



ปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

PSYCHOSOCIAL FACTORS INFLUENCE RESPONSIBLE WORK BEHAVIOR OF AUTO
PARTS MANUFACTURING PROCESS WORKERS IN BANGPOO INDUSTRIAL ESTATE

ศุภกสิรี ด่านถาวรเจริญ

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2561

ปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของ
พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู



ปฏิญานี้พจนนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

PSYCHOSOCIAL FACTORS INFLUENCE RESPONSIBLE WORK BEHAVIOR
OF AUTO PARTS MANUFACTURING PROCESS WORKERS IN BANGPOO
INDUSTRIAL ESTATE



SUPAKSIRI DANTAVORNJAROEN

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF SCIENCE (Applied Behavioral Science Research)
INSTITUTE OF RESEARCH IN BEHAVIORAL SCIENCE Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ของ

ศุภคสิริ ด้านถาวรเจริญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(อาจารย์ ดร.สุภารัตน์ ตันติวิวัฒน์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาสุภกร์ จัน

ประเสริฐ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทรา

วิวัฒน์)

| | |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง | ปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการ ทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู |
| ผู้วิจัย | ศุภกสิรี ด่านถาวรเจริญ |
| ปริญญา | วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต |
| ปีการศึกษา | 2561 |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | อาจารย์ ดร. สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์ |

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมและด้านย่อยของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในกระบวนการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูจังหวัดสมุทรปราการ) จำนวน 330 คนจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับจำนวน 9 แบบวัดประกอบด้วยแบบสอบถามลักษณะชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัย ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง .701 ถึง .852 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยจำนวน ร้อยละ สถิติทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกันมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกันมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านย่อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานสามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ ด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียด รอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ ด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมสูงสุด มี 3 ตัวแปร คือ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 20.50 ค่า $\beta = .315, .303, -.205$ ตามลำดับ

คำสำคัญ : อุตสาหกรรมบางปู, พฤติกรรมความรับผิดชอบ, ปัจจัยทางจิตและสังคม

| | |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Title | PSYCHOSOCIAL FACTORS INFLUENCE RESPONSIBLE WORK BEHAVIOR OF AUTO PARTS MANUFACTURING PROCESS WORKERS IN BANGPOO INDUSTRIAL ESTATE |
| Author | SUPAKSIRI DANTAVORNJAROEN |
| Degree | MASTER OF SCIENCE |
| Academic Year | 2018 |
| Thesis Advisor | Dr. Sudarat Tuntivivat |

The objectives of this research were as follows: (1) to compare the responsible behavior of automotive parts manufacturing process workers in Bangpoo Industrial Estate from different demographic backgrounds; (2) to compare the significant variables that had the power to predict the responsible work behavior of automotive parts manufacturing process workers. The population of three hundred and thirty automotive parts manufacturing process workers and employed Multi-Stage Random Sampling. The instruments used to collect the data consisted of rating scales and a demographic background questionnaire in the first part, and a questionnaire about psychosocial factors in the second. It included the variables in research studies; data analysis with descriptive statistical analysis, t-test, One-way ANOVA and Stepwise regression analysis. The Cronbach's Alpha Coefficient of reliability in each set of questionnaires was between .701 and .852. The research findings were as follows: (1) the variety of the demographic factors resulted in variance in the results on overall responsibility and work behavior of automotive part manufacturing process workers with a lack of statistical significance and at a level of .05; (2) a variety of demographic factors influenced the sub-responsible work behavior of automotive part manufacturing process workers with a statistical significance level of .05; (3) the factors of the internal locus of control and work socialization had the most power in terms of predicting overall responsible work behavior and sub-responsible work behavior among automotive parts manufacturing process workers, and internal locus of control, work socialization and receiving information media had the most power to explain overall responsible work behavior by automotive parts manufacturing process workers at 22.50 percent ($\beta = .315, .303, -.205$)

Keyword : Psychosocial factors, Responsible behavior, Automotive parts manufacturing process workers, Bangpoo industrial estate

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ ที่ทุ่มเทเวลาอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยในการตรวจสอบพร้อมทั้งให้คำชี้แนะการจัดทำงานวิจัยนี้ ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงคุณค่าของงานวิจัยและการสร้างงานวิจัยให้เกิดคุณประโยชน์ต่อสังคม และขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาสุภกร จันประเสริฐ ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้ผู้วิจัยเข้าใจถึงแก่นแท้ของพฤติกรรมศาสตร์ในแง่มุมต่างๆ และยังเป็นผู้เปี่ยมล้นไปด้วยความเมตตาคอยให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนจนผู้วิจัยสามารถดำเนินการตามทุกขั้นตอนของกระบวนการให้ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวิวัฒน์ เป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้คำแนะนำในการวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทางสถิติทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ ด้วยความเมตตาจนสามารถดำเนินการต่อได้สำเร็จ นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง ผศ.ดร.พลเทพ พูนพล อาจารย์ ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย อาจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ และอาจารย์ ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช ที่กรุณาให้คำอธิบายอย่างชัดเจน สามารถนำคำชี้แนะของท่านมาปรับปรุงเครื่องมือวิจัยได้อย่างถูกต้อง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสุดซึ้ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป จิน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พิงโพธิ์สม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่านที่กรุณาอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ทฤษฎีต่างๆ ทำให้ได้เข้าใจปัจจัยเชิงเหตุและผลที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ศึกษาเพื่อค้นหาสมมติฐานแห่งพฤติกรรมในงานวิจัย กราบขอบพระคุณอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร ประธานกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาสุภกร จันประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวิวัฒน์ ดร. อาจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ คณะกรรมการสอบปากเปล่าที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์เกิดความชัดเจนในการปรับปรุงงานวิจัยนี้จนสมบูรณ์

ขอขอบคุณคุณจุฑารัตน์ กิตติเขมากร คุณกรวิกา กัปตพล คุณวาสนา วงษ์เพชรและเจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ที่ทุกท่านที่ให้ข้อมูล และช่วยเหลือประสานงานงานวิจัยนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาผู้เลี้ยงดูและเป็นแบบอย่างความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และต่อสู้ปัญหาอุปสรรคให้บุตรได้ดำเนินรอยตาม สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์รุ่นที่ 13 โดยเฉพาะคุณ คุณณหทัย ไกรสวัสดิ์ และนิสิตปริญญาเอกที่ให้คำแนะนำส่งเสริมจนมีวันสำเร็จในวันนี้ทั้งผศ.ธันยวณันท์ เลียนอย่าง และ คุณอารี บินทปัญญา



สารบัญ

| | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญรูปภาพ | ฐ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ที่มาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย..... | 4 |
| ความสำคัญของการวิจัย | 5 |
| ขอบเขตการวิจัย | 5 |
| ตัวแปรที่ศึกษา..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 8 |
| ส่วนที่ 1. พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน : ความหมาย และการวัด | 9 |
| แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน | 12 |
| แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน | 21 |
| 3.4 สมรรถนะการทำงาน (Competency of work) | 42 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 50 |
| 4. ปัจจัยทางสังคม กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน..... | 51 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work socialization หรือ Organizational socialization) | 51 |
| ขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมในการปฏิบัติงานของพนักงานผลิต 4 กระบวนการ | 54 |
| 4.2 การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม | 58 |
| 4.3 การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ | 63 |
| ประเภทของสื่อในการรับข้อมูลข่าวสาร..... | 67 |
| การวัดการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ | 68 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 68 |
| 4.4 บรรยากาศการทำงานในองค์กร | 69 |
| 5. ลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน | 74 |
| 5.1 เพศ กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน | 74 |
| 5.2 อายุ กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน..... | 75 |
| 5.3 ลักษณะงานและประเภทตำแหน่งงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน .. | 76 |
| 5.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน | 77 |
| 6. สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา | 78 |
| นิยามปฏิบัติการ | 83 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 88 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 89 |
| 1.การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง | 89 |
| 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 90 |
| 3. การหาคุณภาพเครื่องมือ | 101 |
| 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล | 103 |
| 5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 103 |

| | |
|---------------------------------------------------------|-----|
| บทที่ 4 ผลการวิจัย | 105 |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ..... | 105 |
| ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง | 106 |
| ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ | 108 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ | 144 |
| การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน | 145 |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ และการวิจัยครั้งต่อไป | 165 |
| บรรณานุกรม | 167 |
| ภาคผนวก..... | 178 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 192 |



สารบัญตาราง

หน้า

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ | 106 |
| ตาราง 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร | 109 |
| ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านรวมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู..... | 114 |
| ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู..... | 116 |
| ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม .. | 118 |
| ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม..... | 120 |
| ตาราง 7 ค่าร้อยละการทำงาน และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม | 126 |
| ตาราง 8 ค่าร้อยละการทำงาน และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม | 131 |
| ตาราง 9 ค่าร้อยละการทำงาน และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ | |

ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่าง
เคร่งครัดในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม 138

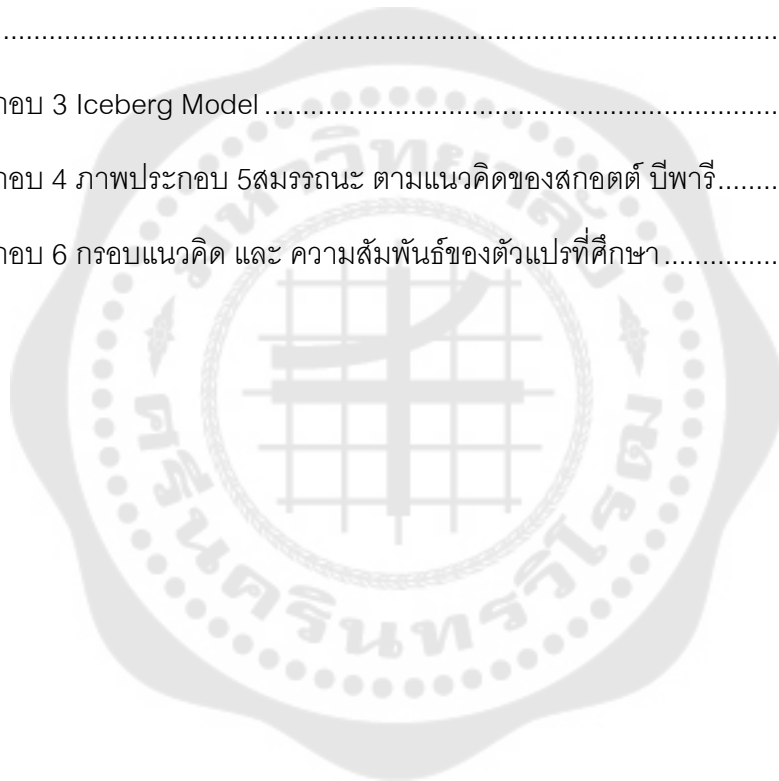
ตาราง 10 คำร้อยละการทำงาน และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระทั้ง 8
ตัวแปร ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13
กลุ่ม 143



สารบัญรูปภาพ

หน้า

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงาน ของ อัลบานเนส (Albanese, 1981)..... | 13 |
| ภาพประกอบ 2 อ้างอิงจาก The Theory of Reasoned Action adapted from Ajzen and Fishbein, 1980 and Penny, 1996 http://amactraining.co.uk/resources/handy-information/free-learning-material/models-and-theories-of-health-behaviour-change-index | 27 |
| ภาพประกอบ 3 Iceberg Model | 46 |
| ภาพประกอบ 4 ภาพประกอบ 5สมรรถนะ ตามแนวคิดของสกอตต์ บีพารี..... | 48 |
| ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิด และ ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา | 82 |



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเดินทางและขนส่งเป็นส่วนหนึ่งในการใช้ชีวิตประจำวันของ ซึ่งพาหนะที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ รถยนต์ รถยนต์เป็นพาหนะขนส่งที่มีการใช้กันอย่างแพร่หลายและประหยัดค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะในเขตที่การคมนาคมด้านอื่นยังไม่ถึง จากการศึกษาในประเทศไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์ใหญ่อันดับ 1 ของอาเซียนโดยในช่วงระหว่างเดือน มกราคม – พฤษภาคม 2558 ประเทศไทยได้ผลิตรถยนต์ออกสู่ตลาดเป็นจำนวน 1.76 ล้านคันจากจำนวนการผลิตรวมในอาเซียน 3.61 ล้านคัน (กรมประชาสัมพันธ์, 2559) นอกจากนี้ที่สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังได้ระบุเพิ่มเติมว่า ในปี 2558 ประเทศไทยได้ส่งออกรถยนต์คิดเป็นมูลค่า 622,994.55 ล้านบาท(แนวโน้มธุรกิจ-อุตสาหกรรม ปี 2559-2561) อุตสาหกรรมรถยนต์จึงเป็นธุรกิจสำคัญที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศและยังก่อให้เกิดการจ้างงานทั้งในธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และกลุ่มธุรกิจต่อเนื่อง

อุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้การลงทุนมูลค่าสูง และใช้แรงงานจำนวนมาก ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยระบุว่า รถยนต์หนึ่งคันประกอบด้วยชิ้นส่วน 20,000-30,000 ชิ้น โดยทั่วไปผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่จะทำการผลิตชิ้นส่วนของรถยนต์เองเพียงเล็กน้อยและไม่ทำการผลิตทุกๆชิ้นที่เป็นส่วนประกอบของรถยนต์ แต่จะให้โรงงานรับจ้างผลิตที่เรียกว่า OEM (Original Equipment Manufacturer) เป็นผู้รับเหมาช่วงการผลิตแทน ซึ่งแต่ละโรงงานผู้รับจ้างผลิตก็จะมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านเฉพาะด้าน จึงมีการว่าจ้างต่อไปยังผู้รับจ้างช่วงรายอื่นต่อๆ กันจากต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ดังนั้นแต่ละชิ้นส่วนของรถยนต์จึงอาจมาจากการผลิตของผู้ผลิตหลายรายร่วมกัน เมื่อพบปัญหาจากชิ้นส่วนรถยนต์ ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงไม่ได้จำกัดความรับผิดชอบเฉพาะระหว่างผู้รับจ้างผลิตกับผู้จ้างผลิตเท่านั้น แต่หากยังเป็นความรับผิดชอบของผู้รับจ้างช่วงซึ่งในการผลิตบางชิ้นส่วนรถยนต์อาจต้องใช้ผู้รับจ้างช่วงในการผลิตถึงห้ารายด้วยกัน การเกิดปัญหาแต่ละครั้งจึงเป็นการยุ่งยากในการตรวจสอบหาผู้ผลิตที่ก่อให้เกิดปัญหาข้อบกพร่อง นอกจากนี้ข้อบกพร่องของชิ้นส่วนรถยนต์มักมีความเสี่ยงต่อการก่อให้เกิดอุบัติเหตุแบบฉับพลันรวดเร็วโดยไม่สามารถรู้และป้องกันได้ล่วงหน้า นำมาสู่การสูญเสียชีวิตหรือความพิการของผู้ขับขี่รวมถึงผู้ร่วมใช้ถนนสัญจร แตกต่างจากการได้รับอันตรายผลิตภัณฑ์อื่นๆ ซึ่งมักจะสัณญาณเตือนล่วงหน้า ทำให้ผู้ได้รับผลกระทบสามารถรับรู้และป้องกัน

ผลกระทบที่ร้ายแรงได้ทันทั่วทั้งที่ ความรับผิดชอบของผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จึงมิใช่เป็นเพียง ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ที่ทำการผลิตเท่านั้นแต่ควรต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบจากชิ้นส่วนรถยนต์ที่ตนผลิตต่อความปลอดภัยของผู้ขับขี่เมื่อนำไปประกอบในการขับขี่รถยนต์

ด้วยเหตุนี้ความรับผิดชอบในการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จึงเป็นความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อสมรรถนะของเครื่องยนต์ และความปลอดภัยของผู้ขับขี่ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ทุกคน โดยพนักงานที่มีความรับผิดชอบต้องสามารถควบคุมตนในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุม และคำนึงถึงความเสี่ยงและการสูญเสียที่จะเกิดจากผลการทำงานโดยขาดความรับผิดชอบ เพราะคุณภาพของชิ้นส่วนรถยนต์จากการผลิตที่ไม่ได้ใส่ใจในรายละเอียด หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด สามารถส่งผลกระทบต่ออันตรายถึงชีวิตหรือการสูญเสียอวัยวะของผู้ขับขี่และผู้ร่วมใช้เส้นทางจากอุบัติเหตุที่เกิด ซึ่งมักนำมาสู่การสูญเสียที่ไม่อาจหาสิ่งใดมาทดแทนได้ นอกจากนี้ลักษณะของธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นการผลิตที่มีหลากหลายขั้นตอนต่อเนื่อง แบบ Mass production คือการผลิตอย่างต่อเนื่องครั้งละเป็นจำนวนมากๆ และไม่สามารถตรวจสอบทุกชิ้นงานในทุกขั้นตอนของกระบวนการ ดังนั้นกว่าองค์กรจะทราบว่าชิ้นงานใดไม่ได้คุณภาพก็ต่อเมื่อชิ้นงานนั้นได้ถูกนำไปผลิตต่อในขั้นตอนถัดไป จึงเกิดมูลค่าความเสียหายสูง ทั้งจากค่าวัตถุดิบ ค่าจ้างซ้ำซ้อนจากหน่วยงานต้นกำเนิดและหน่วยงานถัดไปที่นำชิ้นงานไปผลิตต่อเนื่อง หน่วยงานตรวจสอบ และแก้ไขคุณภาพชิ้นงาน จึงจะเห็นได้ว่าความเสียหายที่เกิดจากชิ้นงานผลิตแม้เพียงชิ้นเดียวแต่หากไม่ได้รับการตรวจสอบพบทันที ย่อมส่งผลให้เกิดค่าความเสียหายแก่องค์กรเป็นมูลค่ามหาศาล การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่บุคคลต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง เอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบ ดังพระบรมราชาโองการของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชในงานพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2519 (อ้างอิงโดย จุฑาทิพย์ หงษ์สา:2552) สรุปว่า “การจะทำงานให้มีประสิทธิผล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง ไม่บิดเบือนจุดประสงค์ที่แท้จริงของงาน และสำคัญที่สุดคือการต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “รับผิดชอบ” ให้ถูกต้อง เพราะการยอมรับว่าอะไรผิดพลาด และเสียหายเพราะอะไรเพียงใด ทำให้บุคคลรู้จักพิจารณาตนเอง เป็นแนวทางที่จะช่วยแก้ไขความผิดได้ และให้รู้ว่าจะต้องปฏิบัติแก้ไขใหม่ ความรับผิดชอบจึงเป็นหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ จะหลีกเลี่ยงละเลยไม่ได้” เพราะความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานและ

การดำรงชีวิตซึ่งเป็นค่านิยมพื้นฐานที่มีความจำเป็นมากที่สุด บุคคลที่มีความรับผิดชอบไม่ว่าจะปฏิบัติงานใดก็ย่อมประสบผลสำเร็จเสมอ (จุฑาทิพย์ หงษ์สา, 2552:1) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ยังทำให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดและมีผลให้คนที่ปฏิบัตินั้นเป็นบุคคลคุณภาพ (สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล, 2556:14 อ้างอิงจาก อนุวัติ คุณแก้ว 2538)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบไว้หลากหลายด้าน ในบริบทต่างๆ แต่ยังไม่มียงานวิจัยใดศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยงานวิจัยส่วนมากจะศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ เช่น กังสดาล เชาว์วัฒนกุล (2558) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดซีเอสอาร์ หรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) ศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนิดา ธนวัฒน์กุล (2547) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อพนักงานช่างกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กาญจนา เหมะธรร (2542) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กระเบื้องโมเสค ไม่ได้เจาะจงเฉพาะเรื่องพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานเท่านั้น แต่เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านคุณภาพและปริมาณงานที่ผลิตร่วมด้วย นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน แต่มีลักษณะของงานที่แตกต่างกัน ได้แก่งานวิจัยของ จันท์สุภาณี ไวยฤทธิ (2555) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อพนักงานขับรถเช่าในเขตกรุงเทพมหานคร และมยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่อกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่สินเชื่อ บมจ.ธนาคารกรุงไทย หรือในงานวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกันของ ลภิสรา ด่านมงคลทิพย์ (2555) แต่เป็นการศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility:CSR) ของพนักงานที่ทำงานกับองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมบางปูมิใช่พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หรือในงานวิจัยของโสธยา คงดิษ (2555) ที่ศึกษากับกลุ่มพนักงานผลิตรถยนต์ บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด แต่เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ลภิสรา ด่านมงคลทิพย์ (2555) หรือการศึกษาด้านความรับผิดชอบต่อการทำงานของพนักงานบริษัท บี.บอยด์ ซีจี จำกัดโดยจุฑาทิพย์ หงษ์สา (2552) ซึ่งมีลักษณะงานและธุรกิจของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากกลุ่ม

ตัวอย่างของผู้วิจัยซึ่งมุ่งเน้นที่จะศึกษาตัวแปรทางจิต และสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หรือเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อตน เช่น เกษร ปิยะทัต (2554) ศึกษาความรับผิดชอบต่อตนเองของนักศึกษาเกษมบัณฑิต และงานวิจัยของพระจักรพงษ์ ทาราศรี (2553) ซึ่งศึกษาความรับผิดชอบต่อตนเองของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ของโรงเรียนจักรแก้วจกกลนี้ เขตบางพลัด และสุวิชา บัวผุด (2550) ศึกษาความรับผิดชอบต่อกลุ่มข้าราชการครูโรงเรียนจันทระดิษฐ์รามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ และพระมหาสมควร ขุนภิบาล (2550) ศึกษาความรับผิดชอบต่อกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพณิชยการสยาม โดยการศึกษาด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการทำงานของพนักงานด้านการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการขับขี่ยังพบน้อยมาก ซึ่งพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ให้มีสมรรถนะและความปลอดภัยแก่ผู้ขับขี่และผู้ร่วมใช้ถนนสัญจรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และผลกระทบจากข้อผิดพลาดในการผลิตนี้ยังส่งผลกระทบต่อสูญเสียและความเสียหายมากมาย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งก่อตั้งขึ้นจากการพัฒนาที่ดินเพื่อการอุตสาหกรรมของประเทศ เมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ.2508 เป็นนิคมอุตสาหกรรมแห่งแรกของประเทศไทยโดยความร่วมมือของภาครัฐกับเอกชน ต่อมาได้เข้าร่วมกับการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมบางปู เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2520 (ผู้จัดการออนไลน์, เมษายน: 2527) โดยผู้วิจัยหวังว่าจะพบความหลากหลายทางชีวสังคมของผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้ เนื่องจากเป็นนิคมที่มีการก่อตั้งยาวนานที่สุด และพนักงานที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มก่อตั้งโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้คงจะมีอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่งงาน ที่หลากหลายแตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยนี้เห็นความแตกต่างของพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทั้งด้านอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่งงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการทำงาน ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการทำงานในด้านรวมและด้านย่อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานสามารถควบคุมตนให้

ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ ด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียด รอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ ด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะชีวิตสังคมแตกต่างกัน

2. เพื่อค้นหาตัวแปรจากปัจจัยจิตและปัจจัยสังคมที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูทั้งด้านรวมและด้านย่อย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบตัวแปรที่เป็นปัจจัยสาเหตุการเกิดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานซึ่งจะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถควบคุมปัจจัยตัวแปรต้นเหตุ และปรับปรุงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานได้ตรงตามสาเหตุปัญหาที่แท้จริง

2. เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับผู้สนใจที่จะนำความรู้เหล่านี้ไปศึกษาต่อในเชิงลึก เพื่อการพัฒนาเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นลักษณะพื้นฐานอันพึงประสงค์ของทุกบุคคลในชาติ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต 1,102 คนในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของเครื่องยนต์และความปลอดภัยในการขับขี่จำนวน 3 โรงงานจากจำนวนรวม 11 โรงงาน มีพนักงานรวม 1,102 คน (ข้อมูลจากสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปู พ.ศ. 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในงานวิจัยนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนกวิศวกรรม ออกแบบ แผนกผลิต แผนกซ่อมบำรุง แผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) จำนวน 294 คน โดยใช้สูตรสำเร็จรูปของยามาเน่ (Yamane 1967:886) ในการกำหนดขนาดตัวอย่าง จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยขั้นตอนแรกจะคัดเลือกโรงงานเฉพาะที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการขับขี่และสมรรถนะของเครื่องยนต์ ด้วยวิธีการ

สุ่มแบบ Stratified Sampling จำนวน 3 จากนั้นจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะผู้ปฏิบัติหน้าที่ในแผนกวิศวกรรมออกแบบ แผนกผลิต แผนกซ่อมบำรุง แผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) โดยการสุ่มด้วยวิธีการ Cluster Random Sampling จนครบจำนวนที่ต้องการศึกษา และเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยและเพื่อป้องกันข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 350 คน และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนกลับ 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.29

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็น

1.1 ปัจจัยทางจิต ได้แก่

- 1.1.1 เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน
- 1.1.2 การรับรู้ความสามารถของตน
- 1.1.3 ความเชื่ออำนาจในตน
- 1.1.4 สมรรถนะการทำงาน

1.2 ปัจจัยทางสังคม ได้แก่

- 1.2.1 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
- 1.2.2 การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม
- 1.2.3 การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ
- 1.2.4 บรรยากาศการทำงานในองค์กร

1.3 ลักษณะทางชีวสังคม

- 1.3.1 เพศ
- 1.3.2 อายุ
- 1.3.3 ลักษณะงาน
- 1.3.4 ประเภทตำแหน่งงาน
- 1.3.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ
- 2) ด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ
- 3) ด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับออกแบบ การผลิต ชิ้นงานเพื่อนำไปประกอบเป็นชิ้นส่วนหนึ่งของเครื่องยนต์ ตั้งแต่กระบวนการออกแบบ จัดเตรียม เครื่องจักรให้พร้อมผลิต ทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิตจนได้ชิ้นส่วนรถยนต์ และการตรวจสอบ คุณภาพก่อนนำชิ้นส่วนรถยนต์ไปทำการประกอบกับส่วนประกอบอื่นเพื่อการขับเคลื่อนรถยนต์

ชิ้นส่วนรถยนต์ หมายถึง ชิ้นส่วนประกอบในเครื่องยนต์ หรือชิ้นส่วนที่นำไปประกอบ กับชิ้นงานอื่น ๆ ก่อนที่จะประกอบเป็นชิ้นส่วนหนึ่งของเครื่องยนต์

พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หมายถึง พนักงานประจำทั้งในส่วนโรงงาน และ สำนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ได้แก่ แผนกวิศวกรรม ออกแบบ แผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักรและจัดเตรียมเครื่องจักร แผนกผลิตและเตรียมวางแผนการผลิต แผนกตรวจสอบและควบคุม ประกันคุณภาพ

นิคมอุตสาหกรรมบางปู หมายถึง เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงาน อุตสาหกรรมเข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วน ประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปโภคที่จำเป็นต่อการดำเนินการของโรงงาน ซึ่งตั้งอยู่ที่ กิโลเมตรที่ 34-37 ถนนสุขุมวิท ตำบลบางปูใหม่ และตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมและประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีเนื้อหาทั้งหมด 2 ส่วน **ส่วนที่หนึ่ง** เป็นการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความหมายและการวัดตัวแปรตามที่ศึกษา คือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดพฤติกรรมการทำงานของ Robert Albanese (1981) มาเป็นกรอบกำหนดตัวแปรอิสระเพื่อศึกษา 3 กลุ่มคือ 1) กลุ่มตัวแปรทางจิตซึ่งเป็นจิตลักษณะของบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน สมรรถนะการทำงาน 2) กลุ่มตัวแปรทางสังคมซึ่งเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร 3) กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ **ส่วนที่สอง** เป็นการรวบรวมและประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยทางจิตด้านการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจในตน ความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน 2) ปัจจัยทางสังคมการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ การสนับสนุนทางสังคม 3) ปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะงานประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมความความรับผิดชอบในการทำงาน ความหมาย และการวัด
 - ความสำคัญของพฤติกรรมความรับผิดชอบ และความหมาย
 - ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงาน และความหมาย
2. แนวคิดวิเคราะห์ปัจจัยเชิงเหตุของการเกิดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน
 - แนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงาน Albanese (1981)
 - ความสำคัญของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน และความหมาย
 - องค์ประกอบของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน และการวัด
3. ปัจจัยทางจิต กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน
4. ปัจจัยทางสังคม กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

5. ลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ
6. สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา

ส่วนที่ 1. พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน : ความหมาย และการวัด

เป็นการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความหมายและวิธีการวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ตามลำดับความหมายของพฤติกรรมการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานและความสำคัญของพฤติกรรมความรับผิดชอบ การวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบ แนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุการเกิดพฤติกรรมการทำงาน เพื่อกำหนดความหมายและการวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ความสำคัญของพฤติกรรมความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจใฝ่ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด ผู้ที่มีความรับผิดชอบจะเป็นผู้ตระหนักถึงผลจากการกระทำของตนเอง และไตร่ตรองในสิ่งที่จะกระทำว่าจะให้ผลดีหรือผลเสีย โดยจะเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีให้ผลดีเท่านั้น ความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติที่ดีของบุคคล (นงเล็ก สุขถิ่นไทย, 2531) และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี (วันทนา วัฒนธรรม, 2557) ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของทุกคน (สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล, 2556:17) จุฑาทิพย์ หงษ์สา (2522:11) ได้แบ่งลักษณะความรับผิดชอบไว้ 2 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง บุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง จะรู้จักหน้าที่ของตน สามารถควบคุมความประพฤติของตน และปรับปรุงตนเองได้ รู้จักรตรงต่อเวลา 2) ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การให้ความร่วมมือในการทำงาน และการมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่กัน บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องแสดงบทบาทความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ความรับผิดชอบเป็นลักษณะของบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะเคารพกฎระเบียบและสิทธิของผู้อื่นทำให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ไม่สร้างความเสื่อมเสียให้แก่ตนและสังคม ความรับผิดชอบจึงเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ตนและสังคม

ความหมายของพฤติกรรมความรับผิดชอบ

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556:10) อ้างอิงจากกระทรวงศึกษาธิการ, 2524: 7) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึงความรู้สึกในจิตใจเมื่อทำอะไรหรือมีหน้าที่อะไรแล้วต้องทำให้สำเร็จและได้ผลดีและต้องรับผลที่เกิดขึ้นทั้งผิดและชอบ ไม่ใช่รับแต่ความชอบอย่าง

เดี่ยวแล้วโยนความผิดให้ผู้อื่น ผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์ เรียกว่า ผู้มีความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ความรับผิดชอบยังหมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ชยันหมั่นเพียร และอดทน ตรงต่อเวลา มีการวางแผนงานเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย กระทือหรือร้อนในการแก้ไขปัญหาและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553:35) สำหรับัญชวลักษณ์วิรามศิริ (2555: 32) ความรับผิดชอบหมายถึง ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานโดยไม่ทอดยถ่ออุปสรรค มีความเชื่อมั่นในตนเองพยายามทำหน้าที่ต่างๆอย่างเต็มความสามารถไม่ปิด ความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานที่ทำให้ได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ เกษร ปิยะทัต (2554: 9) กล่าวถึงความรับผิดชอบ (อ้างอิงวัชรวิ ทรัพย์มี, 2547) ว่าหมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตนเองโดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อผู้อื่น คนที่มีความรับผิดชอบจะทราบว่าตนต้องการอะไรจากชีวิต และมีกรวางแผนลงมือกระทำเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของตน โดยความรับผิดชอบ (เกษร ปิยะทัต, 2554: 9 อ้างอิง Covey, 2004: 74-77) เป็นความสามารถที่จะกำหนดทิศทางชีวิตตนเองซึ่งความรับผิดชอบเกิดจากความตระหนักว่าตนมีเสรีภาพที่จะเลือกตอบสนองและอำนาจในการเลือกนั้นอยู่ภายในตนเอง สำหรับ สุวิชา บัวผุด (2550:11 อ้างอิง Flippo, 1966:122) ความรับผิดชอบคือ ความผูกพันที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงโดยเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน วัตถุประสงค์

จากรายละเอียดข้างต้น จึงสรุปได้ว่าความรับผิดชอบ หมายถึง ความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง โดยใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ด้วยความเพียรพยายามเอาใจใส่ มีการวางแผนและควบคุมตนสู่จุดมุ่งหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค กล้าที่จะยอมรับผลที่จะเกิดจากการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสำเร็จของงาน

ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงาน

การทำงานเป็นกิจกรรมที่จำเป็นของมนุษย์โดยผ่านกระบวนการไตร่ตรองถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดก่อนจะตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งใด การทำงานของบุคคลเป็นการกระทำพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการของตน บุคคลใช้การทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ตนต้องการ การทำงานทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ก่อให้เกิดทักษะความรู้ใหม่ๆ เป็นการสร้างคุณค่าให้แก่ตนและยังสร้างรายได้ความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของบุคคล หากประเทศมีประชาชนที่ประกอบอาชีพ มี

รายได้ที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองได้ ปัญหาการว่างงานลดลง ย่อมเป็นการแก้ปัญหาแก่สังคม ทำให้สังคมมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อสังคมมีสภาพทางเศรษฐกิจที่ดี เกิดรายได้หมุนเวียน ประเทศชาติย่อมมีความเจริญก้าวหน้าสามารถนำรายได้ไปใช้ในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ การทำงานจึงเป็นการช่วยพัฒนาชาติอีกทางหนึ่ง และยังทำให้บุคคลเติบโตอย่างคนมีคุณภาพทั้งด้านความคิด และความรับผิดชอบ

พฤติกรรมการทำงานเป็นการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ (1) โดยแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานจึงเป็นรูปแบบหนึ่งของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคคลรับผิดชอบอยู่ (ณัฐริกา เจयाคม, 2551: 17) ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ตามคุณลักษณะของบุคคลและเจตคติ ความคิด ค่านิยม แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล โดยผู้ปฏิบัติงานจะถูกตัดสินคุณภาพงานจากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมา การทำความเข้าใจกับพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่าจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร เหตุใดผู้ปฏิบัติงานจึงแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กร (ณัฐริกา เจयाคม, 2551: 1-2)

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของการกระทำต่องาน และผลที่ได้จากการกระทำในงานที่ได้รับมอบหมาย สาทิต เชื้ออยู่นาน (2559:9) ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ว่าเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อการบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับเบญจวรรณ ไทประเสริฐ (2551:4) พฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการหมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จโดยเร็ว สามารถทำงานได้ผลผลิตและคุณภาพตามแผนการผลิตของบริษัทได้อย่างถูกต้อง ตรงตามเวลา รวมถึงการสามารถปรับปรุงแก้ไข ข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ตลอดจนการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนวันทนา วัฒนธรรม (2557:16) กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานว่า เป็นการกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ไสริยา คงดิษ (2555:15) ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า เป็นการกระทำ หรือแสดงออกของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ของตน และกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสำเร็จของงานโดยตรงเพื่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย หรือนโยบายขององค์กร ซึ่งการกระทำเหล่านี้

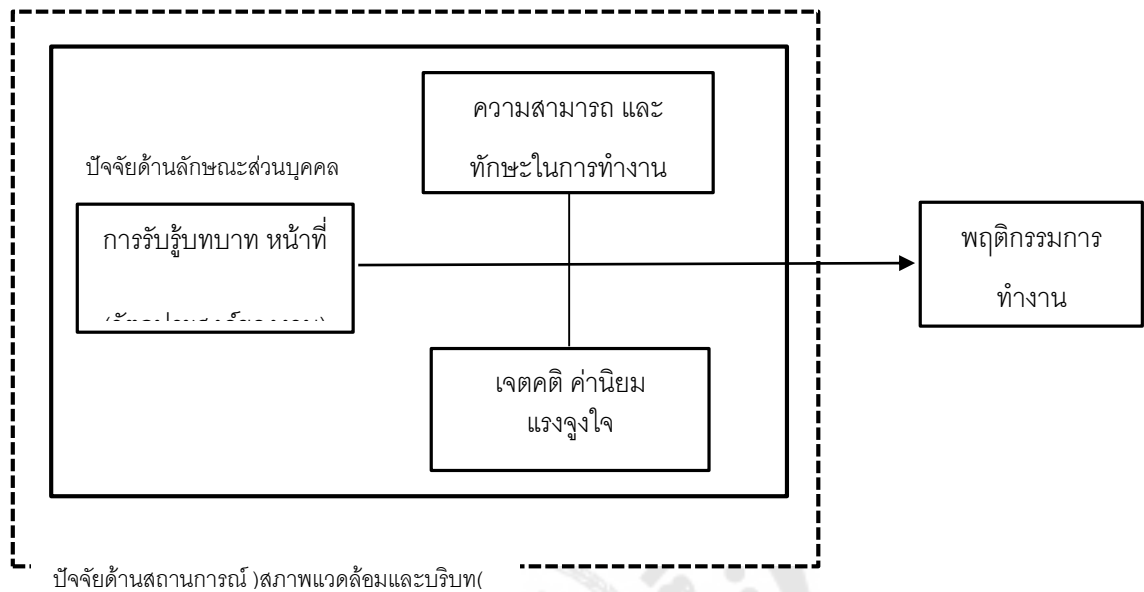
สามารถสังเกตได้ และวัดได้ จุฬาลักษณ์ ฌภาพรรณวิสุทธิ (2550:46 อ้างอิงจากกาญจนา เหมะ
 ธร, 2542:19) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นพฤติกรรมและการกระทำของคนงานที่ส่งผลต่อ
 ความสำเร็จในงานของเขาโดยตรง พฤติกรรมนี้ยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนงานที่มีต่อ
 สิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการ
 ฝึกอบรม ส่วนณัฐริกา เจยามคม (2551:11) ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่าหมายถึง
 การกระทำที่บุคคลแสดงออก รวมถึงลักษณะการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมี
 ต่อการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เขาปฏิบัติงานอยู่ สำหรับจุฑารัตน์ กิตติเขมา
 กร (2553:28) พฤติกรรมการทำงานหมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางความคิดของ
 บุคคลเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งการกระทำ ประพฤติ
 ปฏิบัติและการแสดงออกในกิจกรรมต่างๆของบุคคลจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะ
 เป็นการกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม ซึ่งพฤติกรรมการทำงานของบุคคลจะเป็นตัวแปรที่มีผล
 ต่อความสำเร็จขององค์กร หรือ (พรพรรณ อุจน์จันทร์, 2543:28 อ้างอิงจาก steer 1977:113)

จากความหมายของพฤติกรรมการทำงานข้างต้นจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการ
 ทำงาน หมายถึง การแสดงออกทางความคิดของบุคคลโดยการกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ
 ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จลุล่วงตาม
 วัตถุประสงค์และเป้าหมายนโยบายขององค์กร ภายในกำหนดเวลา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

1.แนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงาน (Job Performance Behavior, Albanese:
 1981)

Robert Albanese (1981) กล่าวถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลว่า เกิดจาก
 คุณลักษณะภายในตัวบุคคล ได้แก่ ทักษะความสามารถ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลมี
 ความสามารถที่จะทำอะไร กับเจตคติและการเห็นคุณค่าของสิ่งที่จะกระทำซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้
 บุคคลยอมรับที่จะทำการสิ่งใด และการรับรู้บทบาทหน้าที่ วัตถุประสงค์ของงาน โดยมีสถานการณ์
 สภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กรเป็นองค์ประกอบในการกำกับพฤติกรรมการทำงานของ
 บุคคล (Albanese 1981:204) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงาน ของ อัลบานเนส (Albanese, 1981)

ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป็นผลจากลักษณะส่วนบุคคลซึ่งมีจิตลักษณะภายในตัวบุคคลร่วมกับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในขณะนั้นได้แก่สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคคล บริบทขององค์กร โดยผ่านกระบวนการคิด ไตร่ตรอง ตัดสินใจ ก่อนที่จะตั้งใจแสดงพฤติกรรมได้ออกมาตามเหตุผลและความต้องการของบุคคลในสถานการณ์นั้นๆ (ไหมไทยไชยพันธ์, 2557: 23) ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงาน (Job Performance Behavior) ของ อัลบานเนส (Albanese, 1981) มากำหนดกรอบการศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมและด้านย่อยของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แบ่งออกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ 2) ด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบคำถึง

ผลกระทบที่จะเกิดจากงานที่ทำ 3) ด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

ความสำคัญของความรับผิดชอบในการทำงาน

ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ผู้ที่มีความรับผิดชอบคือผู้ที่รู้จักภาระหน้าที่ในการทำงานหรือดำเนินการตามภาระหน้าที่ให้บังเกิดผลลัพธ์มากที่สุด (สุจิตา พานิชกิจโกศลกุล, 2556: 10) ความรับผิดชอบในการทำงาน มิได้เกิดจากการทำตามคำสั่งหรือทำตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น หากแต่เกิดจากการที่บุคคลตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะเลือกกระทำหรือไม่กระทำให้สิ่งใดเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ที่มีความรับผิดชอบจะคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นตลอดเวลา นอกเหนือความต้องการของตนเอง รวมถึงผลที่จะตามมาในภายหลัง (สุขจิตร์ ตั้งเจริญ, 2554: 7 อังอิง ประเทิน มหาพันธ์, 2536: 5) ความรับผิดชอบในการทำงานยังส่งผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายทันเวลาและเป็นสิ่งเกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎ จริยธรรม หลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาบังคับ และไม่เป็นต้นเหตุแห่งการเกิดความเสื่อมเสียหายแก่ส่วนรวม (สุขจิตร์ ตั้งเจริญ, 2554: 7) บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะสามารถควบคุมตนเองไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ สัมฤทธิ์ผลได้ ผู้ที่มีความรับผิดชอบจะไม่ปฏิเสธความผิดที่ตนกระทำหรือเป็นผู้ก่อ ความรับผิดชอบในการทำงานจึงเป็นเสมือนกลไกให้ทุกระบบงานและผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, 2553: 3) บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะกล้าที่จะรับผลที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวัง (จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, 2553: 8) ความรับผิดชอบในการทำงานจึงเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นที่ปรารถนาของทุกหน่วยงาน และมีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าทางธุรกิจ และความอยู่รอดขององค์กร หากทุกบุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบในตนเอง องค์กรจะสามารถลดปัญหาผลกระทบในงานจากการปฏิบัติงานที่ขาดความรับผิดชอบ และค่าใช้จ่ายในการบริหารควบคุมและตรวจสอบคุณภาพงานรวมถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ความรับผิดชอบในการทำงานยังช่วยลดข้อขัดแย้งเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงาน การเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานจะเป็นข้อมูลให้องค์กรเข้าใจสาเหตุของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร เพราะงาน (output) เป็นผลโดยตรงจากการปฏิบัติงานของพนักงาน หลายๆ องค์กรมุ่งเน้นที่จะพัฒนาความรู้ให้บุคลากรของตนมีความสามารถแต่จะทำอย่างไรเพื่อให้พนักงานนำความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ (output) ให้มากที่สุด ความรับผิดชอบเป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้แต่ให้ผลลัพธ์เป็นรูปธรรมเห็นได้

จาก คุณภาพของงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ความสูญเสียที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพบว่างานมีปัญหาฝ่ายบริหารมักจะมองว่าผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความสามารถ ด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมักไม่มองลึกถึงสาเหตุที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งในส่วนของน้ำแข็งในส่วนที่อยู่ใต้น้ำและเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามความนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์กับการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน การเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน จะช่วยให้องค์กรได้ทราบแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เป็นต้นเหตุของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้อย่างถูกต้อง เมื่อพนักงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ ย่อมทำให้สังคมมีความเจริญงอกงาม และประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรืองเรื่องตามด้วย ความรับผิดชอบในการทำงานจึง มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของความรับผิดชอบในการทำงาน

ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความละเอียดรอบคอบ เพียรพยายามเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ได้ผลของงานที่มีคุณภาพและผลสำเร็จตามเป้าหมายจุดประสงค์ ภายในเวลาที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าระมัดระวัง คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดจากการทำงานของตนและผลจากการที่ตนได้กระทำลงไป บุคคลผู้มีความรับผิดชอบจะเป็นรู้จักภาระหน้าที่ในการทำงานและดำเนินการตามภาระหน้าที่ให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุด มีการติดตามผล ยอมรับผลของการกระทำที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

จุฑาทิพย์ หงษ์สา (2552:4) ให้ความหมายของความรับผิดชอบในการทำงานว่าหมายถึง การแสดงออกต่อการทำงานด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ มุ่งมั่นและเต็มที่ในหน้าที่ตามศักยภาพของตน เพื่อผลสำเร็จของงาน ได้แก่การทำงานส่งทันตามเวลาที่กำหนด และสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานและทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มความสามารถ ในขณะที่กึ่งสตาล เซาวิวัฒน์กุล (2558:27) ให้ความหมายของพฤติกรรมความรับผิดชอบ ว่าหมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามละเอียดรอบคอบเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งติดตามผลงานที่ได้กระทำไปแล้วและยอมรับผลการกระทำของตนทั้งในด้านผลดีและผลเสีย เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ส่วนสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556: 17) กล่าวถึงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความ

