ผ่านกระบวนการนี้มีทั้งความสามารถทางความคิดและมีการซึมซับเอาค่านิยม และเจตคติที่เป็นสิ่งที่ต้องการในทางอาชีพ และเป็นสิ่งที่คาดหวังของสาธารณะโดยรวม (วิรัติ ปานศิลา. 2542: 44 อ้างอิงจาก Cohen. 1981: 14) นอกจากนี้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นแนวคิดหนึ่งที่สอดรับต่อจากการถ่ายทอดทางสังคมซึ่งเป็นการถ่ายทอดทางสังคมในระดับที่ผ่านขั้นตอนของสังคม ครอบครัวสู่สังคมที่กว้างขึ้นและมีความหมายต่อการดำเนินชีวิตต่อไปจนตลอดอายุขัย การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมมักเกิดขึ้นในองค์กร พัทยา สายหู (2524 : 92-99) กล่าวถึงกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานว่าการเป็นสมาชิกของสังคมหรือองค์กรจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อได้ผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งมีตัวขัดเกลาเป็นตัวส่งผ่านแบบแผนทั้งหลายจนสามารถใช้เป็นระบบสัญลักษณ์ที่องค์กรนั้นกำหนดเป็นความหมายร่วมตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง และสังคมเอาประสบการณ์ ความชำนิชำนาญเหล่านี้ไว้จนสามารถเป็นตัวแทนที่จะส่งผ่านสู่สมาชิกรุ่นต่อไปได้ กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจึงเป็นความสำคัญที่ทุกคนในองค์กรจะต้องคำนึงถึง เพราะในการผลิตสมาชิกของสังคมในองค์กรเพื่อทดแทนสมาชิกเดิมที่จะต้องสิ้นสภาพไปตามกาล เป็นสิ่งที่ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของสมาชิกและองค์กรจะต้องช่วยกันทำหน้าที่นี้ให้สมบูรณ์

อีกนัยหนึ่ง สมาชิกเก่ามีหน้าที่ถ่ายทอดระเบียบแบบแผน ขนบประเพณี และธรรมเนียมให้สมาชิกใหม่รู้จัก เมื่อสมาชิกใหม่เข้ามาทดแทนสมาชิกเดิมสมาชิกใหม่จะต้องได้รับการอบรมให้รู้จักความเป็นระเบียบทางสังคมหรือการถ่ายทอดทางสังคมและสามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองเข้าสู่ความเป็นสมาชิกได้อย่างค่อนข้างสมบูรณ์ คือ ผสมกลมกลืนกับแบบแผนที่มีอยู่ก่อนเป็นการต่อเนื่องทางสังคมในองค์กรทางสังคมและองค์กรอื่นๆ ที่จัดตั้งขึ้นก็จะต้องมีกระบวนการผลิตสมาชิกใหม่เพื่อทดแทนสมาชิกเก่าที่หมดวาระหรือสิ้นอายุขัย องค์กรนั้นจึงจะดำรงอยู่ต่อไปได้โดยสมาชิกสืบเนื่องทั้งนี้จะด้วยการผลิตขึ้นมาภายในหรือการรับเอาจากภายนอกแล้วนำมาถ่ายทอดความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงสมาชิกภาพขององค์กรก็ตามที (ดุสิต น้ำฝน.2529) กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นกลไกของการนำเข้าสู่สภาวะที่จำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องของความเชื่อถือ ค่านิยมและเจตคติของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กรจึงกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างมากที่ทำให้สมาชิกในสังคมเกิดภาวะผูกพันต่อสังคมในแง่การยึดถือคุณค่าของสังคมนั้น (วิรัติ ปานศิลา.2542: 48 อ้างอิงจาก Cuff & Payne.1984: 46-47) และแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการดำเนินบทบาทตามความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของกระบวนการว่าจะสามารถถ่ายทอดให้สมาชิกเรียนรู้และยอมรับต่อระบบจนถือเป็นความรับผิดชอบที่จะนำเอาคุณค่าและความคาดหวังต่อบทบาทนั้นมาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ตนเองพึงพอใจเพียงใด

จากแนวคิดและความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้และทักษะในอาชีพนั้นๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงานมีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ซึ่งรวมทั้งที่เป็นการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาต่างๆ และการปฐมนิเทศ เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การบอกเล่า แนะนำ และการมีตัวแบบที่ดี จากการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

ในการวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน วิรัติ ปานศิลา (2542) ได้สร้างแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานขึ้นเองเพื่อวัดปริมาณการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลอย่างเป็นทางการ จำนวน 36 ข้อ และไม่เป็นทางการ จำนวน 43 ข้อ มีลักษณะแบบวัดประกอบด้วยประโยคบอกเล่า 1 ประโยค มีมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” ถึง “ไม่เคยเลย” ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .95

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดวิรัติ ปานศิลา (2542) มาใช้วัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 11 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา วิรัติ ปานศิลา (2542) พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญอันดับแรกของพฤติกรรมการทำงานด้านสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาบุคลากรสายสาธารณสุขตำบล (r = .26) สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ (2545) พบว่า ผลการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อเอกลักษณ์วิชาชีพและพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูแนะแนว ซึ่งได้รับประสบการณ์การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูในระหว่างศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูและประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน ส่วนงานวิจัยของลักษมี ลุประสงค์(2546) พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง ไม่ว่าจะมีเจตคติต่อการสื่อสารในระดับใดก็ตามจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ยังพบว่า พนักงานช่างที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการมากจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นต้น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสามารถสรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคาดหมายว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในกาทำงานสูงจะส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

4.2 การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ความหมาของการสนับสนุนทางสังคม มีนักวิจัยได้ให้ความหมายดังนี้

เชเฟอร์ และ คณะ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532: 37; อ้างอิงจาก Shaefer; et al. 1981: 381) แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสนิมสนม รักใคร่ เชื่อมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน (2) การสนับสนุนทางสังคมที่ชัดเจน (Tangible Support) จะทำให้บุคคลได้รับความช่วยเหลือโดยตรงด้วยการให้สิ่งของ เงินทองหรือบริการ และ (3) การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร (Information

Support) จะเป็นการให้ข้อมูล คำแนะนำ และการแก้ปัญหาต่างๆ ของบุคคลหรือให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคล

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532: 37) ให้ความหมายว่า การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เมื่อตนต้องการ หรือเมื่อพบปัญหา เช่น การให้กำลังใจ ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนหรือกลุ่ม การได้รับข้อมูลข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน ครอบครัว ผู้บริหารงาน

ผอบเธียร วงศ์ภักดี (2537: 32) ให้ความหมายว่า การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ครอบครัวและเพื่อนทั่วไป ในด้านทั่วไป เช่น ความรัก ความห่วงใย หรือในด้านข้อมูลข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับและการช่วยเหลือด้านสิ่งของเมื่อต้องการ

พนิดา ธนวัฒนากุล (2547: 31) ให้ความหมายว่า การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจาก หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดระบบของการทำงาน เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความมีระเบียบในการทำงานด้านต่างๆ

อุทุมพร สุราฤทธิ์ (2547: 46) ให้ความหมายว่า สัมพันธ์ภาพระหว่างคน ซึ่งเกี่ยวกับการช่วยเหลือทั้งในด้านวัตถุ และความมั่นคงทางอารมณ์รวมทั้งความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลอื่นด้วย

แนวคิดที่สามารถอธิบายเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ กรอบแนวคิดการปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interactionism) ซึ่งเป็นแกนหลักแกนหนึ่งของสังคมวิทยาแนวการตีความ (Interpretive Sociology) เน้นความสำคัญของความหมายเชิงอัตวิสัย (Subjective Meaning) ในการจัดระเบียบทางสังคมในชีวิตประจำวัน แนวคิดดังกล่าวมีรากฐานมาจากผลงานของ จอร์จ เฮอเบอร์ด มี้ด (George Herbert Mead) ซึ่งได้เขียนบทความเรื่อง Mind, Self and Society เขากล่าวว่าการปฏิสัมพันธ์นั้นมีหัวใจอยู่ 3 อย่าง คือ จิตใจ (Mind) ตัวตน (Self) และสังคม (Society) จิตใจในทรรศนะของมี้ดถือพัฒนามาอย่างใกล้ชิดกับตัวตน จิตใจเป็นเรื่องที่ปรากฏออกมาจากชีวิตมนุษย์โดยผ่านการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กันของมนุษย์ เมื่อใดก็ตามที่ปัจเจกบุคคลใช้สัญลักษณ์ที่มีนัยสำคัญ เมื่อนั้นแสดงว่ามีจิตใจขึ้นในตัวของบุคคลนั้นแล้ว จิตใจจึงเป็นเสมือนขบวนการหนึ่งที่ปรากฏตัวเด่นออกมาในทุกขณะที่ปัจเจกบุคคลผู้นั้นได้กำลังสร้างสรรค์สัมพันธ์กับตัวเอง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่มีนัยสำคัญ จิตใจจึงเป็นขบวนการที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถควบคุมและจัดระเบียบการตอบโต้ของเขาได้ตามเจตนารมณ์ของเขา ส่วนตัวตนในทรรศนะของมี้ดได้เสนอแนะว่า ตัวตนมีความสำคัญต่อการกระทำของตนเองทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งมีผลมาจากอดีตอีกทีหนึ่ง เขาได้เน้นถึงความจำเป็นว่าตัวตนเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการกระทำเสมอและได้เสนอว่าการปฏิสังสรรค์ภายในตัวตนของแต่ละคนนั้นเหมือนกัน การเล่น (Play) คือผู้เล่นที่ได้สวมบทบาทของคนอื่นที่ตนเล่นตามความสัมพันธ์ที่มีต่อเขา ซึ่งมี้ดเรียกว่าเป็น “คนอื่นที่สำคัญ” (Significant Other) ส่วนการปฏิสังสรรค์ในระหว่างปัจเจกบุคคลหรือระหว่างปัจเจกบุคคลกับกลุ่มก็เหมือนกับการเล่นเกมส์ (Game) คือผู้เล่นจะต้องสวมบทบาทของทุกคนด้วย ซึ่งเรียกว่า “คนอื่นโดยทั่วไป” (Generalized Other) และคนอื่นโดยทั่วไปนี้เป็นตัวเชื่อมโยง

ระหว่างการควบคุมตนกับการควบคุมทางสังคม และตัวตนตามความคิดของมี้ด ประกอบด้วย “I” กับ “Me” ซึ่ง “I” เปรียบเสมือนความต้องการเฉพาะตัว และ “Me” เปรียบเสมือนว่าบุคคลนั้นคิดว่าตนควรจะพฤติกรรมอย่างไรการแสดงออกของบุคคลจะเริ่มต้นด้วย “I” และลงท้ายด้วย “Me” นั่นคือ “I” จะกระตุ้น “Me” แล้ว “Me” จะกำหนดทิศทางของการกระทำ (อ้อมเดือน สดมณี และนกเล็ก สุขถิ่นไทย. 2529: 24-25; อ้างอิงจาก Mead.1934) กรอบแนวคิดการปฏิสังสรรค์เชิงสัญลักษณ์ ประกอบด้วยสมมติฐาน 3 ประการ คือ (1) สังคมมนุษย์ประกอบด้วยบุคคลทั้งหลายที่มีตัวตน (Self) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเป็นวัตถุแห่งการกระทำของตนเอง (2) การกระทำของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ถูกปลดปล่อยจากแรงขับตามธรรมชาติ แต่เป็นผลจากการสร้างสรรค์โดยบุคคลนั้นๆ จากการบันทึกและการตีความตามลักษณะต่างๆ ของสถานการณ์ที่เขาได้คิดการกระทำนั้นๆขึ้นมา และ(3) การกระทำร่วม (Joint Act) หรือการกระทำของกลุ่มเป็นผลจากการประสานการกระทำของแต่ละบุคคลเข้าหากันจากการที่แต่ละคนตีความและคำนึงถึงการกระทำของกันและกัน (พงษ์สวัสดิ์ สวัสติพงษ์.2530: 1-2; อ้างอิงจาก Blumer.1962) ตามทัศนียภาพนี้ สังคมมีลักษณะที่เป็นกระบวนการ (Processual) คือเป็นพลวัตรแห่งการปรับตัวเข้าหากันและกัน แต่ละคนกระทำตามวิถีทางที่เขาตีความการกระทำของคนอื่นๆ ตัวตนก็อยู่ในรูปของกระบวนการเช่นกัน ตัวตนในทรรศนะนี้ หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่ดำเนินอยู่ตลอดเวลา เป็นพลวัตรแห่งการบ่งชี้ให้กับตนเองจากการสวมรับทรรศนะที่คนอื่นมีต่อตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรรศนะของ “คนอื่นที่สำคัญ” (Significant Other) (พงษ์สวัสดิ์ สวัสติพงษ์. 2530: 2) จะเห็นได้ว่ากระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมโดยใช้สัญลักษณ์เป็นสื่อความหมายในการปฏิสัมพันธ์กัน ทำให้บุคคลสามารถให้ความหมายในสิ่งต่างๆ ได้อย่างตรงกันและถ่ายทอดความหมายต่างๆ ที่สมาชิกในสังคมรับรู้ร่วมกันทั้งยังเป็นผลให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้สอดคล้องกับการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยสามารถเข้าใจความหมายของพฤติกรรมที่บุคคลเหล่านั้นกระทำต่อตนและสามารถแสดงพฤติกรรมนั้นให้ตรงตามที่บุคคลเหล่านั้นมุ่งหวัง

จากแนวคิดและความหมายของการสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ วัตถุสิ่งของและการให้ข้อมูลในการแก้ปัญหาต่างๆ รวมทั้งมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลอื่นด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ เชเฟอร์ และ คณะ ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสนิมสนม รักใคร่ เชื่อมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน (2) การสนับสนุนทางสังคมที่ชัดเจน (Tangible Support) จะทำให้บุคคลได้รับความช่วยเหลือโดยตรงด้วยการให้สิ่งของ เงินทองหรือบริการ และ (3) การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) จะเป็นการให้ข้อมูล คำแนะนำ และการแก้ปัญหาต่างๆ ของบุคคลหรือให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคล

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

เครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับความนิยมอย่างมาก ในการวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมในมุมมองของผู้รับการสนับสนุนคือ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของสาราสันและคณะ ได้สร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมกับนักศึกษามหาวิทยาลัยวอชิงตันจำนวน 602 คน ด้วยแบบสอบถาม SSQ จำนวน 27 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับตั้งแต่พอใจมาก (6) ถึงไม่พอใจมาก (1) มีค่าความเชื่อมั่นภายใน.97 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ สาราสันและคณะประกอบด้วย ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสารและการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีข้อคำถาม 28 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .87