ละเอียดรอบคอบ มีการวางแผนงาน ขยันหมั่นเพียรและอดทนกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลาไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเต็มความสามารถโดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่างๆ รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล สำหรับนักฎีกา เจยามคม (2551:81) ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นการแสดงออกต่อการทำงานด้วยความทุ่มเท กระตือรือร้น ซึ่งเป็นผลจากการได้ทำงานที่ตนเองถนัด และตรงตามความรู้ความสามารถ ช่วยเหลือเกื้อกูลทางความคิดด้วยการสอนงานอย่างไม่ปิดบัง โดยแบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง และ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม มีลักษณะการแสดงพฤติกรรมออกมาดังนี้ (นักฎีกา เจยามคม, 2551:25)

1) ความรับผิดชอบต่อตนเองที่มีต่อการทำงาน เป็นการที่พนักงานกระทำหรือแสดงออกถึงการพยายามศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจเอาใจใส่อดทนต่อปัญหาอุปสรรคไม่ละเลยทอดทิ้งหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ รวมถึงมีการวางแผนการทำงาน และยอมรับผลจากการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย

2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร คือการที่พนักงานทำงานโดยตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยยึดมั่นตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ ขององค์กร รวมถึงการเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โดยสรุปพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน จึงหมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงความตั้งใจ เอาใจใส่ต่อภาระหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ด้วยความระมัดระวัง ยึดมั่นในกฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กร ด้วยความเต็มใจ ห่วงใยต่อผลที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานของตนต่ออันตรายที่จะเกิดขึ้นจากงานนั้น โดยไม่ละเลิก ทิ้ง หรือหลีกเลี่ยง ย่อท้อต่อปัญหา ความยุ่งยาก ลำบาก และพร้อมที่จะแก้ไข ปรับปรุงจนกว่างานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จเสร็จสมบูรณ์บรรลุผลตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และส่วนรวม

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานและจากผลการศึกษางานวิจัยในบริบทของผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูไว้ 3 ด้านคือ 1)

ด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ 2) ด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดจากงานที่ทำ 3) การยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดโดยมีรายละเอียดความหมาย ดังนี้

1) **ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน** สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ หมายถึง การที่บุคคลมีความรับผิดชอบต่อนองในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของตนในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงภายในกำหนดเวลา โดยไม่ต้องให้มีบุคคลอื่นใดมาคอยกำกับ บังคับควบคุม จึงจะปฏิบัติงานให้ได้ดี

2) **ด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ** เข้าใจจุดมุ่งหมายของงานโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดจากการขาดความรับผิดชอบในการทำงานของตน หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ แสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ให้ความสำคัญต่องานและเห็นความจำเป็นในการเอาใจใส่ต่องาน หมั่นตรวจสอบทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีสิ่งใดเป็นประเด็นให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ ด้วยความเอาใจใส่ ห่วงใย ต่อความปลอดภัยของผู้ใช้และผู้นำชิ้นงานไปใช้งาน

3) **การยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับ**ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงการยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ตามข้อบังคับ คำสั่ง และข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด ไม่ละเลย มองข้าม โดยถือว่ากฎระเบียบ ข้อบังคับมีไว้เพื่อให้งานมีคุณภาพ ปลอดภัยสอดคล้องตามความต้องการใช้งาน เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นยิ่งที่ทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจและ ห่วงใยต่อผลที่จะตามมาจากการปฏิบัติงานของตนต่ออันตรายที่จะเกิดขึ้นหากไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

องค์ประกอบของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

คูซุทซึ ทร์พพ์ปรุง (2529: 5-6) กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคคลว่าประกอบด้วยคุณลักษณะหลัก 7 ประการ ได้แก่ 1) ความเอาใจใส่ โดยแสดงออกทางพฤติกรรมจากการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง มุ่งมั่นต่อการประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจ เต็มใจทำอย่างสม่ำเสมอ มีเป้าหมายปฏิบัติงานด้วยใจจดจ่อ มี

สมาธิเพื่อผลการบรรลุเป้าหมายในงาน และมีการติดตามไม่ละเลยทอดทิ้งเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสียหายต่องานจนกว่างานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อย 2) มีความละเอียดรอบคอบ เป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จักใคร่ครวญงานที่ทำเพื่อให้ถูกต้องสมบูรณ์ รู้จักคิดก่อนทำว่าจะส่งผลดีผลเสียอย่างไรต่องาน มีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นและหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้า และเมื่อทำงานเสร็จแล้วจะทำการตรวจทานว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือไม่ 3) ความขยันหมั่นเพียร เห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงถึงความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำ และทำด้วยความระมัดระวัง อาสางาน ไม่ชอบอยู่เฉยๆ หรือว่างงานมีการริเริ่มแสวงหางานใหม่ๆ อยู่เสมอ 4) ความอดทน เป็นลักษณะความสามารถของร่างกาย ความคิด และจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้นานๆ จนทำให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องท้อต่ออุปสรรคใดๆ มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็ง ควบคุมตนเองได้ดีเมื่อเกิดความเหนื่อยหน่ายและไม่เกิกรำคาญ 5) ความตรงต่อเวลา เป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการทำให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักรักษาเวลาตามนัด และรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร 6) การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม 7) การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น ลักษณะพฤติกรรมในการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของความรับผิดชอบ 7 ประการแล้ว พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ยังประกอบด้วยคุณสมบัติ 5 ประการดังนี้ (เกษร ปิยะทัต, 2554:10)

1) ตระหนักต่อความสำคัญในหน้าที่ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การรับรู้ต่อสิ่งที่กระทำ ยอมรับว่าหน้าที่เป็นสิ่งที่ต้องทำด้วยความรู้สึกชอบต่อการกระทำหน้าที่ และรู้ว่าหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ

2) ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับ ประกอบด้วยพฤติกรรม ความสมัครใจในการทำหน้าที่และควบคุมตัวเองในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3) ทำหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ โดยมีการวางแผนในการทำหน้าที่ของตน อย่างมีระเบียบ วินัย ด้วยความซื่อสัตย์ ละเอียดรอบคอบ มีสติอยู่กับงาน

4) ทำหน้าที่อย่างต่อเนืองจนงานเสร็จ โดยผู้กระทำพฤติกรรมต้องมีความอดทน เพียรพยายาม มีการเตรียมการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ ช่วยการทำงานให้ราบรื่น รักษาสุขภาพให้แข็งแรงเพื่อให้ร่างกายพร้อมต่อการทำงาน

5) ยอมรับผลการกระทำของตน ประกอบด้วยพฤติกรรมติดตามผลการกระทำของตน มีเหตุผลและพร้อมที่จะปรับปรุงการกระทำของตน

สำหรับคุณลักษณะของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

1) ความตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ต้องกระทำ และความจำเป็นที่ต้องทำ เพราะชิ้นส่วนรถยนต์เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และอันตรายต่อผู้ขับขี่ ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จึงต้องมีสติตระหนักอยู่เสมอถึงสิ่งที่ตนกำลังกระทำว่าจะส่งผลต่อผู้ที่นำชิ้นงานที่ตนผลิตไปใช้ได้อย่างปลอดภัยเต็มสรรพณະได้อย่างไร เพราะผู้ขับขี่ก็ปรารถนาให้ผู้ผลิตส่งมอบชิ้นงานที่จะสร้างความปลอดภัยในการขับขี่ให้แก่เขา

2) การทำงานด้วยความใส่ใจมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ หมายถึง การที่ผู้ผลิตได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ที่มีอยู่ทั้งหมดในการทำงานเพื่อผลิตชิ้นงานให้ได้คุณภาพ โดยใส่ใจในทุกรายละเอียดของทุกขั้นตอนการผลิต และเฝ้าสังเกตสิ่งที่มีแนวโน้มจะเกิดความผิดปกติต่อชิ้นงานในอนาคต โดยไม่ยึดติดเพียงการทำงานตามข้อกำหนดในการปฏิบัติและผลิตตามสเปคที่ลูกค้ากำหนดเท่านั้น แต่ผู้ผลิตต้องสามารถคิดนอกกรอบเป็นและมองออกว่ากำลังมีสิ่งผิดปกติใดเกิดขึ้นที่อยู่นอกเหนือการระบุในขั้นตอนปฏิบัติ และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการใช้งานจากชิ้นส่วนที่ผลิต ซึ่งหากละเลย หรือมองข้าม ไม่ใส่ใจ อาจทำให้เกิดความเสียหายและอันตรายแก่ผู้ขับขี่ได้ ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่ทำงานด้วยความใส่ใจ ต้องระมัดระวังอันตรายที่จะเกิดจากข้อผิดพลาดในการทำงานของเครื่องยนต์เพราะชิ้นส่วนรถยนต์ที่มาจากการผลิตของตน

3) ความเอาใจใส่ในการทำงาน เพราะการทำงานแบบเดิมๆ ซ้ำๆ ทุกๆ วันจนกลายเป็นความเคยชิน นำมาซึ่งความประมาทในการทำงาน พนักงานที่ทำงานด้วยความเคยชินมักจะขาดความเอาใจใส่ในงาน การเอาใจใส่ในการทำงานจึงเป็นการทำงานด้วยสติ รู้ตัวอยู่ตลอดเวลา และเตือนตนให้ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง ข้อผิดพลาดที่อาจเกิดตลอดเวลา ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น รู้หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อต้องร่วมกัน มีวินัยในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ

4) มีความมุ่งมั่น พากเพียร อดทน ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนเสร็จสำเร็จผลตามเป้าหมาย เพราะการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เป็นงานหนักที่อยู่กับเครื่องจักรทุกวัน และเป็นงานจำเจซ้ำๆ รูปแบบ อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่าย และละเลย มองข้ามสิ่งจำเป็น และข้อควรระวังในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความมุ่งมั่น พากเพียร อดทน จึงหมายถึง การ

ปฏิบัติงานด้วยความอดทน เอาชนะความเบื่อหน่าย และไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยยาก หนักแน่น ในอารมณ์ พากเพียร มุมนานะบากบั่นและจะไม่หยุด หรือล้มเลิกจนกว่างานที่ทำเสร็จสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

5) ยอมรับผลการกระทำของตน หมายถึง การยอมรับผลจากการทำงานของตนตามความเป็นจริง โดยการติดตามผลทั้งโดยตรงจากลูกค้า หรือผู้รับต่อชิ้นงาน และทางอ้อม จากแหล่งข้อมูล ข่าวสาร หรือสื่อ social ต่างๆ เพื่อนำข้อมูล ข่าวสารที่ได้รับมาเพิ่มความระมัดระวัง และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และเมื่อมีความบกพร่องเกิดขึ้น ก็จะค้นหาสาเหตุและ ร่วมกันหามาตรการแก้ไข โดยไม่บ่ายเบี่ยงที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับแก้ไขปัญหา และ มองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นความรับผิดชอบของทุกคนที่ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อความปลอดภัยของผู้บริโภค และประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่าย

จากที่กล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่าความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานของคนด้วยความเต็มใจเพื่อผลสำเร็จของงาน โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำของตน เป็นการทำงานด้วยความสมัครใจ มิได้เกิดจากการบังคับควบคุมจากผู้อื่น ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงานจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ในรายละเอียดต่างๆ อย่างความรอบคอบ โดยคิดใคร่ครวญถึงข้อดีข้อเสียของแต่ละวิธีการทำงาน เพื่อการวางแผนการทำงานและการเตรียมรับมือปัญหาที่จะเกิดจากงานไว้ล่วงหน้า และปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร อดทนจนกว่างานที่ทำจะสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย โดยยอมรับผลที่จะตามมาจากการกระทำของตน จะไม่บ่ายเบี่ยง หลีกเลียง หรือปฏิเสธความรับผิดชอบ

การวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

สุจิตา พานิชกิจโกศลกุล (2556) สร้างแบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของคนกรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยวัด พฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ การมีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน ความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลียงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเต็มสามารถโดยมีความตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง และข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วย มาตรฐานส่วนประเมินค่า 6 ระดับ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 20 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .773 ถึง .917 ส่วนสุขจิตร์ ตั้งเจริญ (2554) ศึกษาความสามารถในการบริหารเวลาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาปริญญาตรี ภาคสมทบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดย สร้างแบบวัดตามนियามปฏิบัติการ และสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบวัดมีมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยแบ่งความรับผิดชอบในการวัดเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมรับผิดชอบต่องานอาชีพ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการเรียน พฤติกรรมรับผิดชอบต่อส่วนรวม ส่วนพินดา ธนวัฒนากุล (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ โดยแบ่งความรับผิดชอบเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง 2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยแบบสอบถามมีข้อคำถามอยู่ 19 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดอยู่ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .3590-.8472 และมีค่าความเชื่อมั่น .9149 สำหรับการวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผู้วิจัยได้นำแบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) และจุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) มาปรับใช้ให้เข้ากับนियามปฏิบัติการของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ 2) ความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เข้าใจจุดมุ่งหมายของงานโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดจากการขาดความรับผิดชอบในการทำงานของตน 3) ความรับผิดชอบในการยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยแบบวัดมีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ มีจำนวน 7 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด”

แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อค้นหาปัจจัยเหตุแห่งพฤติกรรม พบงานวิจัยของสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) ศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านจิตอาสาในการแสดงพฤติกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้แนวคิดด้านการจัดการพฤติกรรมของ Albanese (1981) ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลจากองค์ประกอบ 2 ด้าน คือลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เจตคติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ร่วมกับปัจจัย

ภายนอกซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมของบุคคล ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่าปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($r = .694$) รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .627$) จิตอาสาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ($r = .589$) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($r = .428$) การสนับสนุนทางสังคม ($r = .378$) และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ($r = .333$) นอกจากนี้ในงานวิจัยนี้ยังพบว่าปัจจัยภายนอกสามารถทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้นจากปัจจัยภายในอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประเภทข้าราชการ โดยมีร้อยละการทำนายเพิ่มขึ้นระหว่าง .3 ถึงร้อยละ 13 โดยมีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญ ส่วนพินิตา ธนวัฒนากุล (2547) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในการให้บริการของศูนย์บริการ และจำหน่ายรถยนต์ โดยใช้แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบ และยังพบว่าพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบแปรปรวนตามเหตุผลเชิงจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานให้บริการอย่างมีความรับผิดชอบ โดยตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายอันดับแรกได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมอย่างเป็นทางการ ($\beta = -.486$) เมื่อทำการวิเคราะห์หากลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง พบว่าตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานให้บริการอย่างมีความรับผิดชอบในกล่มย่อยยังคงเป็นตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ และในงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะชีวิตสังคมของบุคลากรด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และการถ่ายทอดทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมกับตัวแปรทางสังคม และตัวแปรทางจิต ได้แก่ อายุ

กับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ประสบการณ์การทำงานกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงสุดคือกลุ่มตัวแปรทางจิตเดิมประกอบด้วย แรงสูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 38.70 และอธิบายความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่นได้ร้อยละ 10.40 นอกจากนี้ในงานวิจัยของ พนิดา ธนวิวัฒนากุล (2547) ยังพบว่าเจตคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในงานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) พบว่าเจตคติ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) ซึ่งพบว่าเจตคติเป็นตัวทำนายสำคัญต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสามต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูโดยใช้แนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคคล Albanese (1981: 205) ซึ่งกล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลว่าเกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลและมุมมองที่บุคคลมีต่อตนเองกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เป็นสถานการณ์รายล้อมตัวบุคคล เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดตามทักษะความสามารถของบุคคลและการรับรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตน ตลอดจนการเห็นคุณค่าของพฤติกรรมที่จะกระทำและเจตคติที่มีต่อพฤติกรรมนั้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใด นอกจากจะเกิดจากความสามารถและการรับรู้ความสามารถที่มีอยู่แล้ว การเห็นคุณค่าในการแสดงพฤติกรรมยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคล ร่วมกับตัวแปรการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมและบรรยากาศการทำงานในองค์กร โดยในงานวิจัยของ ปริญญา ป็องรอด (2554) และ ศัญญา ลี้ศัตรุพ่าย (2552) พบว่าการมีแบบอย่างจากบุคคลในสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ส่วนบรรยากาศการทำงานในองค์กรเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (วรรณทิพย์ สุขวิบูลย์, 2548:11) หากองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายตามความต้องการ ในทางตรงกันข้าม บรรยากาศการทำงานที่ไม่ดีจะทำให้พนักงานเบื่อหน่าย เฉยเมย ไม่อยากทำงานในองค์กร (พิชญาภา อินทรนัญ, 2550: 47) ซึ่งบรรยากาศการทำงานในองค์กรเป็นมุมมองที่พนักงานมีต่อองค์กรมากกว่าสภาพที่เป็นจริง จากผลการวิจัยในงานเดียวกันนี้พบว่า บรรยากาศการทำงานฝ่ายการตลาด ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.56$) นอกจากนี้ยังพบว่าความ

เชื่ออำนาจในตน เป็นอีกตัวแปรสำคัญในการทำนายพฤติกรรมของบุคคล จากการศึกษาของ ปริญา ป่องรอด (2554) พบว่าความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานในโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เช่นเดียวกับงานวิจัยของกิงทิพย์ พุฒแก้ว (2556) ซึ่งพบว่าความเชื่ออำนาจในตนมีอำนาจการทำนายพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความเชื่ออำนาจในตน จึงเป็นอีกหนึ่งตัวแปรสำหรับงานวิจัยนี้ และจากบททบทวนงานวิจัยของวรา ภรณ์ ศรีเหนียง (2557) ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข้อมูลข่าวสารกับพฤติกรรม การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ด้านการดำรงชีวิตของผู้ประกอบการ ค้าขายแดนอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของอิทธิพล บุญเดช (2557) ซึ่งพบว่าพนักงานที่ได้รับข้อมูลส่งเสริม พฤติกรรมความปลอดภัยจะมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย และมี พฤติกรรมความปลอดภัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อจึงเป็นอีกหนึ่งตัว แปรที่ผู้วิจัยห้การศึกษาในครั้งนี้ โดยหวังว่าการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อจะมีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจในการแสดงพฤติกรรมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และเพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยของ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ตามแนวคิดของ Albanese (1981) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ทางทักษะความสามารถ ผู้วิจัยจึงเพิ่มตัวแปรสมรรถนะการทำงาน (Competence of work) ในการศึกษาเพราะสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลตามความสามารถที่มีอยู่จริง ไม่ใช่การเสแสร้ง (กนกกร ปราชญ์นคร, 2550: 81) และในงานวิจัยของสิตาพัชร จินตนา นนท์ (2557) พบว่าสมรรถนะของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของนภาพร เทพรักษา (2556) ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันกับสมรรถนะ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรม ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ด้วยตัวแปรทางจิตและสังคมรวม 8 ตัวแปร

3) ปัจจัยทางจิตกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

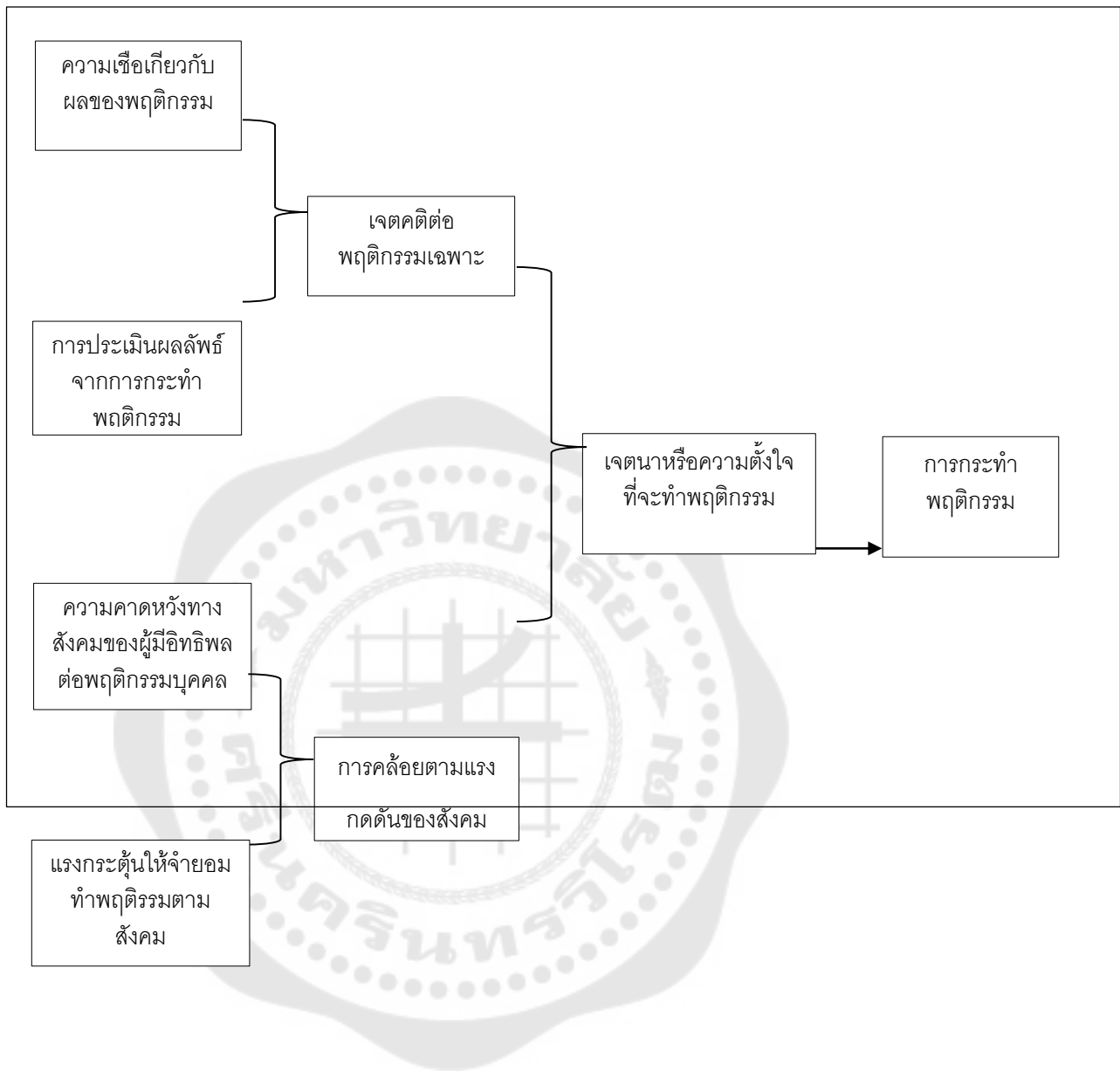
จากการทบทวนผลการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าจิตลักษณะส่วนบุคคลเป็น ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยจิตลักษณะของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้จากอดีตถึงปัจจุบันจนกลายเป็นบุคคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล เช่น ทัศนคติ ความเชื่อ ความต้องการของบุคคล ซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมตามสถานการณ์ที่เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคคล และวัฒนธรรมในสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (วิริติ ปานศิลา,

2542:11 อ้างอิงจากดวงเดือน, 2527:80) ตามความเชื่อและทัศนคติที่บุคคลมีต่อพฤติกรรมนั้น บุคคลต้องเข้าใจการทำหน้าที่ตามบทบาทของตน และปรับทัศนคติที่มีอยู่ในตนให้เข้ากับสังคมและบริบทขององค์กร โดยการนำทักษะความรู้ประสบการณ์ที่สั่งสมมาใช้ในการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและความเชื่อทัศนคติที่มีงานที่ทำ ตามแนวคิดด้านการจัดการการทำงาน (Job performance) ของ (Albanese (1981: 202-204) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานของมนุษย์เกิดจากการตัดสินใจจากปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ประสบการณ์ การเรียนรู้ สถานการณ์ ภูมิหลัง แรงจูงใจและแรงขับจากจิตใจมนุษย์ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่เป็นสถานการณ์แวดล้อมบุคคลขณะนั้น โดยมีจุดมุ่งหมายของการแสดงพฤติกรรม จากแนวคิดนี้จึงสรุปได้ว่าการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมได้นอกจากการต้องมีทักษะความรู้ความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว บุคคลยังต้องทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่จะทำ มีความเชื่อในความสามารถของตนต่อพฤติกรรมที่จะกระทำ เห็นประโยชน์คุณค่าของการกระทำพฤติกรรม ด้วยเหตุนี้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Albanese (1986) และผลการทบทวนงานวิจัยที่ทบทวนมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรทางจิตที่จะศึกษาในงานวิจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน สมรรถนะการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

เจตคติ ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตสถาน (2542:328) หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งอาจจะเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้ ซึ่งตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Attitude โดยมาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Aptus ซึ่งแปลว่า ความโน้มเอียง เจตคติจึงเป็นแนวโน้มทางความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบ และส่งผลต่อพฤติกรรมการกระทำในทิศทางต่างๆ ตามความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ทั้งการให้ความร่วมมือสนับสนุนหรือการแสดงปฏิกิริยาต่อต้าน (สุขจิตร์ ตั้งเจริญ, 2554:20, อ้างอิงพวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:106) นอกจากนี้เจตคดียังเป็นจิตลักษณะหนึ่งของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมตั้งแต่เยาว์วัย(พินิตา ธนวิฒนากุล, 2547:84) เป็นการเรียนรู้คิดเชิงประเมินค่าจากประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรม สถานการณ์ต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดในแง่ของการได้ประโยชน์หรือโทษซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น (พงศธรวัช วิวังสุ, 2546:37) โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และความพร้อมที่จะนำมาสู่การกระทำพฤติกรรมสนับสนุนหรือขัดขวาง (จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, 2553:84 อ้างอิงจาก งามตา วนินทานนท์, 2534:215) ในทิศทาง (direction) ที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น (พงศธรวัช วิวังสุ,

2546:37) ซึ่งความเข้มข้น รุนแรงจริงจังหรือไม่จริงจังในการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลต่อแต่ละสิ่งไม่เท่ากัน เพราะบุคคลมีเจตคติต่อแต่ละสิ่งไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญกับสิ่งนั้น (วันทนา วัฒนธรรม, 2557:31) บุคคลจึงสามารถใช้เจตคติเป็นเครื่องมือในการวัดเพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลเพราะการแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (The Theory of Reason Action ของ Ajzen and Fishbein, 1980 and Penny, 1996) เชื่อว่า การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น (Behavioral intention) ซึ่งเป็นผลมาจาก 1) เจตคติที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude to the specific behavior) คือ ความเชื่อ ความรู้สึกต่อการกระทำพฤติกรรมและการประเมินค่าผลที่จะได้รับจากพฤติกรรมนั้น หากบุคคลเชื่อว่าการกระทำพฤติกรรมของตนจะให้ผลในทางบวก เขาก็จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้นและจะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว แต่หากบุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมเขาก็จะไม่กระทำพฤติกรรมนั้น 2) ปัจจัยทางด้านสังคม (Subjective norms) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลให้กระทำพฤติกรรมตามบรรทัดฐานในสังคมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นและเป็นตัวกำหนดให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือไม่กระทำพฤติกรรมตามความต้องการทางสังคม



, ความเชื่อ → เจตคติ → ความตั้งใจ → พฤติกรรม

ภาพประกอบ 2 อ้างอิงจาก The Theory of Reasoned Action adapted from Ajzen and Fishbein, 1980 and Penny, 1996 <http://amactraining.co.uk/resources/handy-information/free-learning-material/models-and-theories-of-health-behaviour-change-index>

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น เจตคติ จึงหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคล หรือสถานการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเกิดจากการประเมินค่าและการเห็นคุณประโยชน์หรือโทษของสิ่งนั้นหรือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจชอบหรือไม่พอใจไม่ชอบ อันนำมาสู่ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาหรืออาจบ่งเบี่ยงหลีกเลียงไม่กระทำพฤติกรรมนั้นตามการตีประเมินค่าและความรู้สึกที่บุคคลมีเจตคติต่อสถานการณ์หรือสิ่งนั้น เจตคติจึงเป็นเครื่องมือในการทำนายบ่งชี้ถึงพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกได้เป็นอย่างดี โดยเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ต่อบุคคลอื่นหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากพฤติกรรมที่แสดงออกต่อบุคคล หรือสิ่งนั้น

สำหรับเจตคติต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู หมายถึง ความรู้สึกซึ่งเป็นความเชื่อของพนักงานที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยแสดงออกในรูปของการกระทำพฤติกรรมต่องานด้วยความรับผิดชอบมากน้อยหรือไม่รับผิดชอบต่องานที่ทำตามความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของพนักงานต่องานนั้น จากการประเมินค่าตามเจตคติที่พนักงานมีในงานนั้น

องค์ประกอบของเจตคติ

จากการศึกษางานวิจัยด้านเจตคติต่อบุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มักพบว่ามีการจำแนกองค์ประกอบของเจตคติไว้คล้ายๆ กัน 3 ด้านดังนี้:-

องค์ประกอบด้านเจตคติต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากงานวิจัยของ วิวัติ ปานศิลา, 2542: 70 อ้างอิง McGuire 1959: 155-156) มี 3 องค์ประกอบ คือ:-

1. ความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive component) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งของหรือเหตุการณ์นั้นว่าเลวหรือดี มีประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์ ซึ่งอาจจะเป็นการรับรู้ที่ไม่ถูกต้องทำให้เกิดอคติที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ก่อให้เกิดผลเสียต่อบุคคลหรือส่วนรวมได้ เนื่องจากความรู้เชิงประเมินค่าเป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคล

2. ความรู้สึก (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจหรือไม่ชอบ ไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกความชอบ พอใจในสิ่งนั้น แต่หากสิ่งใดมีโทษ บุคคลก็จะไม่ชอบ หรือเกลียดสิ่งนั้น ส่วนใหญ่ความรู้สึกพอใจของบุคคลจะเกิดโดยอัตโนมัติตามผลความรู้เชิงประเมินค่า ถ้าสิ่งใดมีประโยชน์โดยตรงต่อตนเอง บุคคลจะรู้สึกพอใจมาก แต่หากประโยชน์นั้นตกกับคนที่ตนไม่รู้จักหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมซึ่งตนเกี่ยวข้องด้วยไม่มาก ความรู้สึกพอใจมากก็จะลดลงเหลือเพียงพอใจเล็กน้อย

3.การมุ่งกระทำ (Behavioral intention component) หมายถึง ความโน้มเอียง หรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกรักใคร่ชอบพอสั่งโดยย่อมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมตอบสนองในทางบวกต่อสิ่งนั้น และหากบุคคลไม่ชอบเกลียดชังสั่งโดยย่อมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมหลีกเลี่ยงหรือตอบสนองต่อสิ่งนั้นในทางลบเช่นกัน

พงศธรวิช วิวังสุ (2546, 37) กล่าวถึงเจตคติ ว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่:-

1.องค์ประกอบด้านความรู้สึกรู้สึก หรือความคิด (Cognitive component) หมายถึง เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นว่ามีคุณหรือให้โทษมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้หรือความเชื่อถือที่ใช้ประเมินสิ่งนั้น

2.องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective componenet) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติเมื่อบุคคลมีความรู้สึกเกี่ยวกับคุณหรือโทษของสิ่งนั้น

3.องค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะกระทำ (Action Tendency Component) หมายถึง ความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติเมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่าและมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว สิ่งที่สอดคล้องกันที่ตามมาคือ ความพร้อมที่จะกระทำให้สอดคล้องกับความรู้สึกรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้น

นอกจากนี้ในงานวิจัยของ จุฑามาศ มุสิเกิด (2548:50-51, อ้างอิงจากศักดิ์สุนทรเสณี, 2531:4-5, สิริอร วิชชาวุธ, 2544:199-200, สร้อยตระกูล ติวยานนท์, อรรถมานะ, 2545:64-65) ได้กล่าวถึงโครงสร้างขององค์ประกอบทางเจตคติไว้ 3 ด้าน คือ:-

1.องค์ประกอบด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Component)

องค์ประกอบด้านความคิด ความเข้าใจ เป็นการแสดงออกซึ่งความรู้ หรือความเชื่อจากการเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆในสภาพแวดล้อม เป็นความรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นการรับรู้ต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไร อาจจะรู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี รับรู้ในแง่บวกหรือแง่ลบ ซึ่งจะก่อให้เกิดเจตคติ โดยความรู้และความเชื่อของบุคคลจะเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคล ที่อาจตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ตรงก็ได้

2.องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component หรือ Feeling Component)

องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นองค์ประกอบทางด้านสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกที่ถูกเร้าขึ้นจากการรู้ร่วมกันกับการประเมินในสิ่งที่รู้ โดยเมื่อมีการรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกต่อสิ่งที่รู้จะเกิดขึ้นตามมาว่าชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี พอใจหรือไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อม ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้สัมผัสกับสิ่งต่างๆ เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ตามหลักการเรียนรู้ เงื่อนไขของสิ่งเร้า เงื่อนไขของผลกระทบ ความรู้สึกนี้อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่น และอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งขัดกับความรู้สึกดังกล่าว

3.องค์ประกอบด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรม หรือการกระทำ (Action Tendency Component หรือ Behavioral Component)

องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรม หรือการกระทำ หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียด เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ คือพร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ หรือขัดขวาง ทำลายต่อต้าน เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึก เขาจะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขา เช่นบุคคลเชื่อว่าการทำงานในหน้าที่ที่ทำอยู่ไม่มีความก้าวหน้า และได้รับค่าตอบแทนต่ำ เขาจะไม่ชอบงานนี้และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูง ในขณะที่อีกบุคคลเชื่อว่างานของเขาเป็นงานที่มีเกียรติ เขาชอบงานนี้มาก ความเชื่อนี้จะทำให้เขาทำงานด้วยความมุ่งมั่นอย่างเต็มความสามารถ

ดังที่กล่าวข้างต้นเจตคติของบุคคลจึงเป็นการรับรู้ประเมินค่าถึงคุณประโยชน์และคุณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลตามผลการรับรู้และตีประเมินค่าต่อสิ่งนั้นโดยมีความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลต่อสถานการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ ถ้าบุคคลรับรู้ว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าต่อการกระทำมีความพร้อมที่จะกระทำ บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น แต่หากบุคคลเห็นว่าไม่คุ้มค่าที่จะกระทำพฤติกรรมหรือขาดความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น บุคคลก็จะหลีกเลี่ยงไม่กระทำพฤติกรรมนั้น การแสดงพฤติกรรมของบุคคลจึงเป็นผลจากการความเชื่อ ความรู้สึกและการตีประเมินความคุ้มค่าก่อนที่จะลงมือกระทำพฤติกรรมใดๆ

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

การวัดเจตคติของบุคคลต่อสถานการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำนายพฤติกรรมของบุคคล เพราะการรู้เจตคติของบุคคลสามารถนำมาใช้ในการทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางใด ดีหรือไม่ดี และยังทำให้รู้ถึงสาเหตุของการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อนำมาแก้ไขปรับเปลี่ยนความคิดทางเจตคติให้ถูกต้องอันจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่ามีการวัดเจตคติต่อสถานการณ์ตามองค์ประกอบ 3 ด้าน (ด้านการรู้คิดเชิงประเมินค่า, ความรู้สึก, ความพร้อมที่จะกระทำ) โดยนำไปใช้ในงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยใช้ข้อคำถามวัดความรู้คิดเชิงประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านประโยชน์ หรือโทษในการทำงานและความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบความประพฤติดังกล่าว จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .733-.917 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .855 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .406-.699 ส่วนพินดา ธนวัฒนากุล (2547) ได้สร้างแบบวัดเพื่อวัดเจตคติต่อการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อพนักงานช่างในกลุ่มบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .82 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .18-.72

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่ออาชีพของ สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) มาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยมีลักษณะของประโยคคำถามจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีค่าพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่าเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบในการทำงาน มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติความรับผิดชอบในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยของ สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) พบว่าเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานบรรเทาสาธารณภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งหมายถึงว่าพนักงานบรรเทาและป้องกันสาธารณภัยที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงจะมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) ที่พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของบุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับการถ่ายทอดทางสังคม ที่ร้อยละ 51 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของชัยัญญา ลีศักดิ์ธูพ่าย (2552:3) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล และพบว่า เจตคติเป็นตัวทำนายที่สำคัญในระดับต้นๆ ของการกระทำและพฤติกรรมต่างๆ และมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมมากที่สุดเป็นตัวแปรสำคัญของพฤติกรรมที่น่าปรารถนา โดยเจตคติต่องานในเชิงบวกบ่งชี้ถึงพฤติกรรมการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ ส่วนเจตคติต่องานในด้านลบ ก็สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมในทางตรงกันข้ามที่จะก่อให้เกิดปัญหาตามมา เช่น การทำงานเชื่องช้า การขาดงานโดยผลการหยุดพักงานนานเกินไป ผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่องาน ย่อมแสดงออกแต่สิ่งดีๆ และการทำงานอย่างเต็มที่ มีผลงานสูง และมีความรับผิดชอบสูง (จุฑามาศ มุสิกเกิด, 2548:52) แต่ก็ยังพบผลการวิจัยด้านเจตคติต่อการทำงานด้านบริการของพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ของพนิดา ธนวิฒนากุล (2547) ที่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของท่านอื่นๆ คือ พนักงานช่างที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานบริการสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่ำ ซึ่งอาจเนื่องมาจากอาชีพพนักงานช่างเป็นอาชีพที่มีความอิสระในการวิเคราะห์ปัญหาและหาสาเหตุของปัญหาเครื่องยนต์หรือเครื่องจักร จึงมักทำกิจกรรมดังกล่าวด้วยตนเองและไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น

จากการประมวลเอกสารและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการกระทำพฤติกรรม พบว่าเจตคติของบุคคลส่งผลต่อการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดๆ ตามความเชื่อ การประเมินค่าและความพร้อมของบุคคลต่อสถานการณ์หรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าเจตคติต่อความรับผิดชอบในการทำงานจะส่งผลต่อการกระทำพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

3.2 การรับรู้ความสามารถของตน (Self efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตน (Self efficacy) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจความสามารถที่ตนมีอยู่ว่าจะกระทำพฤติกรรมที่มุ่งหวังให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่ ซึ่งไม่เหมือนกับการที่รู้ว่าทำอะไร แต่เป็นการประเมินความสามารถของตนโดยผ่านกระบวนการรู้คิด (Cognitive processing) ที่จะส่งเสริมหรือบั่นทอนการปฏิบัติงานโดยการตีความสถานการณ์และคาดการณ์ผลในอนาคต ซึ่งการคิดล่วงหน้าจะถูกเปลี่ยนเป็นแรงจูงใจและการควบคุมกำกับตนเองออกมาเป็นการกระทำตามระดับการรับรู้ความสามารถที่ตนมี แม้ว่าความรู้ทักษะจะเป็น

สิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ แต่เพียงความรู้อย่างเดียวยังไม่เพียงพอ เพราะมนุษย์จะไม่ปฏิบัติให้ดีที่สุดถ้าเขาไม่เชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำได้ คนที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเองสูง จะมองสถานการณ์ที่เขาพบว่าเป็นโอกาส และเห็นภาพแห่งความสำเร็จรออยู่เบื้องหน้า เขาจะใช้โอกาสนี้เป็นสิ่งนำทางการกระทำของเขาเพื่อความสำเร็จนั้น ส่วนคนที่ตัดสินว่าตนเองมีความสามารถต่ำจะตีความสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนว่าเป็นความเสี่ยง และมีแนวโน้มจะมองเห็นภาพความล้มเหลวรออยู่ในอนาคต การคิดในทางลบของผู้ที่คิดว่าตนด้อยความสามารถจะทำลายแรงจูงใจตนเอง และการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการยากที่บุคคลจะประสบความสำเร็จได้ถ้าเขายังสงสัยในความสามารถที่ตนมีอยู่ (วิลลาส์ลักซ์, 2543:29-30) บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่แสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ถ้าเขาสองคนมีการรับรู้ความสามารถของตนที่แตกต่างกัน หรือในบุคคลคนเดียววันแต่หากรับรู้ความสามารถของตนในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ก็แสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน การรับรู้ความสามารถของบุคคลไม่ได้หยุดนิ่งหรือตายตัว แต่จะยืดหยุ่นตามสถานการณ์และการรับรู้ความสามารถของตนในแต่ละสภาพการณ์ (วิลลาส์ลักซ์, 2554:10 อ้างอิงจาก Schunk,2004:112) การรับรู้ความสามารถของตน จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจ การใช้ความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะในบางสถานการณ์ที่ไม่มีความชัดเจน หรือคลุมเครือแปลกใหม่ไม่อาจทำนายผลได้ (กาญจนา เหมะธร, 2542:43 อ้างอิงจาก Bandura, 1986) และมีความสำคัญเท่ากับ หรืออาจจะมากกว่าความสามารถที่แท้จริงของบุคคล (วไลกรณ์ แก้วคำ, 2554:256) การทบทวนความเป็นไปได้ที่จะกระทำ (พนิดา ธนวัฒนากุล,2547:12) และการตัดสินของบุคคลในขณะนั้นว่าเขาสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะความรู้ที่เขามีอยู่ (ประทีป จินต์, 2540:110) การรับรู้ความสามารถของตนจึงเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งว่าบุคคลจะมีพฤติกรรม แบบแผนในการคิด การตอบสนองด้านอารมณ์อย่างไรเมื่ออยู่ในสภาพการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามสูง (วิลลาส์ลักซ์, 2543:29) โดยการรับรู้ความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานใน 3 ลักษณะด้วยกัน (พนิดา ธนวัฒนากุล, 2547:18 อ้างอิงจาก วิลลาภา สบายยิ่ง, 2542) คือ 1) พฤติกรรมเลือกกระทำ บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานที่เขาเชื่อว่าเกินความสามารถของเขา ส่วนบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนสูงจะทำกิจกรรมที่เขาแน่ใจว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำได้ 2) การใช้ความพยายามและความคงทนในการทำพฤติกรรม การตัดสินในความสามารถของตน เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะใช้ความเพียรพยายามของเขามากเพียงไร และจะคงทนทำกิจกรรมนั้นไปนานเท่าไรเมื่อพบอุปสรรคปัญหา หรือประสบการณ์ที่ไม่น่า

พอใจ 3) ภาวะการกระตุ้นเร้าเชิงสรีระของบุคคล ซึ่งจะออกมาในรูปของกระบวนการคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ในระหว่างการกระทำพฤติกรรม บุคคลที่ประเมินความสามารถของตนสูงเกินไปมักจะประสบความล้มเหลวในการทำงานส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวัง และรู้สึกว่าการล้มเหลวเป็นสิ่งเลวร้ายไม่สามารถแก้ไขได้ ในขณะที่บุคคลที่ประเมินความสามารถของตนต่ำ มักจะขาดความพยายามมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความสงสัยกลางแกลงในความสามารถของตนเอง แต่ในบางบุคคลแม้ว่าจะมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงแต่ก็อาจจะไม่แสดงพฤติกรรมออกมาก โดยมีปัจจัยดังต่อไปนี้ (กาญจนา เหมะธรร, 2542:45 อ้างอิงจากเบนคูรา, 1986)

- 1.ขาดสิ่งจูงใจ หรือถูกบังคับจากภายนอกให้กระทำ
- 2.การตัดสินใจผิดพลาด ทำให้บุคคลรู้สึกว่าไม่คุ้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น
- 3.ความไม่ทันการณ์ในการประเมินความสามารถของตน เพราะประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การไม่ประเมินความสามารถของตนเองให้ทันต่อภาวะการณ์อาจทำให้บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนผิดพลาดไปจากความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีผลให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรมทั้งที่ตนมีความสามารถ
- 4.การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนผิดพลาด
- 5.การประเมินทักษะย่อยๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมนั้นผิดพลาด
- 6.เป้าหมายของการกระทำมีลักษณะคลุมเคลือไม่ชัดเจนและเป้าหมายนั้นไม่สามารถปฏิบัติได้
- 7.การรู้จักตนเองนั้นไม่ถูกต้อง

ดังนั้น การรับรู้ความสามารถในตนจึงเป็นความเชื่อในความสามารถที่มีอยู่ในตนของบุคคลจากประสบการณ์ การเรียนรู้ที่สั่งสม เป็นมุมมองที่บุคคลคิดและประเมินความสามารถของตนเองในการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรม หรือไม่แสดงพฤติกรรมตามผลของการรับรู้จากการประเมินความสามารถของตนต่องานในขณะนั้น ซึ่งผลการประเมินความสามารถของบุคคลอาจไม่ตรงกับความสามารถที่มีอยู่จริง การแสดงออกของพฤติกรรมจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของบุคคลมากกว่าทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นจริงของบุคคล บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานและเรียนรู้งานใหม่ๆ ได้ดีกว่าผู้ที่ประเมินและรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ต่ำ

องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตน

จากผลการศึกษาของแบนดูร่า พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (วิลาวัดณ์ย์ ดาราฉาย, 2554:11) ดังนี้

1.การรับรู้ความสามารถของตน ด้านการเรียน หรือทางวิชาการ (Academic self-efficacy) เป็นการรับรู้ความสามารถต่อการจัดการการเรียนในวิชากับความคาดหวังทางการเรียนของตนเอง บิดามารดา และครู

2.การรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม (Social self-efficacy) เป็นการรับรู้ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การยืนหยัดในตนเอง และการทำกิจกรรมในยามว่าง

3.การรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง (Self-regulatory efficacy) เป็นการรับรู้ความสามารถที่จะอดทนต่อแรงกดดัน และการรับมือจากเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง

จากที่กล่าวข้างต้น การรับรู้ความสามารถของตน จึงประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถในการเรียนรู้ที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลตามความคาดหวัง ด้วยความเชื่อมั่นว่าจะสามารถควบคุมกำกับตนเองให้ผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคสู่ความสำเร็จได้