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) มาใช้วัดการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 11 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาของ ผอบเธียร วงศ์ภักดี (2537) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางจิตได้แก่ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และเจตคติต่อการทำงานฝึกอบรม และการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมได้สูงกว่ากลุ่มคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และลักษณะทางชีวสังคมโดยทำนายได้ร้อยละ 15.3 กมลลักษณ์ ทองสมัคร (2541) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรบรรยากาศในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วนณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ที่ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงาน ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมให้การพยาบาลในทางอ้อม โดยส่งผลต่อจิตใจของพยาบาล ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการพยาบาล และผลที่เกิดขึ้นกับจิตใจนี้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการพยาบาลอย่างเด่นชัด และพบในงานวิจัยของ ขวัญฤทัย พรรณวิจารณ์ (2543) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมือง ผลการศึกษา พบว่า ด้านบริการ ได้แก่ ปัจจัยความสามารถในการบริหาร ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การโดยสามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 57.1 เรวัต สดมณี (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี สังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลในสายงานปลัดบัญชี (กลุ่มรวม) ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลในสายงานปลัดบัญชี (กลุ่มรวม)

ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และพบอีกว่ากำลังพลกรมการเงินทหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลกรมการเงินทหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และณัฐยา ลือชากิตติกุล (2546) ศึกษา ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ พบว่า ผู้ที่มีการสนับสนุนจากองค์การสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่าพนักงานธนาคารในกลุ่มตรงข้ามและพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การและวิถีชีวิตทางพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคาดหมายว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

5. ภูมิหลังกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่าลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลภูมิหลังบางตัวมีส่วนร่วมในการอธิบายพฤติกรรมด้วย และมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน ดังต่อไปนี้

5.1 เพศกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

เพศเป็นปัจจัยทางชีวสังคมที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน มีงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (วิรัติ ปานศิลา. 2542; อ้างอิงจาก Daniel. 1986: 661A; Wilson and et. Al.1984; Williams. 1993: 3673-3674; ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2531: 59; อ้างอิงมาจาก Krasner and Ullman. 1974: 342) ดังเช่นงานวิจัยของวิรัติ ปานศิลา (2542) ที่พบว่า กลุ่มบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลที่เป็นเพศหญิงสามารถรับการถ่ายทอดวิธีการทำงานจากการจัดประชุมอบรม ปฐมนิเทศและการนิเทศของหน่วยงานรวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานีอนามัยได้มากกว่าหรือมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่า กลุ่มบุคลากรเพศชาย ณัฐยา ลือชากิตติกุล (2546) พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านบริการแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) ยังพบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อที่เป็นเพศชายร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ ได้ร้อย 62.7 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ส่วนเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่เป็นเพศหญิงสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ โดยมีตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ ได้ร้อยละ 60.9

สรุปได้ว่า จากผลการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรเพศน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยครั้งนี้

5.2 ระดับการศึกษากับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

บุคคลที่มีการศึกษาสูงย่อมมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีลักษณะทางจิตที่พร้อมในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า (บันเทิง ยันต์โกเกศศ. 2521, ศรีสมร พุ่มสะอาด. 2530; อ้างอิงจาก อุทุมพร สุราฤทธิ์. 2547) และงานวิจัยของ อุทุมพร สุราฤทธิ์ (2547) ศึกษา ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ พบว่า พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่าพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีระดับการศึกษาต่ำ

สรุปได้ว่า จากผลการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรระดับการศึกษาน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยครั้งนี้

5.3 ประเภทตำแหน่งงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีประเภทตำแหน่งงาน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ซึ่งประเภทตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพราะเนื่องจาก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และสิทธิต่างๆ ในตำแหน่งแตกต่างกันออกไป โดยสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 ในงานวิจัยของ ณัทฐา กรีหิรัญ. (2550; อ้างอิงจาก จุทฑารัตน์ กิตติเขมากร. 2553) พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่รู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่และรู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากเมื่อมีการจัดอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ ข้าราชการในหน่วยงานมักจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาก่อน รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ยังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอิสระในการปฏิบัติงานและพนักงานมหาวิทยาลัยยังรู้สึกว่าไม่มั่นคงในงานเนื่องจากระบบสัญญาจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน ยังแตกต่างกับข้าราชการ คือพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นปีละ 1 ครั้ง ซึ่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า จากผลการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรประเภทตำแหน่งงานน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในงานวิจัยครั้งนี้

6. ภารกิจและโครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความเป็นมา

จากนโยบายของรัฐบาลที่วางแนวทางในการปฏิรูประบบราชการ โดยดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารราชการแผ่นดินของส่วนราชการต่างๆ ให้เป็นระบบ ซึ่งมีการก่อตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่เพื่อให้เป็นหน่วยงานหลัก ในการปฏิบัติภารกิจที่เคยซ้ำซ้อนอยู่ในหน่วยงานอื่นๆให้เป็นระบบเปรียบเสมือนเป็นเจ้าภาพในการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลักทั้งยังเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น ในส่วนของกระทรวงมหาดไทย มีหน่วยงานใหม่ถือกำเนิดขึ้นเพื่อจัดการสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ คือกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีภารกิจหน้าที่ในการจัดทำแผนแม่บท วางมาตรการ ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟูจากสาธารณภัย โดยกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกัน เตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัย และการติดตามประเมินผล เพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประกอบด้วยบุคลากรที่ถ่ายโอนมาจาก 5 หน่วยงาน คือ

1. กรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท
2. กองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรมการปกครอง
3. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันอุบัติภัย สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
4. กองสงเคราะห์ผู้ประสบภัย กรมประชาสงเคราะห์
5. กรมการพัฒนาชุมชน (งานบริการด้านช่างพื้นฐาน)

ซึ่งบุคลากรจากหน่วยงานเหล่านี้จะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันใจการปฏิบัติงานป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟู ด้วยระบบการบริหารจัดการสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้น จากสาธารณภัยทุกประเภทอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม, กองการเจ้าหน้าที่, กองคลัง, ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 1-18 (เขต 1 ปทุมธานี, เขต 2 สุพรรณบุรี, เขต 3 ปราจีนบุรี, เขต 4 ประจวบคีรีขันธ์, เขต 5 นครราชสีมา, เขต 6 ขอนแก่น, เขต 7 อุบลราชธานี, เขต 8 กำแพงเพชร, เขต 9 พิษณุโลก, เขต 10 ลำปาง, เขต 11 สุราษฎร์ธานี, เขต 12 สงขลา, เขต 13 อุบลราชธานี, เขต 14 อุดรธานี, เขต 15 เชียงราย, เขต 16 ชัยนาท, เขต 17 จันทบุรี, เขต 18 ภูเก็ต) ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย, สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย, สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, สำนักมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และสำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย เมื่อมีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประสิทธิภาพ

ระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีความปลอดภัย และไม่ได้รับความสูญเสียด้านชีวิต และทรัพย์สินที่สืบเนื่องจากสาธารณภัย

วิสัยทัศน์

" กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นองค์กรหลักของประเทศ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีมาตรฐาน เพื่อให้ประเทศไทยเป็นเมืองปลอดภัย "

พันธกิจ

1. จัดทำและพัฒนาระบบการจัดการภัยพิบัติของประเทศไทย ทั้งก่อนเกิดภัย ขณะเกิดภัย และหลังเกิดภัยให้มีมาตรฐาน โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วน ทั้งภายในและต่างประเทศ
2. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และถ่ายทอดความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้แก่ทุกภาคส่วน
3. บริหารจัดการสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ เพื่อลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน
4. ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย และบรรเทาทุกข์ในเบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัยพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเบื้องต้นให้ทั่วถึงและเป็นธรรม
5. ฟื้นฟูบูรณะพื้นที่ประสบภัยด้วยการจัดทำโครงการฟื้นฟูสภาพพื้นที่ และโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัยให้กลับสู่สภาพปกติโดยเร็ว

เป้าประสงค์

1. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ประชาชนมากขึ้น
2. ประเทศไทยมีความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. ประเทศไทยมีระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยที่มีประสิทธิภาพ
4. การจัดการสาธารณภัยในระดับประเทศมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพสูง
5. หน่วยงานเครือข่ายในระดับพื้นที่มีความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. ลดความสูญเสียจากภัยที่เกิดในระดับพื้นที่
7. ผู้ประสบภัยสามารถดำรงชีวิตได้ในขณะที่เกิดภัย และสามารถกลับไปใช้ชีวิตได้ตามปกติหลังจากเกิดภัย
8. พื้นที่และ/หรือ โครงสร้างพื้นฐานได้รับการฟื้นฟู

อำนาจและหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 มาตรา 11 ให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานกลางของรัฐ ในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ เสนอคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ (กปภ.ช) เพื่อขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรี

2. จัดให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหามาตรการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

3. ปฏิบัติการ ประสานการปฏิบัติ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชน ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และให้การสงเคราะห์เบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัย ผู้ได้รับภยันตรายหรือผู้ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัย

4. แนะนำ ให้คำปรึกษาและอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชน

5. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละระดับ

6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือกฎหมายอื่น หรือตามที่ผู้บัญชาการ นายกรัฐมนตรี คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ (กปภ.ช) หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติตามข้อ 1 แล้วให้หน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามแผนดังกล่าวในการจัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติตามข้อ 1 ให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยร่วมกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมาปรึกษาหารือและจัดทำ ทั้งนี้ จะแจ้งให้หน่วยงานภาคเอกชนเสนอข้อมูลหรือความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนด้วยก็ได้

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ 3, 4, 5 และ 6 กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะจัดให้มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขตขึ้นในบางจังหวัดนั้น และจังหวัดอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกันได้ตามความจำเป็น และจัดให้มีสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดขึ้น เพื่อกำกับดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในจังหวัดหรือตามที่ผู้อำนวยการจังหวัดมอบหมายด้วยก็ได้

ยุทธศาสตร์กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เป้าหมาย

- หน่วยงานภายในที่มีศักยภาพสูงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- บุคลากรที่มีสมรรถนะ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- มีแหล่งเรียนรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้แก่บุคลากร
- มีฐานข้อมูล และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์ มีข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน
- มีระบบการติดตามข้อมูล ประเมินผล แผนงาน / โครงการ
- สถาบันการศึกษาให้การสนับสนุนวิชาการ งานวิจัย และความรู้ในด้านการบริหารสาธารณภัย มีการบูรณาการความรู้และงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ
- มีสถาบันการดับเพลิงและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ในด้านการจัดการภัยพิบัติในระดับประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถในการบูรณาการการบริหารจัดการสาธารณภัยในระดับประเทศ

เป้าหมาย

- มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมต่อข้อมูล ติดต่อสื่อสารในการบริหารจัดการสาธารณภัยในระดับประเทศ
- จัดตั้งองค์กรปฏิบัติ ระบบบัญชาการสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ และมีเอกภาพในการบริหารจัดการสาธารณภัย
- องค์กรเครือข่ายในประเทศและระหว่างประเทศ เข้ามาร่วมดำเนินการบริหารจัดการสาธารณภัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- พัฒนาระบบบริการจัดการเครื่องจักรกล เครื่องมือ อุปกรณ์ในการบริหารจัดการสาธารณภัยมีประสิทธิภาพสูง และมีความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- มีการฟื้นฟูโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสาธารณภัยในระดับพื้นที่

เป้าหมาย

- หน่วยงานเครือข่ายเป็นศูนย์กลางในการให้ความรู้ และสร้างความตระหนักในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- หน่วยงานเครือข่ายมีการบูรณาการการบริหารจัดการสาธารณภัยในการดำเนินการระหว่างกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการสงเคราะห์ผู้ประสบภัยตามมาตรฐาน

เป้าหมาย

- ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมีแผนและระบบระดมกำลัง ทรัพยากรเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดภัยพิบัติ

- หน่วยงานเครือข่ายให้ความร่วมมือในการจัดการสาธารณภัยในขณะเกิดภัยและภายหลังภัยผ่านพ้นไปแล้ว

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการจัดการสาธารณภัย เป็นทั้งหน่วยงานกำหนดนโยบายทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแห่งชาติ หน่วยงานแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ทำหน้าที่เป็นสำนักเลขาการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีหน้าที่จัดทำแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนสำหรับเป็นแผนแม่บทให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้สนับสนุนหน่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ ฝึกอบรมและกำกับดูแลหน่วยปฏิบัติให้ดำเนินงานตามแผนและนโยบายที่วางไว้ และเป็นหน่วยงานปฏิบัติ มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามภารกิจของหน่วยงาน

โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย (กลุ่มภารกิจด้านสาธารณภัยและพัฒนาเมืองร่วมกับกรมโยธาธิการและผังเมือง) ซึ่งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2551 ได้แบ่งส่วนราชการบริหารส่วนกลางออกเป็น 2 กลุ่ม 3 กอง 5 สำนัก และ 18 ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดรวม 76 จังหวัด

ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย

1. สำนักงานเลขานุการกรม (สล.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของกรม และราชการที่มิได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึงปฏิบัติงานสารบรรณของกรม ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ และงานเลขานุการของกรม ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย (ศอ.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอำนวยการและประสานการเฝ้าระวัง การรับแจ้งเหตุ การระงับเหตุ ติดตามและรายงาน สถานการณ์ ปฏิบัติการบรรเทาสาธารณภัยประเมินสถานการณ์ และรายงานระดับความรุนแรงขั้นต้นของสาธารณภัย ปฏิบัติและประสานความร่วมมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากสาธารณภัย และกำหนดมาตรฐานระบบสื่อสารโทรคมนาคม ปฏิบัติร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3. สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย (สช.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าร่วมกับส่วนราชการ มูลนิธิ และองค์กรการกุศลที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ในส่วนที่เป็นอำนาจของอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)

4. สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (สน.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำนโยบาย แนวทาง และแผนแม่บทด้านสาธารณภัย ติดตาม ประเมินผล และกำกับการปฏิบัติการตามแผนแม่บท ประสานนโยบายด้านสาธารณภัยกับหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณของกรม ปฏิบัติการเป็นเลขานุการของคณะกรรมการและอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัย (สม.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อวางระบบมาตรการและมาตรฐานความปลอดภัยด้านสาธารณภัย กำหนดและดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ กฎ มาตรการ และมาตรฐานความปลอดภัยด้านสาธารณภัย ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญางานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านสาธารณภัย วางระบบการบริหารจัดการเครื่องมือ เครื่องจักรกล วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจการสาธารณภัย และจัดทำโครงการฟื้นฟูสภาพพื้นที่ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย (สส.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความตระหนักและความพร้อมด้านสาธารณภัยให้ประชาชน ชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการพัฒนา ฝึกอบรม ฝึกซ้อมและฝึกปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการของกรม ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กองการเจ้าหน้าที่ (กจ.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม ยกเว้นการฝึกอบรม และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กองคลัง (กค.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. หน่วยตรวจสอบภายใน (ตส.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติการบริหารการเงินและบัญชี จัดทำแผนตรวจสอบประจำปี ตรวจสอบรายงานแผนจัดซื้อ/จ้าง และรายงานผลตามแผนจัดซื้อ/จ้างรายไตรมาศ สอบทานการควบคุมภายในด้านการเงิน บัญชี และพัสดุของกองคลัง ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 1 - 18 และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด 76 จังหวัด ปีละ 1 ครั้ง

10. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอแนะ และให้คำปรึกษา รวมทั้งประสานเพื่อให้การบริหารของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (มาตรา 3/1) พิจารณาและเสนอแนะหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งองค์กรรูปแบบอื่นที่มิใช่ราชการ ให้มีการพัฒนาปรับปรุง ปรับเปลี่ยน ระบบการบริหารงาน ซึ่งรวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการระบบงบประมาณ ระบบบุคลากร มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพติดตาม และแก้ไขปัญหาในการดำเนินการหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม สนับสนุน ดูแลการดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดประสานการดำเนินงานกับสำนักงาน ก.พ.ร. รวมทั้งการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการพัฒนางานราชการของส่วนราชการ เสนอต่อสำนักงานงาน ก.พ.ร.ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

11. ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 1 – 12 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำนโยบาย แนวทาง และวางมาตรการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบป้องกันเตือนภัยและบรรเทาสาธารณภัย พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการป้องกันเตือนภัยและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การช่วยเหลือผู้ประสบภัยและฟื้นฟูสภาพพื้นที่ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่กฎหมายกำหนด ส่งเสริม สนับสนุนและปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือผู้ประสบภัยและฟื้นฟูสภาพพื้นที่ อำนวยการและประสานการปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย และฟื้นฟูบูรณะสภาพพื้นที่ที่ประสบสาธารณภัยขนาดใหญ่ ประสานความช่วยเหลือในการป้องกันการช่วยเหลือดำเนินการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด 76 จังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในพื้นที่ระดับจังหวัด กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในจังหวัด ปฏิบัติงานร่วมกับจังหวัดสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

แต่ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานตามภารกิจ จึงได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ปรับปรุงโครงสร้างของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นการภายใน (เฉพาะราชการบริหารส่วนกลาง) ประกอบด้วย

1. ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 13 – 18 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในพื้นที่ระดับจังหวัด กำกับดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในจังหวัด ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. สำนักผู้ตรวจราชการกรม (ผต.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจราชการ เร่งรัดติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมถึงนิเทศงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้องในภารกิจของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงาน กฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม และสำเร็จผลตามนโยบายและแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. สำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ (สว.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อวางระบบมาตรการและมาตรฐานความปลอดภัยด้านสาธารณภัย และอุบัติภัย ประเมินความเสียหายจากสาธารณภัยและจัดทำโครงการฟื้นฟูสภาพพื้นที่ ดำเนินการประสานนโยบาย และการดำเนินงานเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือ และองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักบูรณาการสาธารณภัย อุบัติภัย และความปลอดภัยทางถนน (สบ.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแห่งชาติ ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการป้องกันอุบัติภัยแห่งชาติ และฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการศูนย์อำนวยการ ความปลอดภัยทางถนน ตลอดจนคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางให้เกิดการบูรณาการด้านการบริหารจัดการสาธารณภัยและอุบัติภัยของประเทศระหว่างหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ประสานความร่วมมือและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้องตามมติของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการชุดต่างๆ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ทส.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสาธารณภัยให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระทรวงมหาดไทย และของประเทศไทย พัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูล

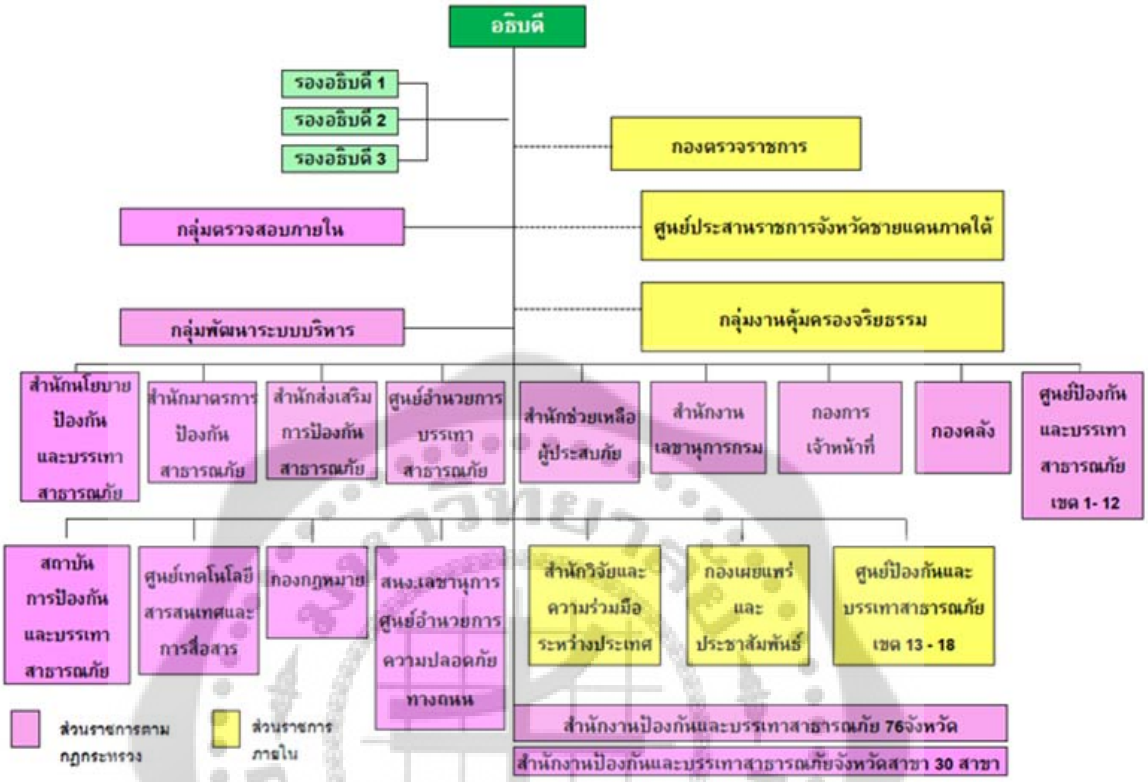
การบริหารจัดการสาธารณภัยให้มีมาตรฐานทันสมัยและสามารถใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสามารถเชื่อมโยง เครือข่ายต่างๆ เข้าด้วยกัน สนับสนุนและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

6. กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ (ผพ.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ภารกิจด้านสาธารณภัยของกรมและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนัก เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยผ่านทางสื่อทุกประเภท ตลอดจนผลงานของกรมและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมเพื่อรณรงค์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประสานงานกับสื่อมวลชนอย่างใกล้ชิด เพื่อเผยแพร่ความรู้และข่าวสารด้านสาธารณภัย ให้แก่ประชาชนได้รับทราบอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ ผลิตสื่อทัศนูปกรณ์และสิ่งพิมพ์ เพื่อการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

7. กลุ่มโรงงานเครื่องจักรกล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการคิดค้น พัฒนาดัดแปลงและผลิตเครื่องจักรกล เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง ชิ้นส่วนอะไหล่ อุปกรณ์ไฟฟ้า รวมทั้งอุปกรณ์อื่นๆ ที่ใช้ในงานกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทดสอบมาตรฐานเครื่องจักรกล เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ด้วยเครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่าง ดำเนินการซ่อม ซ่อมสร้างและซ่อมปรับปรุงสภาพเครื่องจักรกลและชุดส่วนประกอบในส่วนที่เกินขีดความสามารถของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต

8. วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (วปภ.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เตรียมความพร้อมของประชาชน/อาสาสมัครในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นชุดปฏิบัติการพิเศษและเคลื่อนที่เร็ว สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ที่มา: www.disaster.go.th/dpm

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย" เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ 382 คน ลูกจ้างประจำ 58 คน และพนักงานราชการ 149 คน รวมทั้งหมดจำนวน 589 คน (กองการเจ้าหน้าที่. 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวอย่างให้ได้ครอบคลุม และเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ดังนั้น การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณโดยใช้สูตรสำเร็จรูปของ ยามาเน่ (Yamane. 1967: 886) โดยกำหนดให้ e = .05 ซึ่งมีสูตรคำนวณดังต่อไปนี้

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

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
N = ขนาดของประชากร
n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{589}{1+589(.05)^2}$$

$$n = 237$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 237 คน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 320 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99

1.3 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากบุคลากรทั้งหมด 15 หน่วยงาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กองคลัง	77	42
2. กองการเจ้าหน้าที่	56	30
3. กลุ่มตรวจสอบภายใน	12	6
4. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	20	11
5. สำนักผู้ตรวจราชการกรม	15	8
6. กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	25	14
7. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	9	5
8. ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย	55	30
9. สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย	60	33
10. สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	45	24
11. สำนักบูรณาการสาธารณภัย อุบัติภัย และความปลอดภัยทางถนน	30	16
12.สำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัย	62	34
13. สำนักงานเลขานุการกรม	35	19
14. สำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ	28	15
15. สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย	60	33
รวม	**589**	**320**

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 8 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 - 8 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน มีตัวอย่างดังนี้

1.1 เพศ […] ชาย […] หญิง

1.2 ระดับการศึกษา

[…] ปวช.หรือ ม6 […] ปวส.

[…] ปริญญาตรี […] สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประเภทตำแหน่งงาน

[…] ข้าราชการ […] ลูกจ้างประจำ […] พนักงานราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดความมุ่งมั่นในการที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้กลับพร้อมที่จะลองพยามทำใหม่ และการทำงานของตนนั้นไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง ผู้วิจัยปรับแบบวัดของ ลักษมี ลุประสงค์ (2546) มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 11 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .783 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .124-.632

ลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(0) ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนกว่าจะสำเร็จ

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานทุกครั้ง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การวัดจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดบุคคลที่มีจิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกายแรงใจ สติปัญญาเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน แม้ขณะนั้นจะปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆที่ไม่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .888 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .496-.722

มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(0) ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ที่ประสบความเดือดร้อนทุกข์ยาก

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ข้าพเจ้าเต็มใจช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน แม้จะไม่มีใครร้องขอ

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ใช้ข้อคำถามวัดความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและวางแผนในการทำงาน และเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ การวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ผู้วิจัยปรับแบบวัดของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้วัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 11 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .818 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .123-.677

มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

(0) ข้าพเจ้ามักใช้เวลาทำงานนาน จนบางครั้งเสร็จไม่ทันเวลาที่กำหนด

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) การวางแผนล่วงหน้าไม่ค่อยได้ประโยชน์ เพราะเหตุการณ์มักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดความรู้คิดเชิงประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษในการทำงานเพียงใด และมีความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบ ไม่ชอบพฤติกรรมดังกล่าว ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำหรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว โดยผู้วิจัยปรับแบบวัดของพนิดา ธนวัฒนากุล (2547) มาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาในการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 11 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .855 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .406-.699

มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่า เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

(0) ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของงานจะเป็นผลดีต่อตัวข้าพเจ้าเอง

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปฏิบัติงานของข้าพเจ้าให้ได้ดียิ่งขึ้น

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 6 เป็นแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้และทักษะในอาชีพนั้นๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงาน มีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ซึ่งรวมทั้งที่เป็นการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาต่างๆ และการปฐมนิเทศ เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การบอกเล่า แนะนำ และการมี ตัวแบบที่ดี จากการปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ในการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยผู้วิจัยปรับแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ของ วิรัติ ปานศิลา (2542) มาใช้วัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 11 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .816 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .219-.641

มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

(0) เมื่อมีงานโครงการใหญ่ ๆ กรมป้องกันฯ จะจัดให้มีการประชุมชี้แจงก่อนการทำงานเสมอ

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) กรมป้องกันฯ สนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมหาความรู้ต่าง ๆ

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 7 เป็นแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

การวัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดบุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ วัตถุสิ่งของและการให้ข้อมูลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลอื่นด้วย โดยผู้วิจัยปรับแบบวัดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มาใช้วัดการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 11 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .914 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .285-.842

มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงแสดงว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

(0) ผู้บังคับบัญชาจะรับฟังข้าพเจ้าอย่างจริงจังเมื่อข้าพเจ้าต้องการระบายความในใจเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน การพัฒนา หรือการศึกษาต่อของข้าพเจ้า

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 8 เป็นแบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

การวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดถึงการทำงานหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบมีการวางแผน มีความขยัน หมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล จำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .916 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .444-.713

มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

(0) ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดเสมอ

[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองและแบบสอบถามที่ได้ปรับแบบมาจากผู้อื่นไปหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีในเรื่องเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัดเป็นผู้พิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการเพื่อให้สามารถวัดได้เที่ยงตรงกับเรื่องที่ศึกษา และพิจารณาความคิดเห็นตรงกันของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 คน เป็นเกณฑ์การคัดเลือก จากนั้นนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด โดยผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้เป็นข้อคำถามในแบบวัด

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ จะหาภายหลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะวัด นำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อกับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

2. จัดเตรียมแบบสอบถามและแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูลให้ทราบเพื่อแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบวัดอีกครั้ง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. หาคุณสมบัติพื้นฐานของบุคคล วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เช่น ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. ใช้สถิติทดสอบ t (t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe') เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยมีความมุ่งหมายที่สำคัญ คือ (1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงานต่างกัน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (3) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และ (4) เพื่ออธิบายและทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วยตัวแปรปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปัจจัยภายนอก คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม และลักษณะทางชีวสังคม คือ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน

ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. การเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงานต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

3. การศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe') เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

4. การอธิบายและทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้วยตัวแปรปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่าง กลุ่มบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 317 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม โดยมีรายละเอียดในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะชีวสังคม

ตัวแปรที่ศึกษา		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	หญิง	198	62.46
	ชาย	119	37.54
	รวม	317	100.00
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	210	66.25
	สูงกว่าปริญญาตรี	107	33.75
	รวม	317	100.00
ประเภทตำแหน่งงาน			
	ไม่ใช่ข้าราชการ	143	45.11
	ข้าราชการ	174	54.89
	รวม	317	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 62.46 จบการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 และเป็นข้าราชการ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 54.89

ตาราง 3 พิสัย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน แรงจูงใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดทางสังคม การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	พิสัย Range	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD
เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	34.00	55.02	5.92
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	42.00	53.77	5.80
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	43.00	49.12	7.08
จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	40.00	47.36	6.09
การสนับสนุนทางสังคม	49.00	46.89	9.37
ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	47.00	46.48	8.13
พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	64.00	96.33	10.50

จากตาราง 3 การแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีค่าพิสัยเท่ากับ 34.00 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 55.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.92 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าพิสัยเท่ากับ 42.00 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 53.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.80 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีค่าพิสัยเท่ากับ 43.00 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.08 จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าพิสัยเท่ากับ 40.00 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.09 การสนับสนุนทางสังคม มีค่าพิสัยเท่ากับ 49.00 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.37 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน มีค่าพิสัยเท่ากับ 47.00 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.13 และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีค่าพิสัยเท่ากับ 64.00 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 96.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.50