การวัดการรับรู้ความสามารถของตน

วิลาสลักษณ์ ชิววลี (2543:32) กล่าวถึงการวัดการรับรู้ความสามารถของตนว่าไม่ใช่การวัดลักษณะรวมๆ แต่เป็นชุดความเชื่อที่มีต่อตนเองเป็นเรื่องๆ ดังนั้นการวัดการรับรู้ความสามารถของตนจึงเป็นการวัดการรับรู้ความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีบริบท และมีใช้การวัดทักษะย่อยๆ ในเรื่องนั้น สำหรับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดของวิลาสลักษณ์ ชิววลี (2543) เกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนและแบบวัดของวิลาวัดณ์ย์ ดาราฉาย (2554) ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการเรียนของนักเรียนระดับช่วงชั้น 2-3 ในโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร 1 กับแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนิดา ธนวัฒนากุล (2547) มาปรับใช้ในการวัดความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยมีลักษณะของประโยคคำถามจำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วยมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีค่าพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่าเป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน (Albert Bandura's theory of self efficacy, 1977, Self-Efficacy and Athletic Squat Performance : Positive or Negative influences at the within –and Between-Levels of Analysis) และงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและการแสดงพฤติกรรม ของ วิลลาวัลย์ ดาราฉาย (2554, 59-60) พบว่า การรับรู้ความสามารถของคนที่ต่างกันส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยนักเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จะมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการเรียนสูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลางและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกันจะมีระดับการรับรู้ความสามารถทางวิชาการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับงานวิจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนต่อการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) โดยพนิดา ธนวัฒนากุล (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างจะแปรปรวนตามการรับรู้ความสามารถของตน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของกาญจนา เหมะธรร (2542) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสสอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าพนักงานสายการผลิตที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานมาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด และพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนจากการประเมินตนเองมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด และงานวิจัยของเบญจวรรณ โทประเสริฐ (2551:81) ยังพบอีกว่า การรับรู้ความสามารถของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ โดยการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน บุคลิกภาพอย่างมีสติ แรงจูงใจภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (บทคัดย่อ)

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตน สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมของบุคคล หากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นที่จะแสดงพฤติกรรมตามความมุ่งหวังได้สูง แต่หากบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ จะส่งผลต่อการบ่าเบียดหนักเล็ยงที่จะกระทำพฤติกรรมในภาวะการณ์ที่บุคคลไม่มั่นใจ สำหรับพนักงานสายการผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ย่อมมีโอกาสที่จะแสดงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีรับรู้ความสามารถของตนต่ำ เพราะบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงย่อมเชื่อว่าด้วยความสามารถของตนจะสามารถนำพาการทำงานของตนไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดหมายว่าพนักงานผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานที่ต่ำกว่า

3.3 ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control)

ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนล้วนเป็นผลมาจากการกระทำและความสามารถของตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด หรือให้ผลลัพธ์ที่ดี หรือผลที่ไม่ดี (นันทิตา จุไรทัศน์ย์, 2009:177) โดยความเชื่ออำนาจในตนพัฒนาขึ้นตั้งแต่วัยเด็กจากการรับรู้ลักษณะทางสังคม วัฒนธรรมและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลเป็นความคาดหวังที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตว่าตนจะสามารถทำให้เกิดอะไรได้อย่างไรและสัมพันธ์กับเหตุการณ์อื่นอย่างไร แล้วนำประสบการณ์ความคาดหวังนี้มาตั้งเป็นความคาดหวังใหม่ในผลลัพธ์ที่จะได้ในสถานการณ์อื่นๆ ซึ่งความเชื่ออำนาจในตนจะขึ้นอยู่กับช่วงเวลาและความรับผิดชอบที่ตนสามารถควบคุมสถานการณ์และผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการ (ปริญา บ่อรอด, 2554:56) ความเชื่ออำนาจในตนเป็นกระบวนการคิดจากประสบการณ์ที่สะสมจากวัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ (อุทุมพร สุราฤทธิ์, 2547:25 อ้างอิงศักดิ์ชัย นิรันดร์ทวี, 2532:51-52) ผู้บุกเบิกแนวคิดด้านนี้ Rotter (1966 อ้างอิงจากดวงเดือน แซ่ตั้ง, 2532:22) ได้อธิบายลักษณะทั่วไปของความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) ว่า ผลตอบแทนที่ได้จากพฤติกรรมหนึ่งของบุคคลย่อมก่อให้เกิดความคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกันในพฤติกรรมใหม่ ความคาดหวัง (Expectancy) เหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ในพฤติกรรมหรือเหตุการณ์เฉพาะอันใดอันหนึ่งแล้วจึงขยายไปครอบคลุมพฤติกรรม หรือเหตุการณ์อื่นๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพสำคัญในตัว

บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน (ดวงเดือน แซ่ตั้ง, 2532:23) และนำมาสู่การปฏิบัติพฤติกรรม ที่สอดคล้องตามความเชื่อของตน (นันทิศา จุไรทัศน์, 2009:176-177) ผู้เชื่ออำนาจในตนจะมีความเชื่อว่าตนเป็นผู้ควบคุมการกระทำและยอมรับผลที่จะเกิดจากการกระทำของตน ความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล (อุทุมพร สุราฤทธิ์, 2547:25) และสามารถทำนายผลที่จะเกิดกับตนได้ล่วงหน้าอย่างแม่นยำ (ปริญา ป็องรอด, 2554:55) แต่ถ้าบุคคลใดเห็นว่าผลที่ได้นั้นมีได้เกิดจากการกระทำของเขาแต่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของอำนาจภายนอกที่ตนเองควบคุมไม่ได้ (External locus of control) หรือเขาไม่เห็นความสอดคล้องระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามของเขา หรือการไม่ได้รับผลตามที่ต้องการ บุคคลนั้นจะรับรู้สถานการณ์ดังกล่าวว่าเกิดจากอำนาจนอกตน (ดวงเดือน แซ่ตั้ง 2532:23 อ้างอิงจาก Slomon and oberlander, 1974:119) ความเชื่ออำนาจในตน – นอกตน จึงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมต่างๆของบุคคล ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความเชื่อว่าผลสำเร็จของการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถของตน บุคคลเหล่านี้จึงมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานและศึกษาหาความรู้ใหม่นำมาปรับปรุงวิธีการทำงานของเขาให้ดีขึ้น เขาจะทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ที่เป็นผลให้มีการปฏิบัติงานในระดับสูงเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าและมีแนวโน้มว่าจะประสบความสำเร็จเพราะความพยายามและความสามารถของตน (ปรมาภรณ์ รุ่งแสงอินทัย, 2554:35-36) ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานสูง ความเชื่ออำนาจในตนยังเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบและทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามความสามารถของตนและลักษณะความต้องการของงาน ส่วนผู้ที่เชื่ออำนาจนอกตนจะทำงานตามอิทธิพลของสังคม (อุทุมพร สุราฤทธิ์, 2547:26)

ลักษณะของความเชื่ออำนาจในตน

ลักษณะความเชื่ออำนาจของบุคคล สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท (ทัศน โคมที, 2518:2-3) ได้แก่ ลักษณะบุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอก (External control) กับลักษณะบุคคลที่เชื่ออำนาจภายใน (Internal control) โดยเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จหรือวิตกกังวล เขาจะพยายามหาทางปรับตัว ซึ่งทำได้ 2 วิธี คือ 1. ทำตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือ 2. หลีกเลียงหนีจากสถานการณ์นั้น (อ้างอิงจาก Hersch and Scheibe, 1967, Watson, 1967) สำหรับผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอกจะมีแนวโน้มที่จะหนีจากสถานการณ์ เพื่อปิดความวิตกกังวลออกไปโดยให้เหตุผลว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ภายนอกอำนาจควบคุมของเขา เขาไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบใน

เหตุการณ์นั้น ผู้ที่เชื่ออำนาจนอกตนจะรู้สึกตลอดเวลาว่าเขาไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม และควบคุมพฤติกรรมทางธรรมชาติได้ ในขณะที่ผู้ที่เชื่ออำนาจภายในตน จะพยายามแสวงหาโอกาสที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ไขสถานการณ์ให้สำเร็จลุล่วงไป โดยผู้ที่เชื่ออำนาจในตนจะเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ เป็นบุคคลที่ชอบแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ใช้เหตุผลในการกระทำ และเมื่อได้รับรู้เรื่องใดแล้วก็มักจะเก็บจำและระลึกเรื่องนั้น จึงมีโอกาสปฏิบัติตามสิ่งที่ได้รู้มาได้มากกว่าเนื่องจากมีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลง ประกอบกับมีความรู้สึกที่ตนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม แม้การกระทำในสิ่งใหม่ๆ ที่ได้รู้มาในระยะแรกอาจจะไม่ตรงกับทัศนคติของตนเอง แต่ภายหลังเขาก็จะค่อยๆ ปรับทัศนคติเปลี่ยนมาให้ตรงกับกรกระทำของตน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วโลกรณ แก้วคำ (2554:255) ที่ว่า ความเชื่ออำนาจในตน เป็นความคิดของบุคคลที่เชื่อว่า ความสำเร็จ หรือความล้มเหลว เป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตนเอง และความเชื่ออำนาจในตน เป็นแรงจูงใจให้บุคคลคิดที่จะกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล Rotter (1966) จากการอ้างอิงของวโลกรณ แก้วคำ (2554:255-258) ระบุว่าความเชื่ออำนาจในตนเป็นคุณลักษณะที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีลักษณะเชื่อมั่นในตน มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง มีความเชื่อในเหตุผล มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้ ใช้กระบวนการในการแก้ปัญหา และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โดยความเชื่ออำนาจในตนเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินตนเองในด้านหลัก (core self-evaluations) ซึ่งเป็นข้อสรุปที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับตนเองใน 4 คุณลักษณะ หากบุคคลมีความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกทั้งต่อตนเองและในด้านการปฏิบัติงาน ส่วน จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553:12) กล่าวถึง ความเชื่ออำนาจในตนว่า เป็นการที่บุคคลเชื่อว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียจากการปฏิบัติงานของตน เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองมิใช่เกิดจากการกระทำของผู้อื่น และมีไม่เกิดจากโชคชะตา หรือความบังเอิญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของฟิชไบน์ (Fishbein 1976) ที่ว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดขึ้นอยู่กับทัศนคติต่อพฤติกรรมนั้นว่าจะส่งผลดีหรือผลเสียอย่างไร และผลที่ได้นั้นคุ้มค่าต่อการจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่ ความเชื่ออำนาจในตนเป็น 1 ใน 8 ของลักษณะจิตใจที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมซึ่งเป็นลักษณะพื้นฐานทางจิตใจนี้จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและการพัฒนาจริยธรรม (ดวงเดือน แซ่ตั้ง, 2532:3 อ้างอิงดวงเดือน พันธุมนาวิน 2526:21) จากผลการศึกษาการนำแนวคิดเรื่องความเชื่ออำนาจในตน มาใช้กับการดูแลตนเองของผู้ป่วยวัยรุ่น

(นันทิตา จุไรท์ศนีย์:2009) พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีผลทางบวกต่อการให้ความร่วมมือในการรักษาพยาบาล ผู้ป่วยวัยรุ่นที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะสนใจและเห็นคุณค่าของการรักษาสุขภาพและการดูแลสุขภาพอนามัยได้ด้วยตนเอง และในสถานการณ์ที่รู้ว่าตนเองยังขาดความรู้หรือขาดความสามารถที่จะกระทำสิ่งใด ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะแสวงหาความรู้และขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นได้ดี ซึ่งความเชื่ออำนาจในตนเป็นคุณลักษณะแฝงที่อยู่ในตัวบุคคล เกิดจากความเต็มใจตั้งใจกระทำ ไม่สามารถบีบบังคับให้กระทำได้ (พิชามญช์ อุดลวิทย์: 2554)

จากแนวคิดทฤษฎีและความหมายของ ความเชื่ออำนาจในตนดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลวเป็นผลมาจากความสามารถ และการกระทำของตนเอง ผู้ที่มีลักษณะความเชื่ออำนาจในตนสูงเป็นผู้ที่เชื่อว่าตนสามารถทำนายและควบคุมผลที่จะเกิดกับงานได้มากกว่าและจะแสวงหาโอกาสที่จะปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อแก้ไขสถานการณ์และปัญหาโดยใช้เหตุผลในการกระทำ ซึ่งต่างจากผู้เชื่ออำนาจนอกตน ที่มีแนวโน้มจะหนีปัญหา และปิดความรับผิดชอบจากเหตุการณ์นั้น ผู้มีความเชื่ออำนาจในตน จะเห็นคุณค่าของทักษะ ความพยายามของตน มีความตั้งใจที่จะใช้กระบวนการในการแก้ปัญหา ความเชื่ออำนาจในตนเป็นคุณลักษณะที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล และหากอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกทั้งต่อตนเอง และการปฏิบัติกร

การวัดความเชื่ออำนาจในตน

เครื่องมือที่นิยมใช้ในการวัดความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นแบบวัดที่สร้างมาจากเครื่องมือวัดของ Rotter (1966) ซึ่งต่อมาได้มีการนำเครื่องมือดังกล่าวมาปรับใช้ให้สามารถประเมินค่าในลักษณะของมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2555:83) ได้นำแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนที่มีผลต่อการทำงานของวิริตี ปานศิลา (2542) มาดัดแปลงในการวัดการรับรู้ความเชื่อของบุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมว่า ผลของการปฏิบัติงานของตนเกิดจากตนเองหรือเกิดจากผู้อื่นหรือเป็นความบังเอิญ โดยมีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 7 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42 - .74 ปริญญา ป่องรอด (2554:68) สร้างเครื่องมือวัดจากการนำแบบวัดของวิริตี ปานศิลา (2542) มาปรับปรุงร่วมกับการสร้างบางข้อคำถามใหม่เป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร โดยมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด

ประเมินค่า 6 ระดับตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทางสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .837 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ 0.061-0.702 ส่วนปรมาภรณ์ รุ่งแสงอโนทัย (2554:44) นำแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของ เรวดี ทรงเที่ยง (2548) ซึ่งเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีระดับคะแนน 6 ถึง 1 จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็นการวัดความเชื่ออำนาจในตนจำนวน 7 ข้อและข้อคำถามด้านความเชื่ออำนาจนอกตนอีก 10 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่าถือว่าเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83

สำหรับการวัดความเชื่ออำนาจในตนต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผู้วิจัยนำแบบวัดของ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) มาปรับใช้ในการวัดความเชื่ออำนาจของตนต่อผลที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานของตนให้เหมาะสมกับบริบท และลักษณะการทำงาน โดยมีลักษณะของประโยคคำถามจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีค่าพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่าแสดงว่าเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน

จากการศึกษางานวิจัยด้านความเชื่ออำนาจในตน พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมของบุคคลและผลการปฏิบัติงาน อรุณฯ คงเหลียม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเชื่ออำนาจภายในตนต่อการควบคุมดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวานกลุ่มที่ไม่พึงอินซูลิน ที่มารับการรักษาในคลินิกผู้ป่วยโรคเบาหวานโรงพยาบาลชัยนาท 250 คน โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากงานศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553:141-142) พบอิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับต่ำและปานกลาง จะเป็นไปในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.40$ และ $-.14$) แต่สำหรับบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับสูง อิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นไปในทางบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .12$) และในการศึกษาการให้บริการทางโทรศัพท์ของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมของอุทุมพร สุราษฎร์ (2547:75) ก็พบว่าความเชื่ออำนาจในตน กับ

สภาพแวดล้อมทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการให้บริการทางโทรศัพท์ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เช่นเดียวกับผลการวิจัยของปริญญา ป็องรอด (2554:142) ซึ่งพบว่าความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง สูงสุด และจากบทความการสังเคราะห์งานวิจัยถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู โดยกิงทิพย์ พุฒแก้ว (2556:225) ระบุว่า ความเชื่ออำนาจในตน เป็นหนึ่งในตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร่วมกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม ความสุขใจ เจตคติต่อการสอน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่าความเชื่ออำนาจในตน มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะแสดงพฤติกรรมสอดคล้องตามความเชื่ออำนาจในและการรับรู้ของตน และผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงย่อมแสดงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายได้มากกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า ผู้วิจัยจึงมีความคาดหมายว่า พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากกว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนที่ต่ำกว่า

3.4 สมรรถนะการทำงาน (Competency of work)

สมรรถนะของบุคคล เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเป้าหมาย (ลีดาพัชร จินตนาพันธ์, 2557: 1) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม (Superior performance) ตามที่ปรารถนา และมีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทหรือความรับผิดชอบ ซึ่งเกิดจากการสังสมทักษะความรู้ของบุคคล และมุมมองความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ตลอดจนคุณลักษณะของบุคคลทั้งด้านอุปนิสัยที่เป็นลักษณะประจำตัวของบุคคล, เจตคติค่านิยมที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง, ความเชื่อในตนที่จะบรรลุผลตามเป้าหมาย และแรงจูงใจซึ่งจะเป็นแรงขับภายในให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายตามความมุ่งหวังของเขา โดยสมรรถนะในแต่ละด้านแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเรียนรู้งาน และการมีบทบาทในหน้าที่การงาน (Competency Dictionary: 4, Havard University) ซึ่งสัมพันธ์กับผลของงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน (สุวรรณ ต่องกระโทก, 2552: 26; อ้างอิงจาก Hoge, Tondora & Marrelli, 2005: 517)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ให้คำนิยามของสมรรถนะ (Competency) ว่าหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อน ซึ่งหากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง เช่น ขาดความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน หรือขาดคุณลักษณะสำคัญเฉพาะงานนั้น บุคคลก็ไม้อาจแสดงสมรรถนะที่ดีในการทำงานได้ (นภาพรภรณ์ เทพรักษา, 2556: 9) สมรรถนะการทำงานของบุคคล ยังเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน (อินทิรา ลัมปัญญา, 2552; อ้างอิงจากอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2548: ออนไลน์) เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์กร และยังเป็นตัวจำแนกความสามารถของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2547: 61) กล่าวคือสะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเด่นในด้านใด และต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญอะไรบ้าง หรือการที่บุคคลไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นเพราะขาดคุณสมบัติในข้อใด หรือยังขาดสิ่งใด (พรทิพย์ เชื้อยมประเสริฐ, 2558: 40) ซึ่งสมรรถนะนี้เป็นพฤติกรรมที่แท้จริงที่บุคคลแสดงออกมา ไม่ใช่การเสแสร้ง ไม่เหมือนกับพฤติกรรมที่สามารถเสแสร้งทำได้ชั่วคราว (กนกกร ปราชญ์นคร, 2550: 81) และเป็นคุณลักษณะที่ต้องการในการทำงานในแต่ละสถานะการณ์ โดย มีการแบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547: 10-11) ได้แก่ 1) Organization competencies เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนโยบายขององค์กร และการเป็นผู้นำในธุรกิจนั้นๆ 2) Job competencies เป็นความสามารถเฉพาะตำแหน่งงาน หรือบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เช่นความสามารถในการผู้นำทีมในการบริหาร หรือ ความสามารถในการวิเคราะห์ วินิจฉัย ซึ่งสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ และที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งงานได้ 3) Personal competencies หมายถึง สมรรถนะเฉพาะบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เป็นความสามารถเฉพาะด้านของแต่ละอาชีพ ซึ่งยากต่อการเลียนแบบ หรืออาจจะเรียกว่าเป็น “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล” เช่น การแสดงกายกรรมโลดโผน การวาดภาพเหมือนของศิลปิน นอกจากนี้ สิตาพัชร์ จินตนาพันธ์ (2557:14) ยังแบ่งกลุ่มของสมรรถนะไว้ 2 กลุ่ม 5 ประเภท คือ 1) กลุ่มสมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competencies) ซึ่งเป็นทักษะความรู้พื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานที่ยากซับซ้อนสูงกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูดหรือการเขียน 2) กลุ่มสมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating competencies) ที่เป็นปัจจัยสำคัญทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน และ

เกิดผลสำเร็จแตกต่างกัน ส่วนประเภทของสมรรถนะ 5 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) เป็นสมรรถนะเฉพาะตัวบุคคลที่ไม่สามารถถอดเปลี่ยนแบบได้ง่าย เช่น ความสามารถของนักแสดงกายกรรมผาดโผน ต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการเลียนแบบ 2) ความสามารถเฉพาะงาน (Job competencies) เป็นสมรรถนะของบุคคลตามลักษณะงานที่ทำงาน เช่น สมรรถนะในการคำนวณ คณิตวิเคราะห์ตัวเลข ของนักบัญชี 3) สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถในแต่ละด้านขององค์กร เช่น ความเชี่ยวชาญด้านการผลิตรถยนต์ของบริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด หรือบริษัท ชิวเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีความชำนาญในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า 4) สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่อาจจะเหมือนกัน แต่ความสามารถในหน้าที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน ยศตำแหน่งเดียวกัน แต่มีความสามารถต่างกัน คนหนึ่งมีสมรรถนะในการสืบสวนสอบสวน ในขณะที่อีกคนมีสมรรถนะในการปราบปรามต่อสู้กับคนร้าย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะการทำงาน หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่มุ่งหวัง สำหรับสมรรถนะในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เป็นการนำทักษะ ความรู้ ที่ได้สั่งสมเรียนรู้มาแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของ MacClelland (1973) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน (อ้างอิงจากชกร รุ่งหัวไฟ, 2559: 16-17) คือ

1.1 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทาง หรือ การเลือกแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคล หรือ การตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือการถอยห่างจากสิ่งต่างๆ

1.2 อุปนิสัย (Traits) หมายถึง คุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล รวมถึงการตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ที่เผชิญ เป็นวิธีปฏิบัติตนโดยธรรมชาติของบุคคล ตามจินตนาการ แนวโน้มทางความคิด

1.3 ความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และค่าของตน เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

1.4 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง องค์ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ เป็นขอบเขตของข้อมูล หรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลมี หรือครอบครอง

1.5 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความเชี่ยวชาญพิเศษในด้านต่างๆ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้ที่มีอยู่ ในการกำหนดเหตุผล และวางแผนในส่วน ของงานที่มีความซับซ้อนได้

ลีตาทัชร จินตนาหนนท (2557; 12-13) ได้ระบุงค้ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ Maclelland ว่ามี 5 ส่วนพร้อมคำอธิบายดังนี้

1.1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้งรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์