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำจำแนกตามปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัจจัยภายใน		
1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		
กลุ่มต่ำ	140	44.16
กลุ่มสูง	177	55.84
2) จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
กลุ่มต่ำ	139	43.85
กลุ่มสูง	178	56.15
3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน		
กลุ่มต่ำ	133	41.96
กลุ่มสูง	184	58.04
4) เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน		
กลุ่มต่ำ	178	56.15
กลุ่มสูง	139	43.85
ปัจจัยภายนอก		
1) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน		
กลุ่มต่ำ	155	48.90
กลุ่มสูง	162	51.10
2) การสนับสนุนทางสังคม		
กลุ่มต่ำ	143	45.11
กลุ่มสูง	174	54.89
รวม	317	100.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. การเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงานต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ลักษณะทางชีวสังคม	พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน			
	n	$\bar{X}$	SD	t
เพศ				
หญิง	198	96.12	10.72	.452
ชาย	119	96.67	10.16	
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	210	95.69	10.27	.127
สูงกว่าปริญญาตรี	107	97.59	10.88	
ประเภทตำแหน่งงาน				
ไม่ใช่ข้าราชการ	143	95.98	10.13	.592
ข้าราชการ	174	96.61	10.68	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig. (2-tailed)
ปัจจัยภายใน		
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.627	.000**
จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	.589	.000**
ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	.333	.000**
เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	.694	.000**
ปัจจัยภายนอก		
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	.428	.000**
การสนับสนุนทางสังคม	.378	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 ปัจจัยภายใน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .333 - .694 ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางถึงสูง โดยเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด (r = .649) ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางโดยการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด (r = .428)

ปัจจัยภายใน ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีค่าสูงสุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .694 รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .627 จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .589 และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .333

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .428 และการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .378

บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับสูง จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง และมีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนอยู่ในระดับปานกลาง จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปานกลาง

3. การศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) และทดสอบการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ค่าสถิติเอฟ			
		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ข)	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง (กxข)	% ทำนาย
1. กลุ่มรวม	317	63.394*	39.016*	.625	27.1
2. เพศชาย	119	5.877*	26.793*	.148	26.4
3. เพศหญิง	198	64.594*	18.411*	.623	30.9
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	210	51.091*	25.628*	3.178	29.9
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	107	14.703*	13.564*	.913	25.0
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	143	18.759*	16.331*	.496	23.3
7. ข้าราชการ	174	44.716*	23.230*	.072	30.6

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
1. กลุ่มรวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 99.92	ต่ำ = 91.74
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 99.04	ต่ำ = 92.62
2. เพศชาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 98.35	ต่ำ = 94.27
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 100.67	ต่ำ = 91.96
3. เพศหญิง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 100.71	ต่ำ = 90.38
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 98.30	ต่ำ = 92.88
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 99.61	ต่ำ = 90.96
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 98.34	ต่ำ = 92.21
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 100.55	ต่ำ = 93.34
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 100.41	ต่ำ = 93.48
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 98.94	ต่ำ = 92.19
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 98.71	ต่ำ = 92.42
7. ข้าราชการ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 100.61	ต่ำ = 91.33
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 99.32	ต่ำ = 92.62

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 7 จาการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ มีตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม พบผลว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 7) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย

99.92 และ 91.74) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 98.35 และ 94.27) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 100.71 และ 90.38) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 99.61 และ 90.96) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 100.55 และ 93.34) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.94 และ 92.19) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 100.61 และ 91.33) (ตาราง 8)

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 7) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่างกัน พบว่า พนักงานกรมป้องฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.04 และ 92.62) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 100.67 และ 91.96) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 98.30 และ 92.88) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 98.34 และ 92.21) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 100.41 และ 93.48) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.71 และ 92.42) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.32 และ 92.62) (ตาราง 8)

สรุปได้ว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ดีมาก ได้แก่ (1) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง พบในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสถิติเอฟ			
		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	การสนับสนุนทางสังคม (ข)	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง (กxข)	% ทำนาย
1. กลุ่มรวม	317	57.320*	35.940*	6.321*	27.3
2. เพศชาย	119	11.328*	4.057*	3.140	14.4
3. เพศหญิง	198	51.177*	36.842*	2.552	36.6
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	210	46.392*	22.922*	1.513	28.8
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	107	12.358*	13.847*	7.021*	27.0
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	143	15.310*	22.337*	.185	26.3
7. ข้าราชการ	174	38.923*	16.464*	7.140*	29.6

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

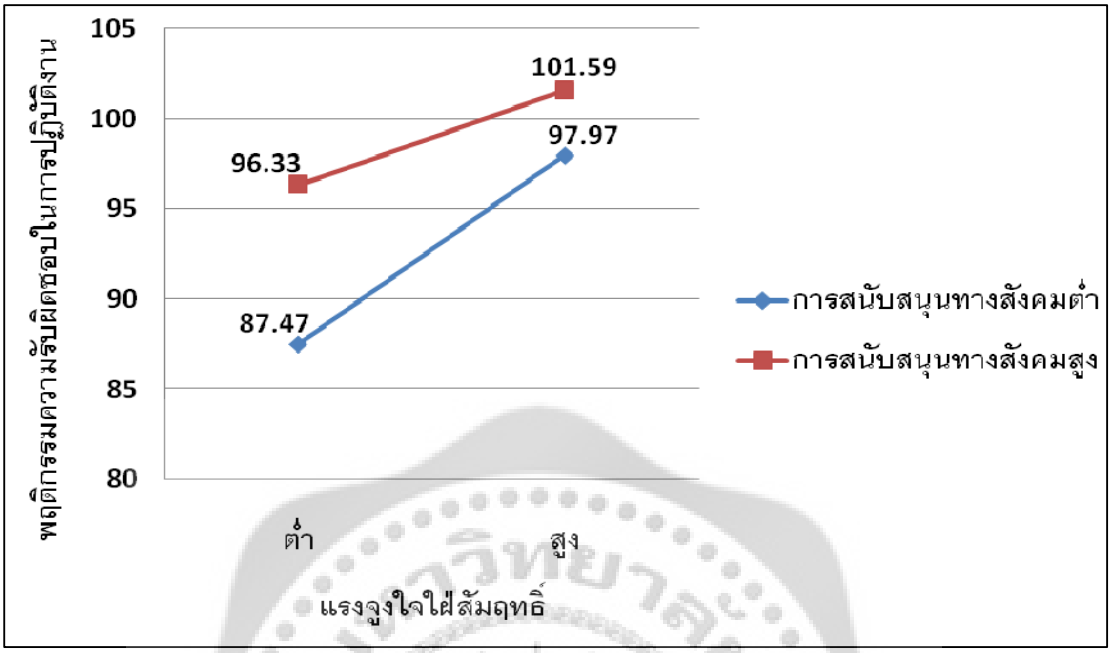
กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
1. กลุ่มรวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 99.78	ต่ำ = 91.90
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 98.96	ต่ำ = 92.72
2. เพศชาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 99.28	ต่ำ = 93.06
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 98.03	ต่ำ = 94.31
3. เพศหญิง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 100.33	ต่ำ = 91.32
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 99.64	ต่ำ = 92.01
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 99.31	ต่ำ = 90.90
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 98.06	ต่ำ = 92.15
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 100.73	ต่ำ = 94.05
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 100.93	ต่ำ = 93.86
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 98.29	ต่ำ = 92.14
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 98.92	ต่ำ = 91.50
7. ข้าราชการ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 100.55	ต่ำ = 91.72
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 99.01	ต่ำ = 93.26

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 9 จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคม โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ มีตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม พบผลว่า พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มข้าราชการ (ตาราง 24-26 ภาคผนวก ก ภาพประกอบ 4-6) และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่มที่แบ่งระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปรมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (Scheffe') พบว่า (1) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ถ้าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ถ้าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรม

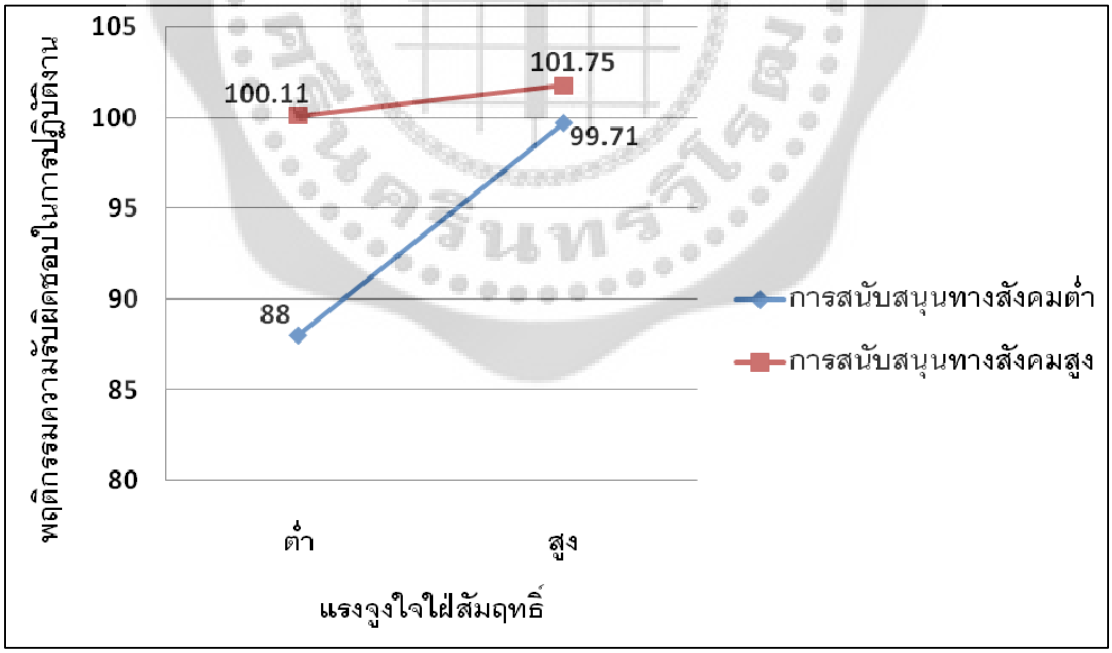
ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (3) บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (4) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (5) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูงพร้อมกันเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำพร้อมกัน

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 9) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.78 และ 91.90) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 99.28 และ 93.06) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 100.33 และ 91.32) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี(ค่าเฉลี่ย 99.31 และ 90.90) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 100.73 และ 94.05) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.29 และ 92.14) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 100.55 และ 91.72) (ตาราง 10)

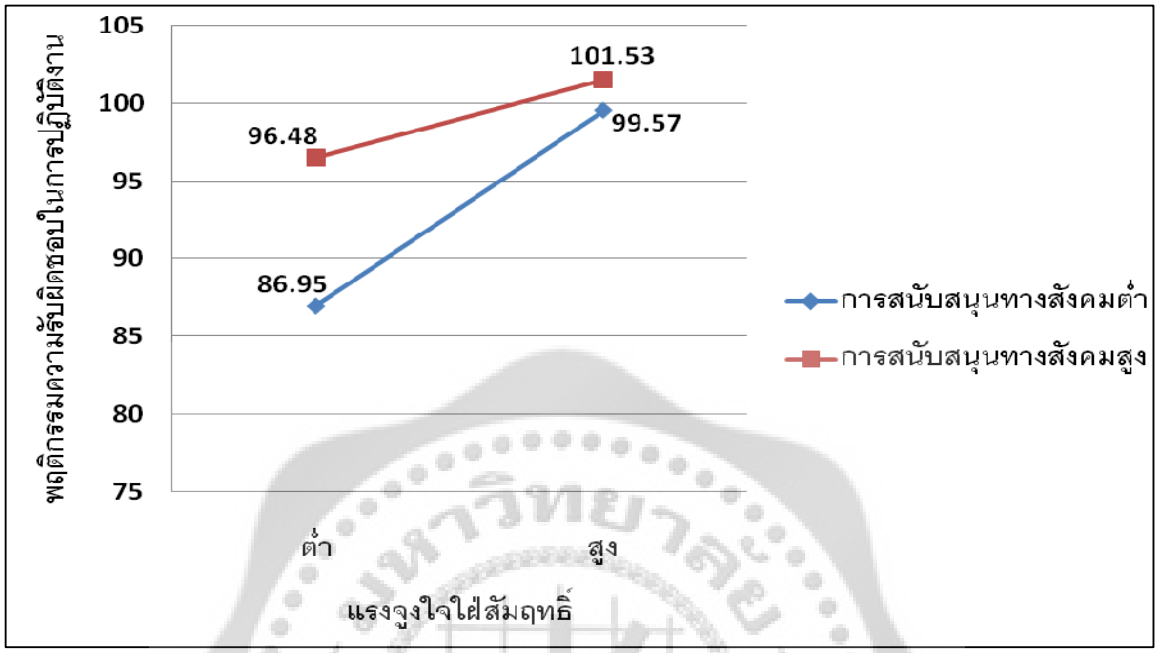
เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคม ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 9) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 98.96 และ 92.72) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 98.03 และ 94.31) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 99.64 และ 92.01) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 98.06 และ 92.15) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 100.93 และ 93.86) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.92 และ 91.50) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.01 และ 93.26) (ตาราง 10)



ภาพประกอบ 4 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มรวม



ภาพประกอบ 5 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี



ภาพประกอบ 6 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มข้าราชการ

สรุปได้ว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ดีมาก ได้แก่ (1) บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (3) บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แต่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในกลุ่มรวม กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มข้าราชการ (4) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ แต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในกลุ่มรวม กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มข้าราชการ (5) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในกลุ่มรวม กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มข้าราชการ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสถิติเอฟ			
		จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ก)	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ข)	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง (กxข)	% ทำนาย
1. กลุ่มรวม	317	53.470*	17.319*	.097	25.1
2. เพศชาย	119	26.510*	16.460*	1.286	39.9
3. เพศหญิง	198	26.939*	5.614*	.023	18.9
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	210	38.121*	10.233*	2.405	26.4
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	107	16.568*	7.097*	2.386	26.6
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	143	32.475*	6.558*	.112	29.5
7. ข้าราชการ	174	23.063*	10.843*	.432	22.9

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
1. กลุ่มรวม	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 99.86	ต่ำ = 91.81
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 98.14	ต่ำ = 93.54
2. เพศชาย	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 99.99	ต่ำ = 91.21
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 99.06	ต่ำ = 92.14
3. เพศหญิง	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 99.78	ต่ำ = 92.20
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 97.72	ต่ำ = 94.26
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 99.62	ต่ำ = 91.44
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 97.65	ต่ำ = 93.41
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 100.51	ต่ำ = 92.58
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 99.14	ต่ำ = 93.95
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 99.39	ต่ำ = 90.27
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 96.88	ต่ำ = 92.78
7. ข้าราชการ	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 100.28	ต่ำ = 92.94
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 99.12	ต่ำ = 94.10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 11 จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ มีตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม พบผลว่าไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 11) โดยพิจารณาตาม

ค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.86 และ 91.81) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 99.99 และ 91.21) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 99.78 และ 92.20) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 99.62 และ 91.44) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 100.51 และ 92.58) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.39 และ 90.27) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 100.28 และ 92.94) (ตาราง 12)

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดทางสังคม ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 11) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 98.14 และ 93.54) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 99.06 และ 92.14) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 97.72 และ 94.26) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 97.65 และ 93.41) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 99.14 และ 93.95) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 96.88 และ 92.78) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.12 และ 94.10) (ตาราง 12)

สรุปได้ว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ดีมาก ได้แก่ (1) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสูง พบในทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง พบในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสถิติเอฟ			
		จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ก)	การสนับสนุนทางสังคม (ข)	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง (กxข)	% ทำนาย
1. กลุ่มรวม	317	54.452*	20.888*	1.203	26.0
2. เพศชาย	119	44.237*	1.840	.154	31.7
3. เพศหญิง	198	18.235*	24.151*	1.380	26.2
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	210	39.761*	12.435*	1.892	27.2
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	107	15.039*	8.283*	.000	24.8
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	143	30.276*	14.375*	.520	32.8
7. ข้าราชการ	174	25.366*	8.409*	.685	21.9

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
1. กลุ่มรวม	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 99.82	ต่ำ = 91.77
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 98.29	ต่ำ = 93.30
2. เพศชาย	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 100.46	ต่ำ = 89.17
3. เพศหญิง	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 99.41	ต่ำ = 93.33
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 99.87	ต่ำ = 92.88
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 99.44	ต่ำ = 91.19
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 97.62	ต่ำ = 93.01
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 100.58	ต่ำ = 92.93
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 99.60	ต่ำ = 93.92
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 99.13	ต่ำ = 90.51
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 97.79	ต่ำ = 91.85
7. ข้าราชการ	จิตอาสาในการป้องกันฯ	สูง = 100.33	ต่ำ = 92.67
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 98.70	ต่ำ = 94.29

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 13 จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการสนับสนุนทางสังคม โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ มีตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม พบผลว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 13) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างกัน พบว่า บุคลากร

กรมป้องกันฯที่มีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่ำในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.82 และ 91.77) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 100.46 และ 89.17) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 99.41 และ 93.33) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 99.44 และ 91.19) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 100.58 และ 92.93) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.13 และ 90.51) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 100.33 และ 92.67) (ตาราง 14)

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ยกเว้นกลุ่มเพศชาย ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 13) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 98.29 และ 93.30) และกลุ่มย่อย ยกเว้นกลุ่มเพศชาย ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 99.87 และ 92.88) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 97.62 และ 93.01) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 99.60 และ 93.92) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 97.79 และ 91.85) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.70 และ 94.29) (ตาราง 14)

สรุปได้ว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ดีมาก ได้แก่ (1) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ยกเว้น กลุ่มเพศชาย ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสถิติเอฟ			
		ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (ก)	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ข)	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง (กxข)	% ทำนาย
1. กลุ่มรวม	317	25.388*	38.773*	1.973	19.3
2. เพศชาย	119	7.055*	27.425*	1.538	28.2
3. เพศหญิง	198	16.433*	15.871*	.930	15.3
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	210	17.119*	29.156*	11.186*	22.3
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	107	9.611*	10.291*	4.085*	23.4
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	143	20.474*	15.254*	1.475	19.6
7. ข้าราชการ	174	14.289*	22.147*	.617	19.2

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

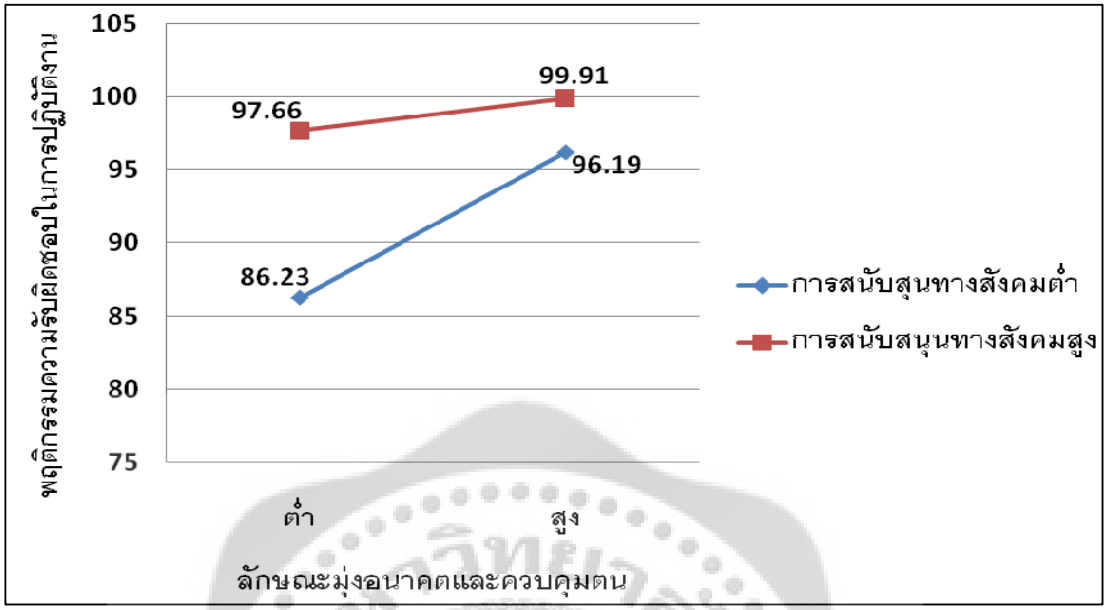
กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
1. กลุ่มรวม	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.67	ต่ำ = 93.17
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 99.31	ต่ำ = 92.53
2. เพศชาย	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.54	ต่ำ = 94.03
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 100.73	ต่ำ = 91.84
3. เพศหญิง	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.66	ต่ำ = 92.86
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 98.61	ต่ำ = 92.91
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.12	ต่ำ = 92.82
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 98.93	ต่ำ = 92.01
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 99.63	ต่ำ = 93.61
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 99.73	ต่ำ = 93.51
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.40	ต่ำ = 93.18
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 98.94	ต่ำ = 92.64
7. ข้าราชการ	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.94	ต่ำ = 93.17
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 99.64	ต่ำ = 92.46

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 15 จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ มีตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม พบผลว่า พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ตาราง 27-28 ภาคผนวก ก ภาพประกอบ 7-8) และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่มที่แบ่งระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปรมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (Scheffe') พบว่า (1) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง ถ้าเป็นผู้ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความ

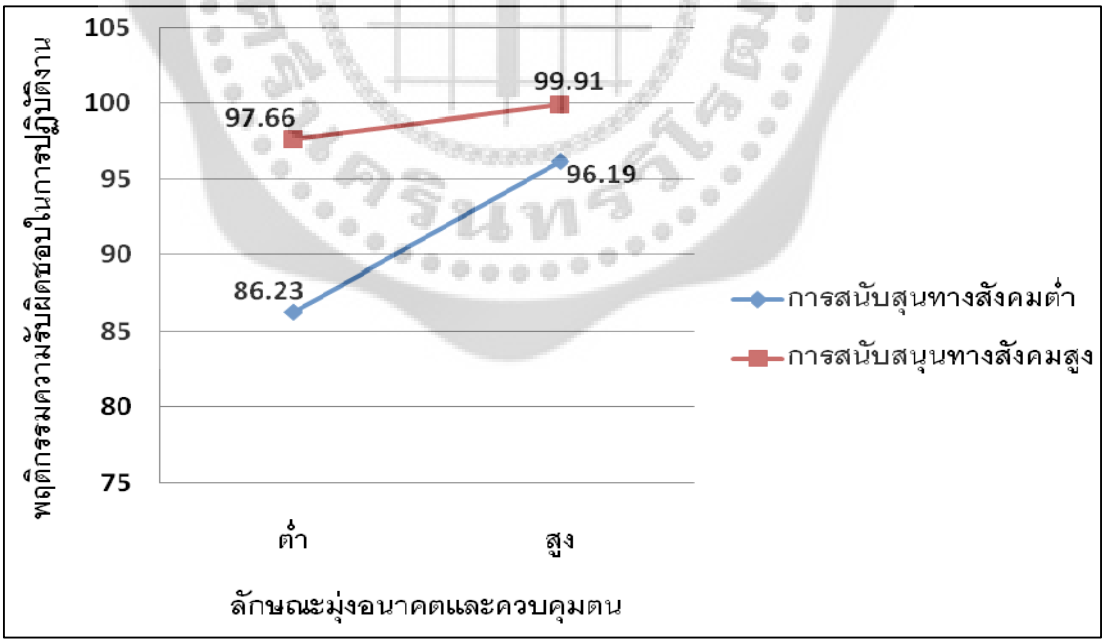
รับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ (3) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 15) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 98.67 และ 93.17) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 98.54 และ 94.03) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 98.66 และ 92.86) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี(ค่าเฉลี่ย 98.12 และ 92.82) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 99.63 และ 93.61) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.40 และ 93.18) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.94 และ 93.17) (ตาราง 16)

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 15) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.31 และ 92.53) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 100.73 และ 91.84) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 98.61 และ 92.91) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 98.93 และ 92.01) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 99.73 และ 93.51) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.94 และ 92.64) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.64 และ 92.46) (ตาราง 16)



ภาพประกอบ 7 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี



ภาพประกอบ 8 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สรุปได้ว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมาก ได้แก่ (1) บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (3) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง แต่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (4) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ แต่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (5) บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ แต่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสถิติเอฟ			
		ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (ก)	การสนับสนุนทางสังคม (ข)	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง (กxข)	% ทำนาย
1. กลุ่มรวม	317	35.404*	51.406*	3.124	22.1
2. เพศชาย	119	14.414*	6.775*	.130	16.0
3. เพศหญิง	198	19.246*	49.907*	3.819	27.3
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	210	23.310	35.858*	9.285*	23.8
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	107	12.170*	15.597*	1.166	24.2
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	143	14.075*	18.466*	1.228	25.8
7. ข้าราชการ	174	19.065*	23.010*	1.414	19.5

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

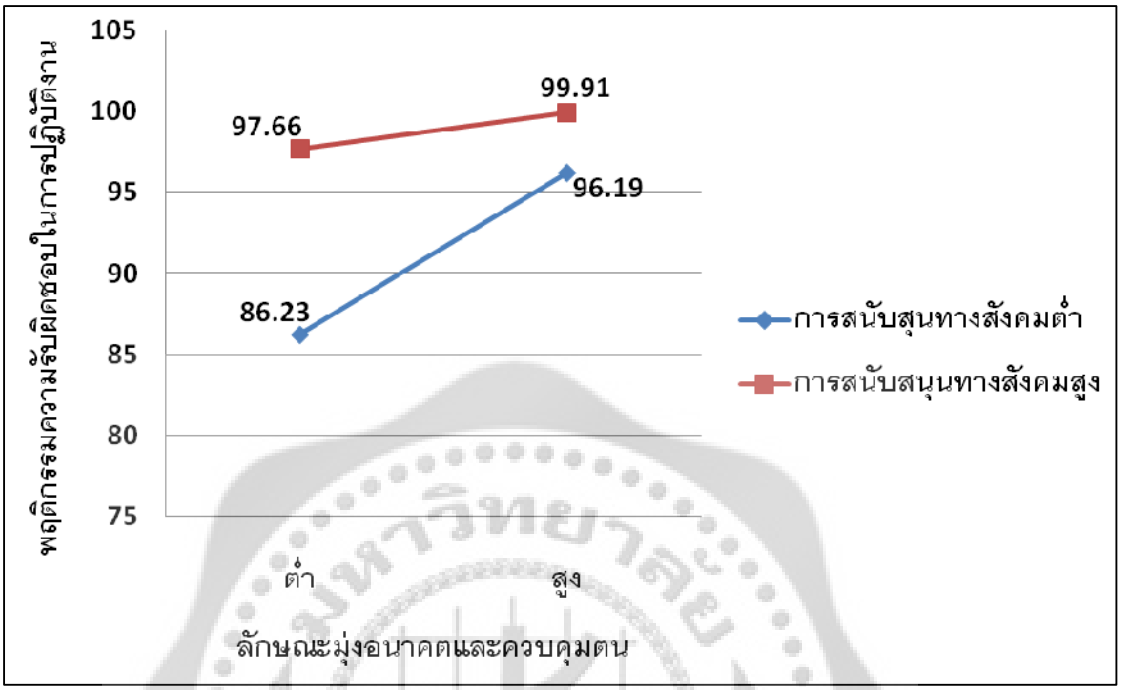
กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
1. กลุ่มรวม	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.66	ต่ำ = 92.33
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 99.31	ต่ำ = 91.68
2. เพศชาย	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.82	ต่ำ = 91.88
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 97.73	ต่ำ = 92.97
3. เพศหญิง	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.69	ต่ำ = 92.89
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 100.46	ต่ำ = 91.12
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.05	ต่ำ = 91.95
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 98.79	ต่ำ = 91.21
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 99.82	ต่ำ = 93.18
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 100.26	ต่ำ = 92.74
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.07	ต่ำ = 92.28
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 99.29	ต่ำ = 91.06
7. ข้าราชการ	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	สูง = 98.99	ต่ำ = 92.38
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 99.32	ต่ำ = 92.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 17 จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ มีตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม พบผลว่า พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ตาราง 29 ภาคผนวก ก ภาพประกอบ 9) และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่มที่แบ่งระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปรมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (Scheffe') พบว่า (1) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูงพร้อมกัน

เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำพร้อมกัน (3) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 17) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 98.66 และ 92.33) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 98.82 และ 91.88) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 98.69 และ 92.89) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี(ค่าเฉลี่ย 98.05 และ 91.95) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 99.82 และ 93.18) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.07 และ 92.28) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.99 และ 92.38) (ตาราง 18)

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคม ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 17) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.31 และ 91.68) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 97.73 และ 92.97) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 100.46 และ 91.12) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 98.79 และ 91.21) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 100.26 และ 92.74) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.29 และ 91.06) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.32 และ 92.05) (ตาราง 18)



ภาพประกอบ 9 ปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี

สรุปได้ว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมาก ได้แก่ (1) บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (3) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ แต่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (4) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูงพร้อมกัน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า พบในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (5) บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ แต่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสถิติเอฟ			
		เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ก)	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ข)	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง (กxข)	% ทำนาย
1. กลุ่มรวม	317	72.633*	18.375*	.000	28.8
2. เพศชาย	119	19.220*	12.732*	.000	34.0
3. เพศหญิง	198	49.884*	7.649*	.001	26.6
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	210	49.979*	8.666*	1.148	28.8
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	107	21.878*	6.721*	1.556	29.5
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	143	19.959*	9.160*	1.392	26.7
7. ข้าราชการ	174	48.588*	11.110*	.729	31.6