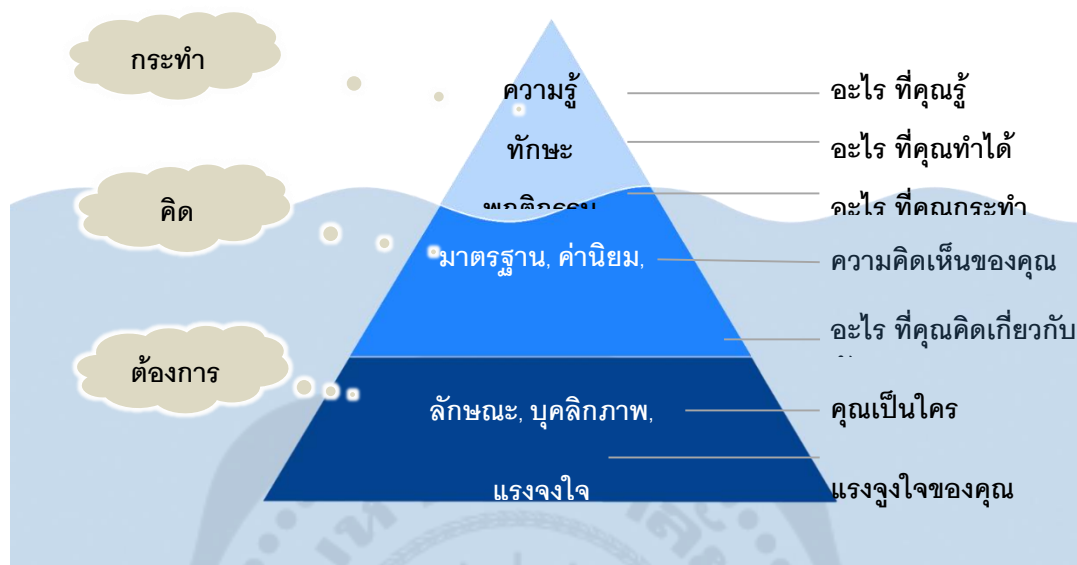
1.2 ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ทำอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการถ่ายทอดความรู้ โดยมาจากพื้นฐานความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติได้คล่องแคล่วว่องไว

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเองในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จได้

1.4 บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงความเป็นตัวตนของบุคคลนั้น เช่น บุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ อบอุ่น ไวใจได้ หรือลักษณะความเป็นผู้นำในตัวบุคคล

1.5 แรงจูงใจ (Motives / Attitudes) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

จากแนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายให้เห็นภาพได้ด้วยภาพ “Iceberg Model” ซึ่งอธิบายถึงความแตกต่างในการแสดงพฤติกรรมของบุคคลเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง ดังภาพประกอบนี้

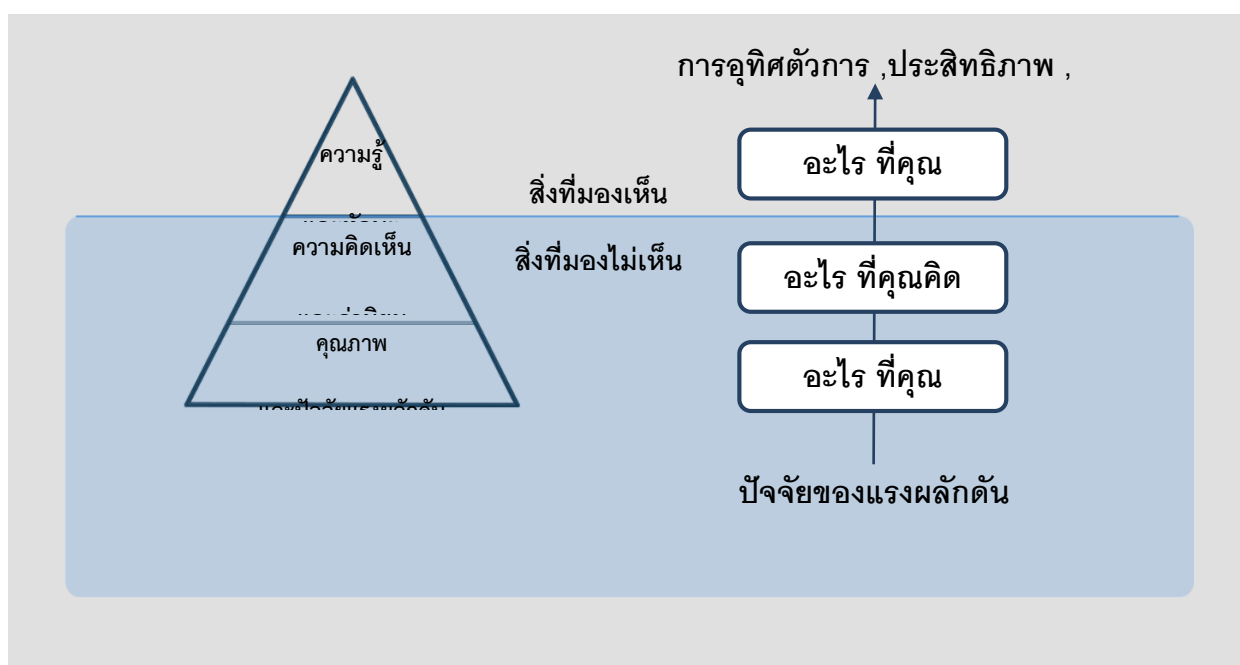


ภาพประกอบ 3 Iceberg Model

(David C. McClelland, 1973 "Testing for competence rather than for intelligence")

จากภาพจะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลเปรียบได้กับภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ความรู้ (Knowledge) ที่บุคคลมี และทักษะ (Skill) ที่ฝึกฝนจนเชี่ยวชาญชำนาญการ ซึ่งเป็นส่วนที่สามารถสังเกตเห็นง่ายและวัดได้ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเปรียบเสมือนสิ่งที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเหมือนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ที่อยู่เหนือผิวน้ำ แต่เป็นแรงขับภายในที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลไปสู่จุดมุ่งหมายและเป็นส่วนใหญ่ของภูเขาน้ำแข็งซึ่งมีความสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ไม่สามารถสังเกตเห็นและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองที่บุคคลคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของตน (Self esteem) เป็นความคิดว่าเขามีความสามารถในการทำสิ่งใดได้บ้าง ร่วมกับคุณลักษณะอุปนิสัยส่วนบุคคล (Characteristics, personality) และแรงจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมใด (Motives) โดยบุคคลจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไร ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคคลในส่วนของภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญและเป็นส่วนใหญ่ของภูเขาน้ำแข็ง ทั้งนี้เพราะส่วนที่อยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล แต่การที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้ มีทักษะยังไม่เพียงพอที่จะทำ

ให้บุคคลมีพฤติกรรมตามเป้าหมาย การแสดงพฤติกรรมของบุคคลจึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้นจากภายใน (สุวรรณา ต้องกระโทก; 2552:29) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ที่บุคคลมีต่อตนเอง และบทบาทที่เขาต้องการแสดงให้สังคมเห็น จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคคล ร่วมกับทักษะความรู้ที่มีอยู่ในรูปของพฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลต้องการให้ผู้อื่นได้รับรู้ เช่น การเป็นคนขยัน มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ



ภาพประกอบ 4 การแสดงออกของพฤติกรรมตามแนวคิด Iceburg Model
ของ David C. McClelland

ที่มา : www.toolshero.com

จากแนวคิดของ David C. McClelland ต่อมา Scott B. Parry ได้รวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self image) ลักษณะอุปนิสัยส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) เข้าไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน เรียกชื่อกลุ่มนี้ใหม่ว่าเป็น คุณลักษณะ (Attributes) ดังนั้น เมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของสกอตต์ บีพารี จึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้

(Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ของบุคคล (สิตาพัชร จินตนาพันธ์, 2557: 14) ดังรูปด้านล่างนี้



ภาพประกอบ 4 ภาพประกอบ 5 สมรรถนะ ตามแนวคิดของสกอตต์ บีพาร์

นอกจากนี้ Spencer, & Spencer 1993 ได้ขยายแนวคิดของ McMacelland เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ (อ้างอิงจากกชกร รุ่งหัวไผ่, 2559) เพิ่มเติมว่า สามารถจำแนกออกได้เป็น 6 องค์ประกอบ (จากเดิมของแมคเคลแลนด์ มี 5 องค์ประกอบ) ได้แก่ 1) แรงจูงใจ (Motive) 2) อุปนิสัย (Trait) 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self Concept) 4) บทบาททางสังคม (Social Role) 5) ความรู้ (Knowledge) และ 6) ทักษะ (Skill) โดยในองค์ประกอบที่ 4 เป็นส่วนที่เพิ่มเติมจากแนวคิดของแมคเคลแลนด์ ซึ่งสเปนเซอร์ & สเปนเซอร์ ได้ให้ความหมายของ “บทบาททางสังคม (Social Role)” ว่าหมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่น ในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำที่มั่งคั่ง ความมีจริยธรรม เป็นต้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นองค์ความรู้ด้านใดด้านหนึ่งของบุคคล 2) ทักษะ (Skill) หมายถึง การนำความรู้ที่มีอยู่มาฝึกฝนพัฒนาจนเกิดเป็นความชำนาญเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) เป็นมุมมองความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับสมรรถนะความสามารถของตนในการที่จะปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมใดออกมา 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) ซึ่งเป็นลักษณะทางกายภาพแสดงถึงอุปนิสัยของบุคคลนั้น 5) แรงจูงใจ หรือทัศนคติ (Motive/Attitude) หมายถึง ความต้องการที่เป็นมูลเหตุสำคัญเป็นแรงขับภายในให้บุคคลกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมตามความมุ่งหมาย

การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะเป็นการตี ประเมินค่า ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน เพราะพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลแสดงออกในการทำงานที่ต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะของบุคคลด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2548:22-23) การวัดสมรรถนะของบุคคลจึงมิใช่เป็นเพียงการวัดความรู้ที่บุคคลมี แต่เป็นการวัดผลจากการเรียนรู้ และการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้เกิดผล และการแสดงออกของพฤติกรรมตามเกณฑ์เป้าหมาย (McClelland 1973; 8-9) เช่น สมรรถนะการขับขีรถยนต์ ไม่สามารถวัดจากการเข้าโรงเรียนสอนขับขีหรือการสอบข้อเขียนได้ หากแต่ต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมการขับขีของบุคคลนั้น (Leonardo Evangelista; 2009) ซึ่งทำได้ค่อนข้างลำบาก (พรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ, 2558: 48) Holmes (1992 อ้างอิงจาก กชกร รุ่งหัวไผ่, 2559:15) กล่าวถึงสมรรถนะว่า หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถและศักยภาพในการทำงาน การวัดสมรรถนะการทำงานของบุคคล จึงต้องวัดจากผลของการปฏิบัติของบุคคลตามที่องค์กรคาดหวัง มิใช่ผลจากการที่บุคคลนั้นทำได้จริง นภาพร เทพรักษา (2556) ได้สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน 400 คนที่มีต่อสมรรถนะทั่วไปในการบริหารงานของหัวหน้างาน ในลักษณะคำถามปลายปิด (Closed-ended response question) จำนวน 18 ข้อ ในรูปแบบของ Likert scale 5 ระดับซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน คือการคำนวณอันตรภาคชั้น เพื่อแปรผลคำนวณในแต่ละช่วงจากความกว้างของอันตรภาคชั้น 5 ระดับจาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (5) ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1) โดยมีระดับค่าความเชื่อมั่นที่ .05 ส่วน สิตาพัชร จินตนาพันธ์ (2557) สร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและความต้องการของพนักงานธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการวัดสมรรถนะตามองค์ประกอบ 5 ด้านคือ ด้านความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัว เจตคติ มีจำนวนข้อคำถามหมวดละ 4 ข้อเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) ถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดสมรรถนะของนภาพร เทพรักษา (2556) และ สิตาพัชร จินตนาพันธ์ (2557) มาประยุกต์ใช้ในการวัดสมรรถนะการทำงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยมีลักษณะของประโยคคำถามจำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วยมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีค่าพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่า เป็นผู้มีสมรรถนะการทำงานสูงกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะและความต้องการของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาราชเทวีต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 155 คน ของสิตาพัชร จินตนาพันธ์ (2557: 107) พบว่าสมรรถนะของพนักงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ด้านเจตคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพจาก แง่มุมของค่าใช้จ่าย ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการวิจัยของ นภาพร เทพรักษา (2556) ซึ่งทำการศึกษาสมรรถนะในการจัดการของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าประสิทธิผลในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะในการบริหารด้านความเป็นผู้นำ การวางแผนและการจัดการ การสอนงานและการพัฒนางาน และการพัฒนาพนักงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ (2558) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการพัฒนาครูและปัจจัยองค์กรส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.60 โดยปัจจัยการพัฒนาครูมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาคือปัจจัยองค์กร ส่วนการศึกษาของกนกกร ปราชญ์นคร (2550: 9) เป็นการศึกษาวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการประจำศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เอาชนะยาเสพติด จากกลุ่มตัวอย่าง 20 คนซึ่งเป็นตัวแทนจาก 10 จังหวัดภาคกลาง จังหวัด ละ 2 คนโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการทดลองซึ่งได้ผลลัพธ์ว่าทักษะความรู้ความเข้าใจหลังการทดลองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่า สมรรถนะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เป็นพฤติกรรมหนึ่งจึงน่าจะประมาณได้ว่า สมรรถนะของบุคคลในการทำงานจะส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของบุคคลได้เช่นเดียวกัน โดยผู้วิจัยมีความคาดหวังว่า พนักงานผลิต

ชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีสมรรถนะสูง จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสมรรถนะที่ต่ำกว่า

4. ปัจจัยทางสังคม กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

พฤติกรรมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมบูรณาการ (Integrated Behavior) จากการผสมผสานระหว่าง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ทักษะความสามารถในการกระทำ ซึ่งจะแตกต่างกันตามประสบการณ์การเรียนรู้ และการรับรู้หรือการตีความหมายต่อสิ่งเร้า (Gestalt Psychology) และสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม (วิริติ ปานศิลา, 2542:11) ตามแนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (Job performance) สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่อยู่แวดล้อมบุคคล เช่น วัฒนธรรมในองค์กรที่เป็นบรรทัดฐานของสังคมในองค์กร (Albanese, 1981:204-206) การถ่ายทอดทางสังคม เป็นกระบวนการหนึ่งในการชี้แจงให้บุคคลได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม บรรทัดฐานของสังคม และความคาดหวังที่องค์กรมีต่อตัวบุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

ดังนั้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาสาเหตุการเกิดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมบุคคลที่คาดว่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในการศึกษาครั้งนี้ไว้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน 2) การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม 3) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ 4) บรรยากาศการทำงานในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work socialization หรือ Organizational socialization)

การถ่ายทอดทางสังคม เป็นกระบวนการทางสังคมและจิตวิทยาที่จะหล่อหลอมบุคคลให้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมสอดคล้องกับลักษณะที่สังคมปรารถนา เสมือนกลไกการควบคุมทางสังคมเนื่องจากสมาชิกในกลุ่มจะถูกโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามวิถีทางของกลุ่มโดยสมัครใจ โดยการนำบรรทัดฐานและค่านิยมต่างๆของกลุ่มมาปรับเปลี่ยนตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับกลุ่ม และบทบาทที่ดำรงอยู่ในสังคม ที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม ส่งผลให้บุคคลเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่มและสังคม (วิริติ ปานศิลา, 2542: 35-

36) ซึ่งการถ่ายทอดทางสังคมมีความหมาย 2 นัย โดยนัยแรกเป็นการถ่ายทอดด้านวัฒนธรรมต่างๆ เช่น ภาษา มารยาททางสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี ส่วนอีกนัยหนึ่งนัยเป็นการถ่ายทอดในเชิงของการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ให้มีบุคลิกภาพเช่นเดียวกันกับบุคคลอื่นในสังคม เพื่อให้เข้ากับสังคมได้ การถ่ายทอดทางสังคมเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงบุคคลเข้ากับสังคมและวัฒนธรรมของเขา ทำให้บุคคลได้เรียนรู้ ซึมซับเอาความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และปทัสถานของสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่เข้ามาเป็นตัวกำหนดแนวความคิดและพฤติกรรม เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้มีเอกลักษณ์เฉพาะแบบของตน (วรรณะ บรรจง, 2551:46 อ้างอิงจากงานตา วรินทร์านนท์, 2545:11-12) กระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) จึงเป็นวิธีการที่บุคคลได้เรียนรู้ทักษะ ความรู้ ค่านิยม วัฒนธรรม เพื่อแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล (พนิดา ธนวัฒนากุล, 2547:13) และเป็นสิ่งสำคัญที่มนุษย์จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่วัยทารกจนเป็นผู้ใหญ่ในแต่ละช่วงวัยเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตทางสังคมได้อย่างสมดุลจากการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงของบุคคลในครอบครัวและในสังคม และทางอ้อมโดยผ่านสื่อ สถาบันต่างๆ (จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, 2553:64-65) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับกลุ่ม และความคาดหวังของสังคม ตามคุณภาพของการถ่ายทอดทางสังคมให้สมาชิกได้รับรู้ ยอมรับโดยสมัครใจ (พนิดา ธนวัฒนากุล, 2547:12-13, วิรัตน์ ปานศิลา, 2542:36) เพื่อให้มีบุคลิกภาพเช่นเดียวกับบุคคลอื่น (สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล, 2556:30) และสามารถเข้ากับสังคมได้ (วรรณะ บรรจง, 2551:46) จรัล ชุณหวิวัฒน์ (2548) ได้กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานขององค์กรเห็นคุณค่าของค่านิยม ความสามารถ พฤติกรรมที่คาดหวังและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดทางสังคมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่วัยทารกจนเป็นผู้ใหญ่ในแต่ละช่วงวัยของมนุษย์เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตทางสังคมได้อย่างสมดุล เพราะมนุษย์ได้เรียนรู้เข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งกันและกัน ทั้งการเรียนรู้ด้านค่านิยม ความรู้ ความเชื่อ กฎระเบียบ และบรรทัดฐานทางสังคมจากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของอาชีพนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีความรู้และทักษะในอาชีพ และการทำงานที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามนโยบายความคาดหวังขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้เห็นคุณค่าของค่านิยม และพฤติกรรมที่คาดหวังจากตนขององค์กรในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์กร

การถ่ายทอดทางสังคมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หมายถึง การถ่ายทอดทักษะ ความรู้ ค่านิยม บรรทัดฐานที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับความคาดหวังของกลุ่มและสังคมการทำงานทั้งด้วยวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

องค์ประกอบของขั้นตอนกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

ขั้นตอนของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ 1) ขั้นการเรียนรู้ 2) การยอมรับ 3) ขั้นการดำรงรักษา ซึ่งจะส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลมาก โดยการถ่ายทอดจะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน หรือจากปะทะสัมพันธ์กับเหตุการณ์ สถานการณ์ใดๆ หรือจากผู้อื่นที่บุคคลได้พบทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ด้วยวิธีการอบรมถ่ายทอดภายในองค์กร จากผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือกลุ่มงาน ทีมงานหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นการจากสังคมภายนอกองค์กร ซึ่งวิวัต ปานศิลา (2542:35)

สำหรับกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จะแบ่งเป็น 3 ช่วง เวลาและขั้นตอนการถ่ายทอด 4 กระบวนการ ดังนี้

ช่วงเวลาการถ่ายทอดทางสังคม 3 ช่วง

1. ช่วงการเริ่มงานของพนักงานเข้าใหม่ เป็นการอบรมปฐมนิเทศ เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ และกฎระเบียบข้อบังคับ การปฏิบัติตนตามขนบประเพณี วัฒนธรรมขององค์กรในฐานะที่พนักงานเป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคมของสถานที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานได้รับบทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเห็นคุณค่าของงานที่จะทำ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมนี้จะดำเนินการเมื่อพนักงานเข้าเริ่มงานเป็นพนักงานใหม่ในองค์กร ด้วยการจัดอบรมภายในโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นทางการ มีการเตรียมข้อมูลที่จะนำเสนอ และเอกสารที่หัวข้อที่จะบรรยายถ่ายทอด หรืออาจดำเนินการโดยบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย และในบางครั้งอาจเป็นการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการโดยหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยการแนะนำ บอกเล่า ชี้แนะถึงเนื้อหาขั้นตอนวิธีปฏิบัติในการทำงาน และบุคคลที่ต้องปฏิสัมพันธ์ด้วยรวมทั้งการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

2. ช่วงระหว่างการทำงาน ปฏิบัติงาน เป็นอบรมเพื่อเสริมความรู้ ทักษะในระหว่างการทำงาน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเมื่อมีเหตุการณ์ สถานการณ์ใดหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้น ซึ่งการถ่ายทอดนี้เป็นไปได้ทั้งในรูปแบบของการถ่ายทอดแบบเป็นทางการ โดยมีการจัดเตรียมเนื้อเรื่องที่จะทำการถ่ายทอด บุคคล

ที่ต้องเข้ารับการถ่ายทอด เนื้อหาที่จะทำการถ่ายทอด กำหนดวันและช่วงเวลาของการถ่ายทอด การเชิญวิทยากรผู้ที่จะมาทำการถ่ายทอดความรู้ให้ล่วงหน้า หรือเป็นการถ่ายทอดในรูปแบบอย่างไร ไม่เป็นทางการโดยหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกด้วยการชี้แนะ บอกกล่าว สอนงานในระหว่างที่มีการทำงานเฉพาะงานใดงานหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับการถ่ายทอดได้เรียนรู้และเกิดทักษะในการทำงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ช่วงเมื่อมีองค์ความรู้ใหม่ๆ เทคนิค เทคโนโลยีวิทยาการใหม่ๆ ที่องค์กรเห็นว่า มีประโยชน์และต้องการถ่ายทอดเป็นความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร การถ่ายทอดลักษณะนี้มักจะเป็นการถ่ายทอดอย่างเป็นทางการ โดยเชิญวิทยากรผู้ชำนาญการเฉพาะเรื่องที่จะทำการถ่ายทอด มาบรรยายให้บุคลากรขององค์กรได้เรียนรู้ และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงการทำงาน ให้ทันต่อยุคและเหตุการณ์

ขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมในการปฏิบัติงานของพนักงานผลิต 4

กระบวนการ

1) **กระบวนการกำหนด** เป็นขั้นตอนของกระบวนการกำหนดหัวข้อความรู้ที่จะทำการถ่ายทอดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือลักษณะของงานที่ต้องการถ่ายทอดให้ความรู้ หรือเมื่อมีงานรุ่นใหม่นำแบบใหม่ ที่ยังไม่เคยทำการผลิตและจะเริ่มผลิต หรือกับงานเดิมที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการขั้นตอนการผลิต หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแบบ specification ต่างจากงานเดิม ในขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน นี้จะมีการกำหนดรายละเอียดของเนื้อหาที่จะทำการถ่ายทอด รูปแบบวิธีการถ่ายทอดที่เป็นทางการ บุคลากรที่จะเข้ารับการถ่ายทอด ช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการถ่ายทอด ระยะเวลาที่จะใช้ในการถ่ายทอด สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่นเครื่องฉายภาพ เครื่องขยายเสียง อุปกรณ์เครื่องเขียน กำหนดการ วิทยากรผู้ถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งรูปแบบการทดสอบความรู้เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการ ซึ่งรูปแบบวิธีการถ่ายทอดทำได้หลายรูปแบบ เช่นการจัดอบรมแบบบรรยาย การจัดสัมมนา การสาธิต หรือการให้ผู้เข้าเรียนรู้ได้ลงมือทดลองปฏิบัติจริงร่วมด้วย (On the job training)