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
1. กลุ่มรวม	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 101.37	ต่ำ = 92.30
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 99.12	ต่ำ = 94.55
2. เพศชาย	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 100.88	ต่ำ = 93.18
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 100.16	ต่ำ = 93.90
3. เพศหญิง	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 101.50	ต่ำ = 91.87
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 98.57	ต่ำ = 94.80
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 101.57	ต่ำ = 92.23
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 98.85	ต่ำ = 94.96
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 101.26	ต่ำ = 92.34
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 99.27	ต่ำ = 94.33
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 99.84	ต่ำ = 92.29
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 98.62	ต่ำ = 93.51
7. ข้าราชการ	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 102.14	ต่ำ = 92.36
	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	สูง = 99.59	ต่ำ = 94.91

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 19 จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ มีตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม พบผลว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 19) โดยพิจารณา

ตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 101.37 และ 92.30) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 100.88 และ 93.18) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 101.50 และ 91.87) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 101.57 และ 92.23) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 101.26 และ 92.34) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.84 และ 92.29) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 102.14 และ 92.36) (ตาราง 20)

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 19) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.12 และ 94.55) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 100.16 และ 93.90) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 98.57 และ 94.80) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 98.85 และ 94.96) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 99.27 และ 94.33) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.62 และ 93.51) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.59 และ 94.91) (ตาราง 20)

สรุปได้ว่า (1) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสถิติเอฟ			
		เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ก)	การสนับสนุนทางสังคม (ข)	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง (กxข)	% ทำนาย
1. กลุ่มรวม	317	74.431*	26.842*	.421	30.5
2. เพศชาย	119	33.469*	5.124*	.393	29.4
3. เพศหญิง	198	36.860*	22.857*	.051	31.8
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	210	43.408*	11.992*	.018	29.0
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	107	27.732*	13.635*	.476	32.7
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	143	22.628*	25.554*	2.994	34.0
7. ข้าราชการ	174	48.444*	7.360*	.123	29.9

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
1. กลุ่มรวม	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 101.05	ต่ำ = 92.03
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 99.25	ต่ำ = 93.83
2. เพศชาย	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 101.62	ต่ำ = 91.88
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 98.66	ต่ำ = 94.84
3. เพศหญิง	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 100.71	ต่ำ = 92.44
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 99.83	ต่ำ = 93.32
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 100.91	ต่ำ = 92.01
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 98.79	ต่ำ = 94.12
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 101.45	ต่ำ = 92.06
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 100.05	ต่ำ = 93.47
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 99.31	ต่ำ = 91.95
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 99.54	ต่ำ = 91.72
7. ข้าราชการ	เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 102.03	ต่ำ = 92.06
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 98.98	ต่ำ = 95.10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 21 จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ มีตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม พบผลว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 21) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 101.05 และ 92.03) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 101.62 และ 91.88) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 100.71 และ 92.44) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 100.91 และ 92.01) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 101.45 และ 92.06) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.31 และ 91.95) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 102.03 และ 92.06) (ตาราง 22)

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคม ในทุกกลุ่มทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (ตาราง 21) โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.25 และ 93.83) และกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 98.66 และ 94.84) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 99.83 และ 93.32) กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 98.79 และ 94.12) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 100.05 และ 93.47) กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 99.54 และ 91.72) และกลุ่มข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 98.98 และ 95.10) (ตาราง 22)

สรุปได้ว่า (1) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทาสังคมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มไม่ใช่ข้าราชการ กลุ่มข้าราชการ

4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายและทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวแปรปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก เป็นตัวทำนาย ตามสมมติฐานข้อที่ 4

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายที่เพิ่มขึ้นของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้วยชุดทำนายปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ลำดับที่ 1 (ปัจจัยภายใน 1 - 4)				ลำดับที่ 2 (ปัจจัยภายนอก 5 - 6)		
		% ทำนาย	ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ	ค่าเบต้า	R Square Change	ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ	ค่าเบต้า
1. กลุ่มรวม	317	60.3	4,1,2,3	.417, .298, .165, .086	.9*	4,1,2,6,3	.394, .289, .145, .105, .100
2. เพศชาย	119	62.6	4,2	.390, .368	13	4,2	.357, .354
3. เพศหญิง	198	61.5	4,1	.404, .392	1	1,4	.387, .374
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	210	67.1	4,1,2	.412, .380, .159	.3	4,1,2	.400, .374, .152
5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	107	49.8	4	.419	2.5	4	.393
6. ไม่ใช่ข้าราชการ	143	61.1	4,1,3	.421, .339, .129	.8	4,1,3	.374, .340, .129
7. ข้าราชการ	174	61.2	4,1,2	.380, .277, .276	2*	4,1,2,6	.381, .262, .244, .195

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ R Square Change = เปอร์เซ็นต์ทำนายที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเพิ่มชุดทำนายเข้าไปใหม่ ขณะที่ชุดตัวทำนายเดิมถูกควบคุมให้คงที่

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 1 : 1 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2 คือ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3 คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 4 คือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 : 5 คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน 6 คือ การสนับสนุนทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 23 พบว่า เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับขั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) โดยใช้ชุดตัวแปรปัจจัยภายใน 4 ตัวแปรเป็นกลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1 ปรากฏว่าปัจจัยภายใน 4 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 60.3 มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (ค่าเบต้า .417, .298, .165 และ.086 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้ระหว่างร้อยละ 49.8 ถึง ร้อยละ 67.1 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ค่าเบต้า .412, .380 และ.159 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มปัจจัยภายนอก 2 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็นชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 เมื่อทำการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรลำดับที่ 1 ให้คงที่ ปรากฏว่าชุดปัจจัยภายนอกทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มรวมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ .9 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (ค่าเบต้า .394, .289, .145, .105 และ.100 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทุกประเภท ก็ทำนายได้เพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ .3 ถึง ร้อยละ 13 โดยทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเพศชาย มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ค่าเบต้า .357 และ.354) ทำนายได้เพิ่มขึ้นต่ำที่สุดในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ สรุปได้ว่า ตัวทำนายกลุ่มปัจจัยภายนอก 2 ตัวแปร (ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม) ซึ่งเป็นชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้เพิ่มขึ้น จากตัวทำนายชุดปัจจัยภายใน 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน) ที่เคยทำนายไว้ในลำดับที่ 1 ทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อยประเภทข้าราชการ โดยมีร้อยละการทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่างร้อยละ .3 ถึง ร้อยละ 13 โดยในกลุ่มรวมทำนายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ .9 และทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุด ร้อยละ 13 ในกลุ่มเพศชาย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงหมาดไทยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย คือ (1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงานต่างกัน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (3) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และ(4) เพื่ออธิบายและทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วยตัวแปรปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีสมมติฐานการวิจัย คือ (1) บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (2) ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (3) ปัจจัยภายใน (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน) มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม) โดยร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และ(4) ปัจจัยภายใน (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน) 4 ตัวแปร ร่วมกับปัจจัยภายนอก (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม) 2 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้ ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เป็นจำนวน 317 คน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 7 แบบวัด และแบบสอบถามลักษณะชีวสังคม แบ่งออกเป็น 8 ตอน คือ (1) เป็นแบบสอบถามลักษณะชีวสังคม (2) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3) แบบวัดจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (4) แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (5) แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (6) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (7) แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และ (8) แบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ (1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา เพื่อศึกษาหาคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (2) ใช้สถิติทดสอบ t (t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 (3) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 (4) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe') เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และ (5) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

การสรุปผลตามสมติฐานการวิจัย อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสรุปผลตามสมติฐานการวิจัย

1. ตามสมติฐานข้อที่ 1 : บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น*ไม่ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 1*

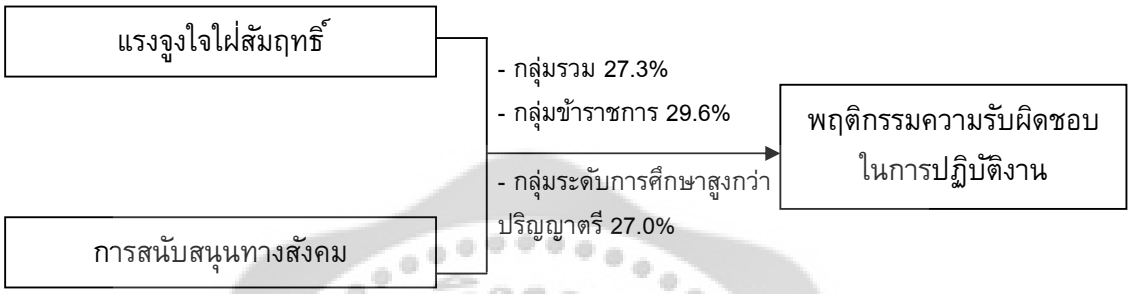
2. ตามสมติฐานข้อที่ 2 : ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (r = .694) รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (r = .627) จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (r = .589) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (r = .428) การสนับสนุนทางสังคม (r = .378) และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน (r = .333) ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น*ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 2*

3. ตามสมติฐานข้อที่ 3 : ปัจจัยภายใน (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน) มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม) โดยร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันฯ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในกลุ่มรวม กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มข้าราชการ



ภาพประกอบ 10 ปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคม สนับสนุนสมติฐานที่ 3

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้ (1) บุคลากรกรมป้องกันฯในกลุ่มรวม ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเป็นข้าราชการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ถ้ามีการสนับสนุนทางสังคมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯในกลุ่มรวม ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเป็นข้าราชการ ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และ(3) บุคลากรกรมป้องกันฯในกลุ่มรวม ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเป็นข้าราชการ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ถ้ามีการสนับสนุนทางสังคมสูงพร้อมกันสองด้าน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะสองด้านต่ำพร้อมกัน

3.3 จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันฯ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

3.4 จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันฯ

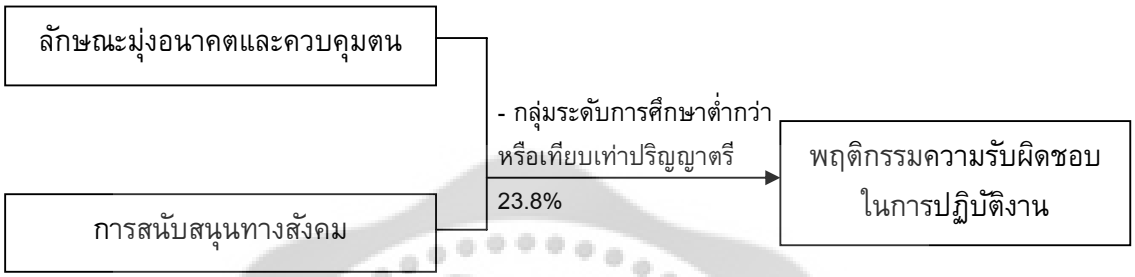
ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการสนับสนุนทางสังคม

3.5 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ภาพประกอบ 11 ปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สนับสนุนสมติฐานที่ 3

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในด้านรวม สรุปได้ดังนี้ (1) บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง ถ้ามีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงพร้อมกันสองด้าน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะสองด้านต่ำพร้อมกัน (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ ถ้ามีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ และ(3) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมต่ำ

3.6 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี



ภาพประกอบ 12 ปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม สนับสนุนสมติฐานที่ 3

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในด้านรวม สรุปได้ดังนี้ (1) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรีที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ ถ้ามีการสนับสนุนทางสังคมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (2) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง ถ้ามีการสนับสนุนทางสังคมสูงพร้อมกันสองด้าน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะสองด้านต่ำพร้อมกัน 3) บุคลากรกรมป้องกันฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรกรมป้องกันฯที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่ำ

3.7 เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันฯ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

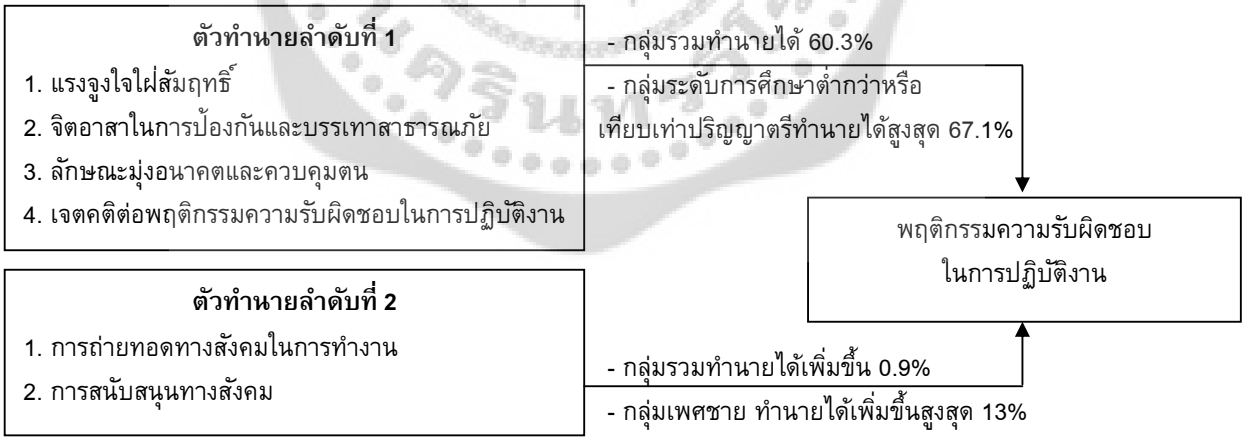
3.8 เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันฯ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ ระหว่างตัวเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น*ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 บางส่วน*

4. ตามสมติฐานข้อที่ 4 : ปัจจัยภายใน (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน) 4 ตัวแปร ร่วมกับปัจจัยภายนอก (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม) 2 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้ ผลการวิเคราะห์พบว่า

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับขั้น (ตาราง 23) โดยใช้ชุดตัวแปรปัจจัยภายใน 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน) เป็นกลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1 และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มปัจจัยภายนอก 2 ตัวแปร (ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม) เข้ามาเพิ่มเป็นชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 เมื่อทำการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรลำดับที่ 1 ให้คงที่ ผลปรากฏว่า ชุดปัจจัยภายนอกสามารถทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้เพิ่มขึ้นจากตัวทำนายลำดับที่ 1 ร้อยละ 60.3 ได้อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อยประเภทข้าราชการ โดยมีร้อยละการทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่างร้อยละ .3 ถึง ร้อยละ 13 โดยในกลุ่มรวมทำนายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ .9 และทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุด ร้อยละ 13 ในกลุ่มเพศชาย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ภาพประกอบ 12)

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น*ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 4*



ภาพประกอบ 13 ผลการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มปัจจัยภายใน เป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 ปัจจัยภายนอกร่วมเป็นตัวทำนายลำดับที่ 2

2. อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่1 “บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีชีวสังคมแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน”

จากผลการวิจัยแสดงว่า บุคลากรกรมป้องกันฯ ที่มีชีวสังคมแตกต่างกันได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกเพศ ทุกตำแหน่งงาน จะต้องปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายหลักเดียวกัน คือ การรับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเฉพาะเมื่อเกิดสภาวะภัยพิบัติบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติภายใต้ยุทศาสตร์ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างอันเกิดจากเพศหรือตำแหน่งงาน จึงทำให้บุคลากรกรมป้องกันฯ มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 “ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน”

จากผลการวิจัยแสดงว่า ตัวแปรปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงสุด หมายถึง การที่บุคลากรกรมป้องกันฯ มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงจะทำให้มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับ มาริษา สก๊อต (2548) ที่พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากที่สุด (r = .641) เช่นเดียวกับนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานรองลงมา หมายถึง การที่บุคลากรกรมป้องกันฯ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ที่พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิรัติ ปานศิลา (2542) ที่พบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานเหมาะสมมากกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ด้านจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรกรมป้องกันฯ มีจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสูงจะทำให้มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับ นันทรัตน์ ปริวัติธรรม (2553) ที่พบว่า พฤติกรรมจิตอาสา ประกอบด้วย การช่วยเหลือผู้อื่นการเสียสละ

ต่อสังคม การมุ่งมั่นพัฒนาสังคม และจิตสำนึกสาธารณะอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับพฤติกรรมจิตอาสาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ด้านการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรกรมป้องกันฯ มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานปานกลางจะทำให้มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัติ ปานศิลา (2542) ที่พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการร่วมกับตัวแปรด้านการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาบุคลากรสายสาธารณสุขตำบล มีความสัมพันธ์กัน (r = .20)

ด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรกรมป้องกันฯ มีการสนับสนุนทางสังคมปานกลางจะทำให้มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมให้การพยาบาลในทางอ้อม

ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรกรมป้องกันฯ มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนปานกลางจะทำให้มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับวิรัติ ปานศิลา (2542) ที่พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีความเชื่ออำนาจในตนมาก และมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมมากกว่าในกลุ่มอื่นๆ และพบอีกว่าลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านรวม พฤติกรรมการทำงานด้านบริหารและด้านบริการ

สมมติฐานที่ 3 “ปัจจัยภายใน (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน) มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม) โดยร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน”

พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก 3 คู่ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคม จากผลการวิจัยแสดงว่า บุคลากรกรมป้องกันฯในกลุ่มรวม ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเป็นข้าราชการ มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งการพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว กล่าวได้ว่า ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามที่สมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งยังไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษาปฏิสัมพันธ์กับตัวอิสระ 2 ตัวนี้ แต่พบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมาที่ได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระทีละตัว งานวิจัยที่สนับสนุนจากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น งานวิจัยของพนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่ม

บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานช่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .442) และ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เป็นต้น

งานวิจัยที่สนับสนุนจากการศึกษา การสนับสนุนทางสังคม เช่น งานวิจัยของเรวัต สดมณี (2544) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี พบว่า กำลังพลในสายงานปลัดบัญชี (กลุ่มรวม) ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลในสายงานปลัดบัญชี (กลุ่มรวม) ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และพบอีกว่ากำลังพลกรมการเงินทหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลกรมการเงินทหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และณัฐยา ลือชากิตติกุล (2546) ที่ได้ศึกษาลักษณะทางสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่มีการสนับสนุนจากองค์การสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่าพนักงานธนาคารในกลุ่มตรงข้ามและพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การและวิถีชีวิตทางพุทธ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ

2. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่จบการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งการพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว กล่าวได้ว่า ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามที่สมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งยังไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษาปฏิสัมพันธ์กับตัวอิสระ 2 ตัวนี้ แต่พบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมาที่ได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระทีละตัว งานวิจัยที่สนับสนุนจากการศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เช่น งานวิจัยของเรวัติ สดมณี (2544) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรม กรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี สังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด พบว่า กำลังพล ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่า กำลังพลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนน้อย เมื่อแยกพิจารณาแต่ละหน่วยงานได้ผลสอดคล้องกันทุกหน่วยงาน และสุวรรณ พิณตานนท์ (2545) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นประธานกรรมการบริหาร พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ของประธานกรรมการบริหารเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงให้ประธานกรรมการบริหารกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน

งานวิจัยที่สนับสนุนจากการศึกษา การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เช่น งานวิจัยของมยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ บมจ.ธนาคารกรุงไทย พบว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานช่างที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการมากจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นต้น

3. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม จากผลการวิจัยแสดงว่า บุคลากรกรมป้องกันฯที่จบการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งการพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว กล่าวได้ว่า ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามที่สมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งยังไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษาปฏิสัมพันธ์กับตัวอิสระ 2 ตัวนี้ แต่พบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมาที่ได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระทีละตัว งานวิจัยที่สนับสนุนจากการศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เช่น งานวิจัยของเรวัติ สดมณี (2544) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรม กรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี สังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด พบว่า กำลังพล ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่า กำลังพลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนน้อย เมื่อแยกพิจารณาแต่ละหน่วยงานได้ผลสอดคล้องกันทุกหน่วยงาน และสุวรรณ พิณตานนท์ (2545) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นประธานกรรมการบริหาร พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ของประธานกรรมการบริหารเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงให้ประธานกรรมการบริหารกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน

งานวิจัยที่สนับสนุนจากการศึกษา การสนับสนุนทางสังคม เช่น งานวิจัยของเรวัต สดมณี (2544) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี พบว่า กำลังพลในสายงานปลัดบัญชี (กลุ่มรวม) ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลในสายงานปลัดบัญชี (กลุ่มรวม) ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และพบอีกว่ากำลังพลกรมการเงินทหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลกรมการเงินทหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และณัฐยา ลือชากิตติกุล (2546) ที่ได้ศึกษาลักษณะทางสังคมและลักษณะทางพุธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่มีการสนับสนุนจากองค์การสูง

เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่าพนักงานธนาคารในกลุ่มตรงข้ามและพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การและวิถีชีวิตทางพุทธ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ

อาจกล่าวได้ว่า ข้อพบนี้เป็นไปตามทฤษฎีของ อัลบาเนส ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมมาจากองค์ประกอบ 2 อย่างคือ ลักษณะส่วนบุคคลหรือปัจจัยภายใน กับสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยภายนอก โดยที่ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 4 "ปัจจัยภายใน (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน) 4 ตัวแปร ร่วมกับปัจจัยภายนอก (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม) 2 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้"

จากผลการวิจัยแสดงว่า ตัวแปรที่สำคัญลำดับแรกในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย คือ *เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน* เนื่องจาก เจตคติ เป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อความรู้สึกและความเข้าใจ มีผู้ที่เชื่อว่าทัศนคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ตั้งแต่วัยเยาว์ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็จะคาดหวังและเชื่อว่าได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันนั้น ถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นหรือพฤติกรรมประเภทเดียวกันนั้นอีกแต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วยังไม่ได้ผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทนโดยที่เขาไม่ได้กระทำพฤติกรรมใดเลย ก็จะทำให้เขารับรู้ว่าพฤติกรรมใดหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษซึ่งมีผลทำให้เขามีเจตคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้น (Fishbein & Ajzen.1975: 336-339) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผอบเธียร วงศ์ภักดี (2537) ลักษมี ลุประสงค์ (2546) ณัฐยา ลือชากิตติกุล (2546) และนุชนารถ ธาตุทอง (2539) ที่พบว่า บุคคลที่มีเจตคติต่อการทำงานสูงจะมีการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีเจตคติต่อการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรเจตคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคคลได้ และงานวิจัยของมาริษา สก๊อต (2548) ยังพบว่า ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานและความเชื่ออำนาจภายในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานในกลุ่มรวม ทำนายได้ร้อยละ 40 (R^2 = .40) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้อย่างชัดเจนมีค่าเบต้าเท่ากับ .65

รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่งซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วนินทานนท์ และคณะ. 2545) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัติ ปานศิลา (2542) พบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานเหมาะสมมากกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านรวมมากที่สุด

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้สูงที่สุด ดังนั้นควรส่งเสริมให้มีการเพิ่มเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจัดอบรม เพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งที่หน่วยงานจะได้รับคือ เมื่อบุคลากรกรมป้องกันฯ มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ดีแล้วจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ตามเป้าหมายของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในกลุ่มข้าราชการ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคมไปพร้อมๆกัน โดยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรมองโลกในแง่บวก ไม่ยึดติดกับความคิดของตัวเอง มีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์การทำงานที่เป็นระบบ มีแนวทางที่ชัดเจน การประเมินผลที่ยุติธรรม เพื่อวัดผลการทำงาน และนำไปปรับปรุงการทำงาน รวมถึงการพิจารณาให้ผลตอบแทน ให้การสนับสนุนทางสังคม โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าในหน่วยงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและบุคลากรกับหัวหน้างาน มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับการดูแลเอาใจใส่ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และผู้บริหารยังต้องมองการณ์ไกล วางแผนในการทำงาน เห็นความสำคัญของผลดีและผลเสีย และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรกรมป้องกันฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรกรมป้องกันฯ มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพบเฉพาะในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่มนี้ได้เห็นแนวทางของการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไปพร้อมทั้ง

สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าขึ้น พร้อมทั้งคัดเลือกบุคลากรที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ได้รับรางวัล เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรกลุ่มนี้ และจะได้เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการขยายการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เช่น ความยุติธรรมในองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากร และนำไปปรับปรุงการคัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น

2. งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในส่วนภูมิภาค เพื่อค้นหาปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติของบุคลากรในด้านอื่นๆให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

3. การศึกษาครั้งนี้ได้แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเน้นที่ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้นกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ควรศึกษาวิจัยเชิงทดลองกับบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยจัดทำโปรแกรม

การฝึกอบรมให้บุคลากร โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างจัดกิจกรรมสร้างเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันควรเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ควบคู่กันไป แล้วดูผลการปฏิบัติงานว่าบุคลากรมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมากขึ้นหรือไม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2553). *รายงานประจำปี 2553.* กรุงเทพฯ: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

กลมลักษณ์ ทองสมัคร. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจทางธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กองการเจ้าหน้าที่. (2555). กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

เกษม วัฒนชัย. (2546). *ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

ขวัญฤทัย พรรณวิจารณ์. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมือง.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

งามตา วนินทานนท์. (2534). *จิตวิทยาสังคม.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

งามตา วนินทานนท์ และคนอื่นๆ. (2545). *การถ่ายทอดทางสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์.*เอกสารคำสอนวิชา วป 581. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2540). *คุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตรวัดเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบที่สร้างขึ้นเองโดยประยุกต์วิธีการของธอร์นไดด์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จุฑารัตน์ กิตติเขมากร. (2550). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จุรีรัตน์ นันทัยทวีกุล. (2538). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐยา ลือชากิตติกุล. (2546). *ลักษณะทางสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐณิชากร ศรีบริบูรณ์. (2550). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม.(วิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัวการทำงานและลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัทฐา กรีหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรโรฒ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). *ความสัมพันธ์ในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.* รายงานการวิจัย.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2528). *การพัฒนาจิตใจข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการข้าราชการ.* 30 (2: 21-31)

ดุษฎี ทรัพย์ปรุง. (2529). *ผลการใช้บทบาทสมมติเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดรางบัว กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดุสิต น้ำฝน. (2529). *การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ : ศึกษากรณีนักเรียนนายเรืออากาศ.* วิทยานิพนธ์ สค.ม.(สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธกร ถาวรสันต์. (2550). *ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธงชัย สันติวงศ์. (2540). *หลักการจัดการ.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นกเล็ก สุขถิ่นไทย. (2531). *งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของคนไทย : ในประมวลบทความทางวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์.* เอกสารฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ 33 หน้า 81-100. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). *ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิภา วิจิตรศิริ. (2525). *ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1โรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" จังหวัดสระบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นุชนารถ ธาตุทอง. (2539*). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นันทรัตน์ ปริวัติธรรม. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของเด็กและเยาวชนที่รับทุนการศึกษาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.* วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนาศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปราโมทย์ กัลยา. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.* ปริญญานิพนธ์ ก.ม. (การบริหารการศึกษา). จังหวัดอุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปิยะนาถ สรวิสูตร. (2552). *แรงจูงใจของผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม : กรณีศึกษา สภาเยาวชนกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผอบเธียร วงศ์ภักดี. (2537). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมใน ธนาคารพาณิชย์ไทย.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์. (2530). *ปัญหาอัญญภาพของมนุษย์ในสังคมปัจจุบัน: โครงร่างการวิเคราะห์ตามกรอบความคิดสังคมวิทยาแนวพุทธ.* สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: การศาสนา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศยาม.

พระไพศาล วิสาโล. (2550). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการจัดการความดี ศึกษากรณีมูลนิธิพุทธฉือจี้.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

พนิดา ธนวัฒนากุล. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่ม บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน).* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัชรี นีรนาทโกมล และคณะ (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พัทยา สายหู. (2524). *กลไกของสังคม.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ชรินทร์ ปฐมวณิชกะ. (2535). *การวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบของนักเรียนระดับประถมศึกษา : กรณีศึกษาชั้นประถมปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก.*ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มยุรฉัตร สุขดำรงค์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ บมจ.ธนาคารกรุงไทย.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มาริษา สก๊อต. (2548). *จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ. (2550). *จิตอาสาคืออะไร.* ประชาชาติธุรกิจ. ตอนที่ 38.

ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล. (2541). *ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัชนี สังข์สุวรรณ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกสาร กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เรวัติ สดมณี. (2544). *ปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณี กำลังพลในสายงานปลัดบัญชี.* กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ละม้ายมาศ ศรทัตต์ และจรรจา สุวรรณทัต. (2510). *อิทธิพลของสังคมต่อพัฒนาการของเด็กที่ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี.* รายงานการวิจัยฉบับที่ 9. กรุงเทพฯ : สถาบันระหว่างชาติสำหรับการค้นคว้าเรื่องเด็ก.

ลักษมี ลุประสงค์. (2546). *ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102 : ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.*ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิภา พงษ์พิจิตร. (2529). *ลักษณะของนิสิตหอพักจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรัติ ปานศิลา. (2542). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณ์และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณะสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย*. ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซแท็กซ์.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมชาย ประกิตเจริญสุข. (2547). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.* ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมยศ นาวีการ. (2545). *กรณีศึกษาการบริหารและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 199.

สาโรช บัวศรี. (2522). *การรับผิดชอบในการตัดสินใจ.* จุลสารสมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย ฉบับปีที่ 8. กรุงเทพฯ : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย โรงพิมพ์บรรหาร.