2) **กระบวนการเรียนรู้** เป็นขั้นตอนของกระบวนการนำรายละเอียดจากขั้นตอนการกำหนดสิ่งที่จะจัดการเรียนรู้ มาดำเนินการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มทักษะการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายแห่งการเรียนรู้ของบุคคล

3) **กระบวนการติดตามผล** เป็นขั้นตอนที่มีการติดตามประสิทธิผลของการดำเนินการถ่ายทอดทักษะความรู้หลังจากดำเนินการตามกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม และเป็นการ

ติดตามประสิทธิผลจากการนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด ควรแก่การต้องได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติมหรือไม่ในเรื่องใด และผู้เรียนรู้สามารถนำทักษะความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาความรู้ของตนจนเกิดความชำนาญ และเทคนิค องค์ความรู้ใหม่ๆที่จะนำมาเผยแพร่เป็นองค์ความรู้ และเทคนิคใหม่ๆในการทำงานแก่บุคคลอื่นๆ และคนรุ่นต่อๆมาในองค์กรได้อย่างไรบ้าง

4) **กระบวนการธำรงรักษาไว้** เป็นขั้นตอนที่ผู้ได้รับการถ่ายทอดได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอด และทักษะการทำงานมาฝึกฝนปฏิบัติจนเกิดเป็นความรู้ชำนาญหรือเทคนิคองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล (Tacit knowledge) เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตน และบุคคลอื่นยอมรับในศักยภาพของบุคคลนั้น อันจะนำไปประโยชน์มาสู่ตนทั้งความมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ ชื่นชม จากบุคคลอื่นในสังคม ทั้งสังคมภายในองค์กร และสังคมภายนอกองค์กร รวมถึงการได้รับเกียรติยกย่องให้เป็นผู้ทรงความรู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ในตน (Explicit knowledge) แก่บุคคล รุ่นๆ ต่อๆ มา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานได้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลยอมรับความรู้ บรรทัดฐาน ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และบุคลิกภาพตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร เพื่อให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมตามความคาดหวังและความต้องการของสังคมในองค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work Socialization) เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในการทำงานเพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้ และทักษะ รวมทั้งบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงาน และยึดมั่นผูกพันในอาชีพ เป็นกระบวนการที่บุคคลได้ซึมซับวัฒนธรรม ค่านิยม บรรทัดฐาน และจริยธรรมในแต่ละอาชีพ รวมถึงการยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่มีอยู่ และเกิดลักษณะบางอย่างทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพนั้นๆ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเป็นการถ่ายทอดความรู้ที่มุ่งเน้นไปที่การสอนบทบาทในทักษะเฉพาะ (Role specific skill) มากกว่าการสอนทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดเกิดทักษะ ความรู้ เกิดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพของตนและจงใจให้บุคคลดำเนินไปตามเป้าหมายของอาชีพ (พินิตา ธนวัฒนากุล, 2547:13) ด้วยรูปแบบของการถ่ายทอดทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้เห็นคุณค่าของค่านิยม ความสามารถ พฤติกรรมที่คาดหวังในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร โดยกระบวนการเรียนรู้จะมีบทบาทและความชัดเจนขึ้นอย่างต่อเนื่องพร้อมๆกับชีวิตการทำงานในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการปรับตัวในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับในสังคม และเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายในและภายนอก ตามวิถีทางสังคมที่สังคมใน

องค์การต้องการ และค่านิยมวัฒนธรรม ความคาดหวังของกลุ่ม หรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก อยู่ทั้งจากประสบการณ์โดยตรงของบุคคลในสังคม และทางอ้อมจากสื่อ สถาบันแหล่งเรียนรู้ต่างๆ โดยมีช่วงเวลาในการถ่ายทอด 3 ช่วงคือ 1) ช่วงการเริ่มเข้างานใหม่ 2) ช่วงระหว่างการปฏิบัติงาน 3) ช่วงเมื่อมีองค์ความรู้ใหม่ๆ และขั้นตอนการถ่ายทอด 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการเรียนรู้ 2) ขั้นตอนการยอมรับ 3) ขั้นตอนการดำรงรักษา และ 4 กระบวนการคือ 1) กระบวนการกำหนดหัวข้อความรู้ที่ต้องการถ่ายทอด 2) กระบวนการเรียนรู้ เป็นการนำความรู้ที่กำหนดมาจัดให้เกิดเป็นความรู้เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้แก่บุคคล 3) กระบวนการติดตามผล เป็นการติดตามประสิทธิผลของการดำเนินการและกระบวนการถ่ายทอดที่ได้ดำเนินไปแล้ว 4) กระบวนการธำรงรักษา เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปฝึกฝนจนเกิดความชำนาญและเทคนิคใหม่ๆ ผังลึกในตัวบุคคลและถ่ายทอดให้คนรุ่นต่อๆมา เพื่อให้ความรู้อยู่คู่องค์กรตลอดไป

การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จุฑารัตน์ กิตติเชมากร(2553) ได้ใช้แบบวัดของลักษณะมี ลูประสงค์ (2546) ซึ่งดัดแปลงจากแบบวัดปริมาณการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมของวิริตี ปานศิลา (2542) อย่างเป็นทางการ 36 ข้อ และอย่างไม่เป็นทางการ 43 ข้อ มาดัดแปลงเป็นประโยคบอกเล่าจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .88

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ซึ่งมีเนื้อหาคำถามสอดคล้องกับงานของผู้วิจัย ในการวัดอิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยมีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ จำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีค่าพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553:171) ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย โดยกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิงการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจะมีอิทธิพลส่งผลทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าเพศชาย ($\beta = .65$ และ $.26$ ตามลำดับ) ส่วนสุธิดา

พานิชกิจโกศลกุล (2556) ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานปานกลาง จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิริตี ปานศิลา (2542) ที่พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการร่วมกับตัวแปรด้านรับรู้เกี่ยวกับบทบาทสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐาน และการพัฒนาบุคลากรสายสาธารณสุขตำบลมีความสัมพันธ์กัน ($r = .20$) ซึ่งการถ่ายทอดการทำงานอย่างไม่เป็นทางการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญอันดับแรกของพฤติกรรมการทำงานด้านสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาบุคลากรสายสาธารณสุขตำบล ($r = .26$) และผลจากการศึกษางานวิจัยของพินดา ธนวัฒนากุล (2547) พบว่าพนักงานช่างที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการมักจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = .386$) และจากการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สินเชื้อ บมจ.ธนาคาร กรุงไทย ของมยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานสินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำงานสินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการสูงและมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการต่ำ และมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมการทำงานสินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบต่างก็แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบ พบว่าในกลุ่มรวม ตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบได้ร้อยละ 58.4

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ซึ่งผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคาดหวังว่า ตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูนี้ด้วย

4.2 การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม

การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม หมายถึง การได้รับรู้ถึงพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องกับตนเองอาจจะเป็นหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งในส่วนที่เป็นพฤติกรรมดี และพฤติกรรมไม่ดี (ชัญญา ลี้ศัตราพ่าย, 2552:3) ซึ่งตัวแบบหมายถึง สิ่งที่คุณคนสังเกต ฟัง หรืออ่านเกี่ยวกับพฤติกรรมของคุณคน หรือเป็นสัญลักษณ์แทนบุคคล แล้วประมวลเป็นข้อมูลในการแสดงพฤติกรรมต่อไป โดยทุกอย่างที่อยู่ภายใต้การได้ยิน หรือได้เห็น มีโอกาสที่จะเป็นตัวแบบทั้งสิ้น (ประทีป จินนี่, 2540:233) รวมทั้งสิ่งที่เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นบรรทัดฐาน หรือตัวอย่างที่นำมาเพื่อเป็นแนวทางในการเปรียบเทียบ และเพื่อเป็นแบบอย่างในการเลียนแบบ (สมทรง ต้นประเสริฐ, 2544:25) การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม คือการที่บุคคลได้สังเกตตัวแบบซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล สามารถดึงดูดความสนใจของบุคคล และได้เรียนรู้พฤติกรรมบางอย่างจากตัวแบบซึ่งให้ผลเป็นที่พอใจ สนใจของบุคคล และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความคิดที่จะเลียนแบบพฤติกรรมนั้นด้วยความคาดหวังที่จะได้รับผลลัพธ์เช่นเดียวกับผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของตัวแบบ (โสธยา คงดิษ, 2555:40) ซึ่งการเรียนรู้จากต้นแบบ หรือแบบอย่างจากการสังเกตบุคคลที่ใกล้ชิด จะกลายเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญและควบคุมการเกิดพฤติกรรมตามความคิดของบุคคลในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งของมนุษย์ให้สอดคล้องตามที่ตั้งใจไว้ (จุฑาพัฒน์ รัตนดิถก ณ ภูเก็ต, 2547:30)

การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานถือเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ถ่ายทอดที่เป็นตัวแบบจะมีอิทธิพลต่อการทำพฤติกรรมของผู้ที่ได้เห็นตัวแบบ (พนิตพัคตร์ ประสารพันธ์, 2557, 27) แบบอย่างที่ดีในการทำงาน หมายถึงพฤติกรรมการทำงานของตัวแบบในทำนองของการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ดังนั้นการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน จึงหมายถึงการรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตัวแบบในทำนองของการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน (โสธยา คงดิษ, 2555:40) การได้รับแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นการสังเกตเห็นแบบอย่างที่ดีในการกระทำพฤติกรรมของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน (พนิตพัคตร์ ประสารพันธ์, 2557, 34) ซึ่งการเห็นตัวอย่างที่ดีจาก

คนรอบข้าง หมายถึง ปริมาณการรับรู้ที่ได้รับจากการสังเกต และเห็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (สุรชัย รุ่งเรืองกุลวณิช, 2558,63) จรีพร ภิบาลจันทร์ (2551:108) กล่าวถึง การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานปฏิบัติการ จากการสังเกตเห็นแบบอย่างที่ดีของการทำงานจากบุคคลในโรงงาน โดยการมีแบบอย่างหรือ ตัวแบบเป็นกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมสองทาง ที่ผู้ถ่ายทอด และผู้รับการถ่ายทอด สามารถมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (จรีพร ภิบาลจันทร์, 2551:74 อ้างอิงวิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี 2544:1)

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ สังเกตเห็น ฟัง พฤติกรรมของตัวแบบ ซึ่งดึงดูดใจให้บุคคลเรียนรู้พฤติกรรมบางอย่าง จากตัวแบบในการกำกับ ควบคุม พฤติกรรมของตนเองตามอิทธิพลของตัวแบบ และความรู้คิดของบุคคล

องค์ประกอบการเกิดพฤติกรรมจากการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม

ชัยัญญา ลีศัตร์พ่าย (2552:3-4) กล่าวถึง การเกิดพฤติกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Learning Theory) ของ Bandura ว่าเกิดจาก 2 สาเหตุหลัก คือ 1) จากตัวบุคคล ซึ่งมีตัวเจตคติเป็นตัวแปรสำคัญ 2) จากสิ่งแวดล้อม ซึ่ง การมีแบบอย่างในการทำงานเป็นการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่ง (ปริญญา ป็องรอด, 2544:29) และการถ่ายทอดทางสังคมนี้ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ และเลียนแบบ ซึ่งเป็นวิธีการถ่ายทอดทางสังคมที่สำคัญมากวิธีหนึ่ง สามารถใช้ในการอธิบายการกระทำต่างๆของบุคคลได้เป็นอย่างดี (วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี, 2547:99) จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Learning) ระบุว่า พฤติกรรมส่วนมาก รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้มี 2 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง หรือการเรียนรู้จากผลของการกระทำ และ 2) การเรียนรู้จากการสังเกตผู้อื่น ซึ่งเป็นแบบอย่างของการกระทำ การเห็นแบบอย่างการกระทำของผู้อื่นเป็นตัวแบบ (Model) ในการสังเกตว่า ตัวแบบทำอะไร ทำอย่างไร มีกฎเกณฑ์ใดบ้าง แล้วนำมาคิดว่าตนจะสามารถทำพฤติกรรมนั้นใหม่ได้อย่างไร การเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ (Observation Learning) ถือเป็นการเรียนรู้พฤติกรรมในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมจากการทำพฤติกรรมเลียนแบบ (ชัยัญญา ลีศัตร์พ่าย, 2552:71) โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนใส่ใจ (Attention process) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลใส่ใจต่อพฤติกรรมของตัวแบบแล้วเกิดผลบางอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สังเกต 2) ขั้นตอนการเก็บจำ (Retention process) เป็นการเก็บจำพฤติกรรมของตัวแบบไว้ 3) ขั้นตอนของการกระทำ (Production Process) เป็นการที่ผู้สังเกตนำการเก็บจำมาแปลงเป็นการกระทำ 4) แรงจูงใจ (Motivational

Process) ซึ่งองค์ประกอบสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบคือ ตัวจูงใจ (Incentive) เช่น สิ่งของ เงินรางวัล หรือความพอใจ ในผลจากการกระทำของตัวแบบ (ประทีป จินฉิ่ง, 2540:97-101) โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมซ้ำๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด (ปริญญา ป็องรอด (2554:30) และในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครของชัญญา ลีส์ศรัพ่าย (2552) พบว่า พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรง จากเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล และการมีแบบอย่างในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางบวก โดยอ้อมจากการมีแบบอย่างในการทำงาน นอกจากนี้เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ยังได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และการมีแบบอย่างในการทำงาน ซึ่งตัวแปรทั้งหมด สามารถร่วมกันอธิบายเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้ร้อยละ 51 จากการได้เห็นแบบอย่างที่ดีของบุคคลใกล้เคียงรอบข้าง ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา (วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี 2547:100) และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณการเป็นแบบอย่างในการไปเลือกตั้งของบิดา-มารดา กับความตั้งใจไปเลือกตั้งในอนาคตของนักศึกษา สถาบันราชภัฏของ นภา ปิยะศิรินนท์ (2541) พบว่า นักศึกษาที่มีบิดามารดาเป็นแบบอย่างในการไปเลือกตั้งมากจะมีพฤติกรรม จะมีความตั้งใจไปเลือกตั้งมากกว่า นักศึกษาที่มีบิดามารดาเป็นแบบอย่างในการไปเลือกตั้งน้อยอย่างเห็นได้ชัด แม้จะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมาก ก็มีความตั้งใจไปเลือกตั้งน้อย การเป็นแบบอย่างในการไปเลือกตั้งของบิดามารดาส่งผลอย่างเด่นชัด ต่อความตั้งใจไปเลือกตั้งในอนาคตของนักศึกษาสอดคล้องกับผลงานวิจัยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของปริญญา ป็องรอด (2554:149-150) ที่พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานมาก จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานน้อย โดยเฉพาะการได้เห็นแบบอย่างที่ดีจากบุคคลใกล้เคียงรอบข้าง จะยิ่งส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา สำหรับบุคคลในวัยทำงานอาจได้แบบอย่างการทำงานจากบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน เช่น จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในอาชีพเดียวกัน (วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี, 2547:100) ซึ่งการมีแบบอย่างในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (ชัญญา ลีส์ศรัพ่าย, 2552:165) เช่นเดียวกับผลการวิจัยกรณีศึกษาด้านการมี

พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการของข้าราชการระดับ 3 - 10 ใน 4 กระทรวง ของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี (2547:ช) ซึ่งพบว่า การมีแบบอย่างในการทำงาน เป็นตัวแปรสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และการเห็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี และไม่ดีของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 (ทั้งกลุ่มตำรวจสัญญาบัตร และกลุ่มตำรวจชั้นประทวน) มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะกลุ่มตำรวจชั้นประทวน โดยข้าราชการยิ่งได้รับแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และมีจริยธรรมมากเท่านั้น (วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี, 2547:100-101) ดังนั้นการมีแบบอย่างทางสังคมจึงเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญลำดับแรก ในสถานการณ์ทั่วไปเมื่อบุคคลเห็นคนอื่นกระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ผลที่เกิดขึ้นจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลสนใจ เก็บจำ และกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์เช่นเดียวกับที่บุคคลสังเกตเห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรม (Bandura, 1986) ดังผลการศึกษาวิจัยของกรูสส์ และสคูบิสกิ ซึ่งพบว่า การกระทำเป็นแบบอย่างมีอิทธิพลมากกว่าคำพูด (วิชชีรทาน เข้มทอง (2555:17 อ้างอิงจาก ชีระพร อุวรรณโณ, 2527:77)

จากข้อมูลข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การแสดงพฤติกรรมจากการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมประกอบด้วย 1) ความสนใจในตัวแบบและผลที่เกิดจากการแสดงพฤติกรรมของตัวแบบ 2) การจดจำพฤติกรรมของตัวแบบที่มีผลต่อความสนใจ 3) การกระทำตามพฤติกรรมของตัวแบบที่สนใจและจดจำ 4) แรงจูงใจที่โน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามแบบอย่าง เช่น การเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการแสดงพฤติกรรมตามแบบ

การวัดการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม

การแสดงพฤติกรรมจากการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม สามารถวัดได้ 2 วิธีคือ 1) การให้ผู้ถูกทดลองเล่นเกมสีในสถานการณ์ย่อยและให้ได้พบกับตัวแบบในพฤติกรรมต่างๆ แล้วสังเกตพฤติกรรมผู้ถูกทดลองว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของตัวแบบอย่างไร (สัญญา ลีศักดิ์รุฬฟาย, 2552:72 อ้างอิงจากดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉนิก, 2520) และ 2) การใช้แบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 10-20 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นประโยคมาตราประเมินค่า 6 หน่วยตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การให้คะแนน กรณีข้อความทางบวกให้คะแนนตั้งแต่ “จริงที่สุด” 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง 1 คะแนนคือ “ไม่จริงเลย” ข้อความทางลบให้คะแนนกลับกัน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงจัดว่าเป็นผู้มีแบบอย่างที่ดีมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า (สัญญา ลีศักดิ์รุฬฟาย, 2552:72 อ้างอิงจากวิชัย เขี้ยวดบัว, 2534 นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ 2546 เชื้อสาธุชน, 2546 และวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ, 2547) การวัด

การแสดงพฤติกรรมจากการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม จูรีพร ภิวาลจันทร์ (2551:75) ได้นำแบบวัดการเห็นตัวอย่างจากเพื่อนร่วมงานของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) มาประยุกต์ใช้กับการวัดอิทธิพลจากแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการภายในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ โดยให้พนักงานรายงานตนจากการเห็นแบบอย่างการประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยเพียงใด โดย แบบวัดที่ใช้เป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จำนวน 10 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ส่วนโสธยา คงดิษ (2555:41) นำแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงานของวิลาสลักษณ์ ชิววลลี และคณะ (2547:112) ซึ่งมีลักษณะของแบบวัดเป็นการวัดปริมาณการสังเกตเห็นหรือการรับรู้การกระทำพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของบุคคลอื่นซึ่งมีความสำคัญต่อตน โดยวัดจากสมาชิกในหน่วยงานประกอบด้วย หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคคำถาม ประกอบด้วยมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับจากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 มาปรับปรุงในการวัดการมีตัวแบบที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์ ปริญญา ป่องรอด (2554) สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 10 ข้อ ค่าพิสัยของ คะแนนอยู่ระหว่าง 10–60 คะแนน และมีความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายในโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .904 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่า ในการวัดการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของปริญญา ป่องรอด (2554) มาปรับใช้โดยมีการปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานของการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีลักษณะของประโยคคำถาม ประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 6 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีค่าพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่ได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับแบบอย่างทางสังคมต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ และครูดีเด่นย้อนหลัง 5 ปีของ วิทยาลัยฯ พบว่าการมีแบบอย่างในการทำงาน เป็นตัวแปรเชิงสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และจากงานวิจัยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ ของปริญญา ป๋องรอด (2554) พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานมาก จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานน้อยทั้งในกลุ่มรวมและในทุกกลุ่มย่อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยด้านการมีแบบอย่างในพฤติกรรมกระเสียสละของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ของ วัชรวิธาน เข้มทอง (2555) ซึ่งพบว่า นักเรียนที่ได้รับแบบอย่างการแสดงพฤติกรรมเสียสละจากบิดามารดา ครู เพื่อนนักเรียนมากจะมีพฤติกรรมเสียสละแบบการเสียสละในระดับมากกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับแบบอย่างการเสียสละจากบิดามารดา ครู เพื่อนนักเรียนน้อย และผลการศึกษากการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตาสถักกรรมาภิบาลของสัญญา ลีศักดิ์ทรัพย์ (2552) พบว่า พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากเจตคติ การมีแบบอย่าง และความพึงพอใจ และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่าง

ในการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานในครั้งนี้นี้ พบว่าการมีแบบอย่างจากบุคคลในสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการมีแบบอย่างในการทำงาน เมื่อศึกษาร่วมกับตัวแปรลักษณะทางจิตอื่นๆ เช่น เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาได้ดีมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่า การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมจะส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

4.3 การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ

ข่าวสารเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการใช้ชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร (Information Age) (ศราวุธ แดงมาก, 2560:29) ข้อมูลข่าวสาร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่ทางสังคมและเศรษฐกิจทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและองค์กร ซึ่งต้องมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน ข่าวสารจึงเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งบุคคลใช้ในการตัดสินใจโดยเฉพาะเมื่อเกิดปัญหา บุคคลต้องการข้อมูลช่วยประกอบการตัดสินใจ แต่