สิริลักษณ์ ตรัยตรึงตรีคูณ. (2550). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกของนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรมฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวรรณ พิณตานนท์. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรการบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อนุวัติ คูณแก้ว. (2538). *การวัดผลและการพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทุมพร สุราฤทธิ์. (2547). *ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2548). *เอกสารประกอบการสอน รายวิชา วป 722 ผู้นำ สมาชิกและการพัฒนาองค์การ.* สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Albanese. (1981). *Managing: toward accountability for performance*. 3rd ed. Venture: Regal Books.

Bloom, B (1975). *Taxonomy of Education Objective Handbook I. Cognitive Domain*. New York: David Mckay.

Cattell, Raymond B. (1963). *Manual for jr. – sr. High school Personality Questionnaire "HSP" Form A.* Illinois : Institute for Personality and ability Testing.

Fishbein, M. and AiZen. I.(1975). *Belief,Attitude,Intention and Behavior : An Introduction toTheory and Research*. Reading, Massachusetts" Addison Wesley.

Heck, R.H. (1995). *Organizational and Professional Socialization : Its Impact on The Performance of New Administrators*. The Urban Review.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society* . New York, N.Y. : McGraw-Hill.

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

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). *Toward a Theory of Organizational Socialization.* Research in Organizational Behavior.

Yamane, Taro.(1967). *Statistics: An introductory analysis.* New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงค่าสถิติต่าง ๆ

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวม จำนวน 317 คน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	n	code	$\bar{X}$	21 (97.97)	12 (96.33)	11 (87.47)
สูง	สูง	113	22	101.59	3.62*	5.26*	14.12*
สูง	ต่ำ	64	21	97.97	-	1.64	10.50*
ต่ำ	สูง	61	12	96.33	-	-	8.86*
ต่ำ	ต่ำ	79	11	87.47	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	n	code	$\bar{X}$	12 (100.11)	21 (99.71)	11 (88.00)
สูง	สูง	40	22	101.75	1.64	2.04	13.75*
ต่ำ	สูง	19	12	100.11	-	0.4	12.11*
สูง	ต่ำ	21	21	99.71	-	-	11.71*
ต่ำ	ต่ำ	27	11	88.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มประเภทข้าราชการ จำนวน 174 คน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	n	code	$\bar{x}$	21 (99.57)	12 (96.48)	11 (86.95)
สูง	สูง	60	22	101.53	1.96	5.05*	14.58*
สูง	ต่ำ	29	21	99.57	-	3.09	12.62*
ต่ำ	สูง	42	12	96.48	-	-	9.53*
ต่ำ	ต่ำ	43	11	86.95	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 210 คน

ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	n	code	$\bar{x}$	12 (98.43)	21 (96.81)	11 (87.22)
สูง	สูง	68	22	99.44	1.01	2.63	12.22*
ต่ำ	สูง	40	12	98.43	-	1.62	11.21*
สูง	ต่ำ	52	21	96.81	-	-	9.59*
ต่ำ	ต่ำ	50	11	87.22	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน

ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	n	code	$\bar{X}$	12 (94.77)	21 (94.56)	11 (92.46)
สูง	สูง	37	22	104.70	9.93*	10.14*	12.24*
ต่ำ	สูง	17	12	94.77	-	.21	2.31
สูง	ต่ำ	27	21	94.56	-	-	2.10
ต่ำ	ต่ำ	26	11	92.46	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 210 คน

ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	การสนับสนุนทางสังคม	n	code	$\bar{X}$	12 (97.66)	21 (96.19)	11 (86.23)
สูง	สูง	68	22	99.91	2.25	3.72*	13.68*
ต่ำ	สูง	47	12	97.66	-	1.47	11.43*
สูง	ต่ำ	52	21	96.19	-	-	9.96*
ต่ำ	ต่ำ	43	11	86.23	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ [.....] ชาย [.....] หญิง

2. ระดับการศึกษา

[.....] ปวช.หรือ ม6 [.....] ปวส.

[.....] ปริญญาตรี [.....] สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประเภทตำแหน่งงาน

[.....] ข้าราชการ [.....] ลูกจ้างประจำ [.....] พนักงานราชการ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
<u>ตอนที่ 2</u> แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 1. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนกว่าจะสำเร็จ						
2. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานทุกครั้ง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย						
3. ข้าพเจ้าอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบาย ๆ โดยไม่ต้องทำงานใด ๆ เลย						
4. เมื่อการทำงานมีปัญหาอุปสรรค ข้าพเจ้าจะหาทางแก้ไขโดยไม่ย่อท้อจนกว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมาย						
5. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานให้เสร็จ แม้จะเลยเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม						
6. ข้าพเจ้าจะค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
7. ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน ข้าพเจ้าจะถามผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจนกว่าจะเข้าใจแจ่มชัด						
8. ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานานได้ โดยไม่อ่อนล้า						
9. ข้าพเจ้าจะกำหนดเป้าหมายการทำงานในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง						
10. ข้าพเจ้าชอบที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานของข้าพเจ้า						
11. ข้าพเจ้าทำงานอย่างตั้งใจโดยไม่คิดว่าการทำงานนั้นจะทำให้ได้รับรางวัลหรือชื่อเสียงหรือไม่						
<u>ตอนที่ 3</u> แบบวัดจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ที่ประสบความเดือดร้อนทุกข์ยาก						
2. ข้าพเจ้าเต็มใจช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน แม้จะไม่มีใครร้องขอ						
3. ข้าพเจ้าหาโอกาสที่จะร่วมรณรงค์ให้คนในสังคมตระหนักถึงปัญหาของสาธารณภัย						
4. ข้าพเจ้าหาโอกาสที่จะเข้าร่วมหารือแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาธารณภัย						
5. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในทันทีที่เกิดเหตุสาธารณภัยขึ้นแม้ว่าจะเป็นเวลาพักของข้าพเจ้า						
6. ข้าพเจ้าบริจาคสิ่งของให้หน่วยงานหรือองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมเมื่อมีโอกาส						
7. ข้าพเจ้าบริจาคเงินเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย อัคคีภัย คลื่นสึนามิ เมื่อมีโอกาส						
8. ข้าพเจ้าสมัครใจอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่เดือดร้อน						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
9. เมื่อข้าพเจ้าพบเห็นเหตุอุบัติภัย ข้าพเจ้าจะรีบแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบทราบทันที						
10. ข้าพเจ้าสมัครใจไปอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
<u>ตอนที่ 4</u> แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 1. ข้าพเจ้ามักใช้เวลาทำงานนาน จนบางครั้งเสร็จไม่ทันเวลาที่กำหนด						
2. การวางแผนล่วงหน้าไม่ค่อยได้ประโยชน์ เพราะเหตุการณ์มักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้						
3. ถ้าข้าพเจ้าเห็นของที่อยากได้มากแต่มีราคาแพง ข้าพเจ้าจะตัดสินใจซื้อทันทีและยอมอดหลังจากนั้น						
4. ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลยที่จะวางแผนเกี่ยวกับอนาคต						
5. ถ้าข้าพเจ้าต้องการสิ่งใดแล้วต้องรอคอย ข้าพเจ้าจะเปลี่ยนเป้าหมายทันที						
6. วันไหนที่มีงานมาก ข้าพเจ้าจะเตือนตนเองให้รีบทำงานให้เสร็จโดยเร็ว						
7. ข้าพเจ้าอดทนที่จะทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาแม้จะเหนื่อยหรือบางครั้งต้องทำล่วงเวลางาน						
8. ข้าพเจ้าไม่สามารถลงมือทำงานได้ ถ้ามีเพื่อนหรือบุคคลอื่นมาพูดคุยด้วย						
9. เมื่อมีคนมาทำให้ข้าพเจ้าข้าพเจ้าโมโห ข้าพเจ้าจะแสดงความไม่พอใจออกไปให้เขารู้ทันที						
10. ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่างประหยัด เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน						
11. ข้าพเจ้าจะระมัดระวังในการทำงานเป็นพิเศษเฉพาะเมื่อมีคนคอยสังเกตเท่านั้น						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
<u>ตอนที่ 5</u> แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 1. ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของงานจะเป็นผลดีต่อตัวข้าพเจ้าเอง						
2. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปฏิบัติงานของข้าพเจ้าให้ได้ดียิ่งขึ้น						
3. ข้าพเจ้ายินดีที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ กรมป้องกันฯ จัดหามาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน						
4. ข้าพเจ้าคิดว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
5. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน						
6. ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าทุกคนสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากงานในหน้าที่ได้ จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อกรมป้องกันฯ						
7. ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง						
8. เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ ในกรมป้องกันฯ งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ข้าพเจ้าก็ยินดีทำ						
9. ข้าพเจ้าพอใจที่ กรมป้องกันฯ ให้ความสำคัญกับการทำงานของข้าพเจ้า						
10. ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าพเจ้า เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อคนในสังคม						
11. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
<u>ตอนที่ 6</u> แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน 1. เมื่อมีงานโครงการใหญ่ๆ กรมป้องกันฯ จะจัดให้มีการประชุมชี้แจงก่อนการทำงานเสมอ						
2. กรมป้องกันฯ สนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมหาความรู้ต่างๆ						
3. ข้าพเจ้าไปร่วมประชุมสัมมนาทุกครั้ง ที่การประชุมนั้นเกี่ยวข้องกับงานของข้าพเจ้า						
4. ข้าพเจ้าได้รับคำชักชวนจากเพื่อนร่วมงาน ในการจัดกิจกรรรม โครงการต่าง ๆ						
5. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ข้าพเจ้าสามารถสอบถามจากผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในที่ทำงานได้						
6. เพื่อนร่วมงานสามารถเสนอแนะการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้แก่ข้าพเจ้าได้						
7. หัวหน้ามักจะช่วยข้าพเจ้าทำงานและสอนงาน ทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ไปด้วย						
8. ผู้บังคับชาหรือหัวหน้าจะอธิบายรายละเอียดของงานก่อนมอบหมายงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ						
9. เพื่อนร่วมงานเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานของข้าพเจ้า						
10. การทำงานร่วมกันเพื่อน ทำให้ข้าพเจ้าเรียนรู้งานได้ดีขึ้น						
11. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยให้คำแนะนำในการทำงานแก่ข้าพเจ้าเลย						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
<u>ตอนที่ 7</u> แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม 1. ผู้บังคับบัญชาจะรับฟังข้าพเจ้าอย่างจริงจังเมื่อข้าพเจ้าต้องการระบายความในใจเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน						
2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน การพัฒนา หรือการศึกษาต่อของข้าพเจ้า						
3. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นผู้ช่วยให้ข้าพเจ้าพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขา						
4. ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าทันทีเมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือ						
5. ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้กำลังใจข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้ามีความกลัดกลุ้มใจ						
6. ถ้าข้าพเจ้าริเริ่มทำการสิ่งใดก็ตามที่เป็นเรื่องถูกต้องตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ						
7. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเอื้ออาทรต่อข้าพเจ้าในยามเจ็บไข้ได้ป่วย						
8. เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำปรึกษาเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขด้วยตนเอง						
9. เพื่อนร่วมงานมักพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานของข้าพเจ้า						
10. เมื่อเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงานข้าพเจ้าจะพูดให้กำลังใจต่อเพื่อนเสมอ						
11. ข้าพเจ้าสามารถทำให้เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเข้าใจ จุดอ่อนของเขาโดยไม่เสียสัมพันธภาพ						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
<u>ตอนที่ 8</u> แบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 1. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง						
2. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดเสมอ						
3. ข้าพเจ้าทำงานทุกชิ้นด้วยความละเอียดรอบคอบ						
4. ข้าพเจ้าวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้าเสมอ						
5. ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						
6. ข้าพเจ้าติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าพบว่าผิดพลาดข้าพเจ้าจะหาทางปรับปรุงแก้ไข						
7. ข้าพเจ้ามาทำงานตรงเวลา และกลับหลังเวลาเลิกงานเป็นประจำ						
8. ข้าพเจ้ามีสมาธิจดจ่อกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่จนงานสำเร็จ						
9. เมื่อทำงานผิดพลาดข้าพเจ้ายินดีรับผิด โดยไม่กล่าวโทษผู้อื่น						
10. ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำตำหนิจากหัวหน้า โดยไม่แสดงอารมณ์โกรธ						
11. ข้าพเจ้าพยายามปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ						
12. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ถึงแม้ว่างานนั้นจะยาก						
13. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกรมป้องกันฯ เป็นหลัก						
14. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกรมป้องกันฯ						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
15. ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมของกรมป้องกันฯ						
16. ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือทุกครั้งที่มีการตรวจสอบการทำงานของกรมป้องกันฯ						
17. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบและนโยบายของกรมป้องกันฯ						
18. ข้าพเจ้าไม่เคยใช้เวลาราชการไปทำธุระเรื่องส่วนตัว						
19. ข้าพเจ้าไม่เคยนำทรัพย์สินที่เป็นขององค์กรไปใช้ส่วนตัว						
20. ข้าพเจ้าไม่เคยนำข้อมูลที่เป็นความลับของกรมป้องกันฯ ไปเปิดเผยต่อผู้อื่น						

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อสกุล	สถานที่ทำงาน
1. อ.ดร.สุภาพร ธนะชานันท์	ถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ.ดร.จารุวรรณ สกุลคู	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ภาคผนวก ง

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.606
2	.486
3	.609
4	.604
5	.605
6	.533
7	.534
8	.587
9	.447
10	.444
11	.655
12	.655
13	.670
14	.713
15	.642
16	.642
17	.687
18	.497
19	.501
20	.601

ค่าความเชื่อมั่น = .916

ตาราง 31 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 11 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.632
2	.583
3	.124
4	.545
5	.569
6	.618
7	.436
8	.374
9	.538
10	.588
11	.527

ค่าความเชื่อมั่น = .783

ตาราง 32 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามจิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 10 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.661
2	.621
3	.644
4	.632
5	.670
6	.560
7	.496
8	.722
9	.658
10	.590

ค่าความเชื่อมั่น = .888

ตาราง 33 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน จำนวน 11 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.508
2	.430
3	.631
4	.677
5	.625
6	.248
7	.347
8	.440
9	.604
10	.123
11	.614

ค่าความเชื่อมั่น = .818

ตาราง 34 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำนวน 11 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.541
2	.632
3	.699
4	.548
5	.614
6	.564
7	.547
8	.458
9	.406
10	.544
11	.572

ค่าความเชื่อมั่น = .855

ตาราง 35 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.468
2	.511
3	.403
4	.374
5	.558
6	.587
7	.641
8	.633
9	.558
10	.497
11	.219

ค่าความเชื่อมั่น = .816

ตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 11 ข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.713
2	.745
3	.771
4	.842
5	.831
6	.793
7	.775
8	.575
9	.567
10	.374
11	.285

ค่าความเชื่อมั่น = .914

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล
วันเดือนปีเกิด	4 ตุลาคม 2528
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	157 ถนนจรัญสนิทวงศ์ 96/2 ตำบลบางอ้อ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จาก โรงเรียนเบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2551	ปริญญาตรี (บธ.บ.) สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ (การเงินการธนาคาร) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2555	ปริญญาโท (วท.ม.) สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