บุคคลจะไม่รับข่าวสารทุกอย่างที่ผ่านเข้ามาในชีวิตของตน แต่จะเลือกรับเฉพาะบางข่าวสารที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อตนเองเท่านั้น บุคคลที่เปิดรับข่าวสารมากย่อมมีหูตากว้างไกล มีความรู้ ความเข้าใจในสภาพแวดล้อมและเป็นคนทันสมัย ทันทเหตุการณ์มากกว่าบุคคลที่เปิดรับข่าวสารน้อย (นิธิภา จันทรวิสุทธิ, 2559:50 อ้างอิงจาก Charles K. Atkin. 1973: 208) วราภรณ์ ศรีเหนียง (2557 อ้างอิงจาก พรกมล รัชนาภรณ์. 2542: 24) ให้ความหมายของการเปิดรับข่าวสารโดยจำแนกตามพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารว่าหมายถึง 1) การแสวงหาข้อมูล (Information Seeking) เมื่อบุคคลมีความต้องการคล้ายคลึงกับบุคคลอื่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2) การเปิดรับข้อมูล (Information Receptivity) เมื่อบุคคลต้องการข้อมูลที่ตนเองสนใจอยากรู้ ซึ่งข้อมูลข่าวสารนั้นต้องมีความสำคัญกับตนเอง เช่น การเลือกดูโทรทัศน์เฉพาะรายการที่ตนเองสนใจ หรือมีผู้แนะนำ 3) การเปิดรับประสบการณ์ (Experience Receptivity) บุคคลจะเปิดรับข่าวสารเมื่อบุคคลมีความต้องการจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ การเปิดรับข่าวสารเป็นกระบวนการที่ถ่ายทอดความคิด เจตคติ และประสบการณ์ของผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร เพื่อความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งกับผู้รับ (นิธิภา จันทรวิสุทธิ, 2559:50 อ้างอิงจากอรุณีประภา หอมเศรษฐี, 2531:4, ปรมะ สตะเวทิน 2541:65, ไชยยศ เรื่องสุวรรณ 2533:44) การเปิดรับข่าวสาร ยังหมายถึง การรับทราบข้อมูล ข่าวสาร โดยการรับรู้ ได้ยิน หรือพบเห็น โดยบุคคลจะเลือกรับข่าวสารที่ตนสนใจ แล้วตีความหมายของข้อมูลที่ได้รับ เลือกที่จะจดจำและนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นการสนับสนุนทางอารมณ์ทำให้ผู้รับข่าวสารเชื่อว่ามีคนสนใจ เอาใจใส่ รักและหวังดีต่อตนอย่างจริงใจและเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทำให้เขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม มีความมั่นใจ เชื่อถือไว้วางใจ ผ่อนคลาย และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ (กังสดาล เชาววิวัฒนกุล, 2558 : 103 อ้างอิงจาก Schafer, Coyne, & Lazarus. 198:11-26, and Thoits 1982:145-159) ในการปฏิบัติงานบุคลากรต้องมีการติดต่อสื่อสาร (วชิระ กันภัย 2559:26) การเปิดรับข้อมูลข่าวสารของพนักงานผลิตเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหา และสถานการณ์ต่างๆได้

จากการศึกษาของกลุ่มนักจิตวิทยา ชาร์ล ฮอร์ตตัน คูเลย์ (Charles Horton Cooley), เฮอริเบิร์ต มีด (Herbert Mead) จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) และแฮร์รี สเตคค์ ซัลลีแวน (Harry Stack Sullivan) พบว่า พฤติกรรมของมนุษย์หลายอย่างอธิบายในแง่ของกระบวนการทางสังคมได้ โดยเชื่อว่าบุคคลรู้จักตนเองได้จากประสบการณ์ทางสังคม โดยการพบปะติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นๆ หรือบุคคลที่เขาสื่อสารด้วย บุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทำให้รู้ว่าเขาคือใคร แตกต่างจากบุคคล

อื่นๆอย่างไร และถูกคาดหวังในเรื่องบทบาทหน้าที่จากบุคคลอื่นอย่างไร และเขาได้รับการโต้ตอบจากบุคคลอื่นอย่างไร ซึ่งเรียกรูปแบบนี้ว่า การรู้จักตนเองหรือรู้จักตัวตน โดยสะท้อนจากบุคคลอื่น (Looking Glass) จากทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารมีความสำคัญทั้งในด้านการต้องการถ่ายทอดความคิด ความต้องการของบุคคลไปสู่บุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจและตอบสนอง บุคคลนั้นตามความหมายที่สื่อออกไป การสื่อสารยังเป็นกระจกเงาสะท้อนให้บุคคลได้รับรู้ถึงมุมมองที่บุคคลอื่นมองเห็น ทัศนคติความเป็นตัวตนของบุคคล เป็นการทำให้บุคคลได้รับรู้ความคิดของผู้อื่นซึ่งในการทำงานมนุษย์ต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน การสื่อสารจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ในยุคปัจจุบัน มนุษย์สามารถสื่อสาร ส่งสาร และรับข้อมูลข่าวสารได้จากทั่วโลกภายในระยะเวลาเพียงไม่กี่วินาที และการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ก็จะสะท้อนกลับตามข่าวสารที่ได้รับและเจตคติของบุคคล การได้รับข่าวสารข้อมูลจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและดำเนินการของบุคคล จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความปลอดภัยของ อิทธิพลบุญเดช (2557:18) พบว่า พนักงานที่ได้รับข่าวสารกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมด้านความปลอดภัยมากจะมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย และส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในระดับสูง

จากความหมายของการได้รับข่าวสารจากสื่อ ที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ หมายถึง การที่ผู้รับสารเลือกที่จะรับข่าวสารข้อมูลบางอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับและเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผ่านกระบวนการถ่ายทอดเจตคติ ความคิด ประสบการณ์ หรือข้อมูลที่ผู้ส่งสารต้องการสื่อให้ผู้รับสารทราบ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้รับสารได้รับรู้และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อสำหรับงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์นั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะหากมีข่าวการเกิดเหตุการณ์ อุบัติเหตุ หรือเหตุใดๆ จากสื่อ ทุกหน่วยงานที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานขององค์กร จะตื่นตัวและแจ้งต่อๆ กันให้ทางผู้ผลิตตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นว่าจะมีแนวโน้มที่จะเกิดกับผลิตภัณฑ์งานที่ผลิตอยู่ด้วยหรือไม่ และจะมีการแจ้งผลกลับไปยังผู้ว่าจ้างเป็นทอดๆ ต่อๆ กันไป และหากพบว่าชิ้นงานของบริษัทมีความใกล้เคียง หรืออาจเกิดปัญหาในลักษณะเดียวกันกับข่าวสารที่ได้รับ บริษัทจะต้องเรียกประชุมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ร่วมกันทำแผนรองรับเหตุการณ์ที่จะเกิด และแผนป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และส่งมอบแก่ผู้ว่าจ้างผลิตโดยเร็วที่สุด ซึ่งอาจหมายถึงการต้องเพิ่มหรือเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างลงไปในการทำงาน ข่าวสารจากสื่อจึงมีผลต่อการตื่นตัว รับรู้และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ผลิตอย่างมาก

องค์ประกอบของกระบวนการเลือกรับข่าวสาร (Selective Processes)

กระบวนการเลือกรับข่าวสารหรือเปิดรับข่าวสารเปรียบเสมือนเครื่องกรองข่าวสารในการรับรู้ของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการกลั่นกรอง 4 ขั้นตอนตามลำดับ (วารสารณ์ ศรีเหนียง, 2557:10 อ้างอิงจาก Klapper.J.T. 1960 : 19-25) ดังนี้ :-

1) **การเลือกเปิดรับ (Selective Exposure)** เป็นขั้นแรกของการเลือกรับข่าวสาร บุคคลจะเลือกเปิดรับข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่หลากหลายแหล่ง ตามความสนใจและความต้องการของตน รวมทั้งทั้งทักษะและความชำนาญในการรับรู้ข่าวสารและความถนัดของแต่ละบุคคล เช่น บางคนถนัดที่จะฟัง มากกว่าการอ่าน

2) **การเลือกจากความสนใจ (Selective Attention)** ผู้เปิดรับข่าวสารมีแนวโน้มที่จะเลือกสนใจข่าวจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งตามความคิดเห็นและความสนใจของตน เพื่อสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจหรือทัศนคติเดิมที่มีอยู่แล้ว เพื่อไม่ให้เกิดภาวะทางจิต ใจที่ไม่สมดุลหรือมี ความไม่สบายใจ ที่เรียกว่า ความไม่สอดคล้องทางด้านความเข้าใจ (Cognitive Dissonance)

3) **การเลือกรับรู้ และตีความหมาย (Selective Perception and Interpretation)** เมื่อบุคคลเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ก็เชื่อว่ารับรู้ข่าวสารทั้งหมดตามเจตนาของผู้ส่งสารเสมอไป เพราะบุคคลจะเลือกรับรู้ และตีความหมายของข่าวสารแตกต่างกันไปตามความสนใจ ทัศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อความต้องการ ความคาดหวัง แรงจูงใจ สภาวะทางร่างกาย หรือทางอารมณ์และจิตใจ ฉะนั้นแต่ละบุคคลอาจตีความเฉพาะข่าวสารที่สอดคล้องกับลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าว ทำให้ข่าวสารบางส่วนถูกตัดทิ้งไปและยังอาจมีการบิดเบือนข่าวสารให้มีทิศทางเป็นที่น่าพอใจของแต่ละบุคคลด้วย

4) **การเลือกจดจำ (Selective Retention)** บุคคลจะเลือกจดจำข่าวสารในส่วนที่ตรงกับความสนใจ ความต้องการ ทัศนคติของตนเอง และมักจะลืม หรือไม่นำไปถ่ายทอดต่อในส่วนที่ตนเองไม่สนใจ หรือไม่เห็นด้วย หรือในเรื่องที่ขัดแย้งค้ำกับความคิดของตนเอง ข่าวสารที่เลือกจดจำ มักจะมีเนื้อหาที่ช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดทัศนคติ ค่านิยม หรือความเชื่อที่แต่ละบุคคลมีอยู่เดิมให้มี ความมั่นคงชัดเจนยิ่งขึ้นและเปลี่ยนแปลงยากขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อไป ส่วนหนึ่งอาจนำไปใช้ เมื่อเกิดความรู้สึกรู้สึกขัดแย้ง หรือมีสิ่งที่ไม่สบายใจเกิดขึ้น

นอกจากนี้ในกระบวนการรับข่าวสาร ข้อมูลข่าวสารที่รับต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้รับสาร 4 ประการ (นิธิภา จันทวิสุทธิ, 2559:52-53) ดังนี้ :-

1) ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ (Utilization) ผู้รับสารจะเปิดรับข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองเป็นสำคัญ เช่น การฟังเพลงเพื่อความบันเทิง หรืออ่านข่าวกีฬาที่ตนเองสนใจ เล่น หรือการรับข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

2) ข่าวสารที่สอดคล้อง (Consistency) กับค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติ ของผู้รับสาร ผู้รับสารมักจะเปิดรับข่าวสารที่สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติของตน ข่าวสารใดที่ไม่สอดคล้องมัก ไม่ได้รับความสนใจ หรือถูกปฏิเสธจากผู้รับสาร

3) ข่าวสารที่สะดวกในการได้มา (Availability) ผู้รับสารที่มีข้อจำกัดในการเปิดรับข่าวสาร ถึงแม้ว่าข่าวสารจะเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับตนเอง แต่ถ้าวางจะได้รับข่าวสารมีความยากลำบากหรือไม่สะดวก ผู้รับสารก็ไม่อาจเปิดรับข่าวสารนั้นได้ ดังนั้นพฤติกรรมหนึ่งในการรับสารของผู้รับสาร คือ ความสะดวกในการได้มาซึ่งข่าวสารนั้น

4) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) เป็นความต้องการที่อยากได้ประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์อย่างหนึ่ง และยิ่งอยู่ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ใหม่ๆเกิดขึ้นตลอดเวลา เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์เปิดรับข่าวสาร

ประเภทของสื่อในการรับข้อมูลข่าวสาร

สื่อเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารในการส่งสารต่อกัน สื่อจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของพฤติกรรมกรรมการส่งและรับสาร ในการส่งสารผู้ส่งสารจึงจำเป็นต้องเลือกใช้สื่อที่เหมาะสม เนื่องจากสื่อแต่ละชนิดมีความสามารถเข้าสู่ระบบของการรับรู้ของผู้รับสารโดยผ่านประสาทสัมผัสที่แตกต่างกัน ซึ่งสื่อที่ใช้ในการสื่อสารแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ :- (วารสารณ์ ศรีเหนียง, 2557:12 อ้างอิงจากปรมะ สตะเวทิน, 2541:134-135)

1) สื่อมวลชน (Mass Media) หมายถึงสื่อที่สามารถนำสารจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร ซึ่งประกอบไปด้วยคนจำนวนมากได้ อย่างรวดเร็วภายในเวลาเดียวกัน หรือในเวลาที่ไม่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ ช่องทางโซเชียลมีเดีย

2) สื่อเฉพาะกิจ (Specialized Media) หมายถึงสื่อที่ถูกผลิตขึ้นมาโดยมีเนื้อหาเฉพาะ และมี จุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่ผู้รับสารเฉพาะกลุ่ม เช่น หนังสือคู่มือ จุลสาร แผ่นพับโปสเตอร์ ภาพสไลด์ นิทรรศการ เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติที่ดีของสื่อเฉพาะกิจ คือผู้ส่งสารสามารถส่งข่าวสารเฉพาะเรื่องให้กับ ผู้รับสารเป้าหมายได้ทราบข่าวสารความรู้โดยตรงและถูกต้องอันจะส่งผลต่อการตัดสินใจและการลงมือ ปฏิบัติไปในแนวทางที่ผู้ส่งสารต้องการได้

3) สื่อบุคคล (Person Media) หมายถึง ตัวบุคคลที่ถูกนำมาใช้สื่อสารกับผู้รับสาร โดยการเผชิญหน้าทั้งในรูปของการสนทนาหรือในรูปของการประชุมกลุ่มซึ่งการใช้สื่อบุคคล

ในการติดต่อสื่อสารให้ผลดี คือสามารถนำข่าวสารที่ต้องการส่งไปปรับให้ยืดหยุ่นเข้ากับลักษณะของผู้รับสารได้เป็นรายๆ และยังทำให้ได้รับทราบความรู้สึกนึกคิดของผู้รับสารในทันที

จากแนวคิดเกี่ยวกับการรับข้อมูลข่าวสาร จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะเลือกรับข้อมูลข่าวสารที่มีความแตกต่างกันตามความสนใจและเห็นว่าเป็นประโยชน์ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับตน และมีความสอดคล้องกับค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติ ความต้องการของบุคคล ซึ่งการได้รับข้อมูลข่าวสารต้องสะดวกเข้าถึงได้ง่าย หรือเมื่อบุคคลมีความต้องการข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ การเปิดรับข้อมูลข่าวสารของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่างๆ ในความรับผิดชอบของตนได้ การได้รับข้อมูลข่าวสารทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับในสังคม และได้รับมอบหมายความไว้วางใจในการร่วมรับผิดชอบและตัดสินใจในเหตุการณ์สถานการณ์ต่างๆ

การวัดการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ

การวัดการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของนิธิภา จันทรวินสุทธิ์ (2559) มาปรับให้เข้ากับความหมายลักษณะและบริบททางธุรกิจของผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยมีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 8 ข้อจาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อขายแก้ววด ลดไขของผู้บริโภคจากร้านขายในกรุงเทพมหานคร ของนิธิภา จันทรวินสุทธิ์ (2559:156) พบว่า การเปิดรับข่าวสารโดยรวมมีความสำคัญต่อผู้บริโภคในการซื้อขายแก้ววดวดไข้อยู่ในระดับมาก เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยในการรับข่าวสารจากสื่อมากไปหาน้อย คือ สื่อเฉพาะกิจ สื่อบุคคล และสื่อมวลชน ตามลำดับ นอกจากนี้ในงานวิจัย ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติในการเปิดรับข่าวสารต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของผู้ประกอบการค้าชายแดนอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดย วราภรณ์ ศรีเหนียง (2557:63) ยังพบว่า การเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ด้านการดำรงชีวิตของผู้ประกอบการค้าชายแดน อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.358 สอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิตโอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ ไอ ของอิทธิพล บุญเดช

(2557:18 อ้างอิงวรมุริน เถียรประภากุลม 2556: บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าพนักงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยมากจะมีระดับความรู้ความเข้าใจต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยดีมาก และมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยและส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัยอยู่ในระดับสูง

แม้จะไม่พบงานวิจัยด้านการรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานโดยตรง แต่ผู้วิจัยก็คาดหวังว่าการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อด้านการเกิดเหตุการณ์ใดๆ อันเนื่องมาจากความผิดปกติของการทำงานของเครื่องยนต์ หรือการร้องเรียนเนื่องจากสมรรถนะของชิ้นส่วนรถยนต์ไม่เป็นไปตามความมุ่งหวังของผู้ขับขี่ จะสร้างความตื่นตัวต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานให้แก่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

4.4 บรรยายภาพการทำงานในองค์กร

บรรยายภาพองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมงานหรือสภาพแวดล้อมพนักงาน ที่รับรู้ได้ทั้งโดยทางตรง และทางอ้อม เป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (วรรณทนีย์ สุขวิบูลย์, 2548 : 11) บรรยายภาพขององค์กร เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น จับต้องไม่ได้ แต่รับรู้ได้ และส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ (perception) หรือเข้าใจต่อสภาพแวดล้อม และความนึกคิดในสิ่งต่างๆ (ปรีวัชร วัชรวิภา, 2551:10) ของสมาชิกในองค์กรต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งบรรยายภาพนี้จะขึ้นอยู่กับมุมมองของสมาชิกมากกว่าสภาพที่เป็นจริง (วรรณทนีย์ สุขวิบูลย์, 2548 : 11; อ้างอิงจากSchneider, 1973) ในขณะที่สมชาย ประกิจเจริญ สุข (2547:20 อ้างอิงจาก Brown and Moberg (1980:667) กล่าวว่า บรรยายภาพขององค์กร เป็นคุณลักษณะขององค์กร ซึ่ง 1) แสดงให้เห็นถึงสภาพขององค์กร 2) สามารถบ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง 3) เป็นคุณลักษณะที่คงทน 4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร การทำงานภายใต้บรรยายภาพองค์กรที่ดี จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรบรรลุจุดหมายตามความต้องการ บรรยายภาพองค์กรและสิ่งแวดล้อมองค์กรที่ดีในองค์กร มีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ ทำให้บุคคลในองค์กรภูมิใจ และรู้สึกในความเป็นเจ้าของ อยากออกมาปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์กรมีบรรยายภาพที่ไม่ดี จะทำให้สมาชิกเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว่าเหว่า ไม่อยากทำงาน บรรยายภาพองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงาน (พิชญภา อินทรนัญ, 2550:47)

เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้ ในยุคที่การทำธุรกิจมีการแข่งขันกันสูงในทุกขณะ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความวิตกกังวลกับการรับรู้เรื่องราวต่างๆภายในองค์กรทั้งในเชิงลบและเชิงบวก มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร พนักงานขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานตกต่ำลง จะเห็นได้ว่า การรับรู้ดังกล่าวมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน เหมือนดังที่ Kolb Rubin & McIntyre (1979:101, 111) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นทัศนคติ หรือการรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่างๆ ภายในองค์กรและส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ทั้งความสามารถในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมา ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดี จึงเป็นกลไกหนึ่งในการบริหารจัดการ โดยสามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความรู้สึกและมีจิตใจอยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถที่เขามีอยู่ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตัวพนักงานเองและองค์กร บรรยากาศขององค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กร ซึ่งบุคคลจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต่อองค์กรด้วยความรู้สึกที่ตนเองได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะพยายามทำงานให้เป้าหมายของตนเองและองค์กรสามารถสอดคล้องกันให้ได้ (วรรณีย์ สุขวิบูลย์, 2548 : 1-2)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจึงสรุปได้ว่า บรรยากาศการทำงานในองค์กร หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และเป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ว่าองค์กรของตนมีลักษณะอย่างไรทั้งในเชิงบวก และเชิงลบ โดยบรรยากาศการทำงานในองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กรในมุมมองของสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรมากกว่าสภาพที่เป็นจริง ซึ่งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามผลของการรับรู้ โดยหากบรรยากาศขององค์กรดี จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและอยากปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุจุดหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถเสมือนมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แต่หากบรรยากาศการทำงานในองค์กรไม่ดีจะส่งผลให้พนักงานเกิดความระแวง กังวล เบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่อธิบายถึงความแตกต่างด้านคุณลักษณะของแต่ละองค์กร ตามแนวคิดของ Steers and Porter 1979 (อ้างอิงจาก วรรณีย์ สุขวิบูลย์, 2548 : 15) ได้แบ่งบรรยากาศขององค์กรไว้ 4 มิติ คือ:-

1) โครงสร้างขององค์กร องค์กรที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรว่า มีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับพนักงาน บรรยากาศในองค์กร จะเป็นบรรยากาศของการให้ความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

2) การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดยองค์กรที่ใช้เทคโนโลยียึดติดแบบเดียว มีแนวโน้มที่จะทำให้บรรยากาศมุ่งเน้นไปในทางการมีกฎเกณฑ์เข้มงวด ทำให้การไว้วางใจกันและการคิดสร้างสรรค์ต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีแบบยืดหยุ่นจะมีความคล่องตัว หรือเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่า จะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูงตลอดจนการมีความรับผิดชอบในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน ทำให้บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยความกังวลต่อความมั่นคงขององค์กร และพนักงานจะขาดแรงจูงใจในการทำงาน

4) นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์กรผู้บริหารที่ใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

นอกจากที่กล่าวข้างต้นนี้ Litwin and Stringer 1968 (อ้างอิงจาก วรรณถนีย์ สุขวิบูลย์, 2548 : 20-21) ยังได้เสนอรูปแบบบรรยากาศองค์กรไว้ 3 แบบ ดังนี้ :-

1) บรรยากาศองค์กรมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

- 1.1) เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
- 1.2) ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
- 1.3) ให้ความสำคัญอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์กรที่บีบบังคับให้น้อย
- 1.4) ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

2) บรรยากาศมุ่งการใช้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

2.1) มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรในรูปของกฎระเบียบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

2.2) บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง

2.3) กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน

3) บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

3.1) เน้นความรับผิดชอบส่วนตน

3.2) มีการประเมินความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

3.3) ให้การยอมรับ และรางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

3.4) สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า และความสำเร็จของทีม

จากแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรดังที่กล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยลักษณะโครงสร้างขององค์กรและแนวทางการบริหารองค์กร ตลอดจนการเลือกนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร และความสามารถในการดำเนินการต่อผลกระทบจากปัญหภายนอกองค์กร โดยมีรูปแบบของบรรยากาศองค์กร 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบของการมุ่งประสานสัมพันธ์ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้ทำงานร่วมกันอย่างอิสระ และสร้างความปรองดองสามัคคีให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน 2) บรรยากาศแบบมุ่งใช้อำนาจ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้อำนาจไว้ชัดเจน และสนับสนุนให้มีการใช้อำนาจอย่างเป็นทางการ 3) บรรยากาศแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน มุ่งเน้นให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจ ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

การวัดบรรยากาศในองค์กร

การวัดบรรยากาศในองค์กร ผู้วิจัยนำแบบวัดบรรยากาศในองค์กรต่อความรับผิดชอบต่อการทำงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) และแบบวัดบรรยากาศในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ธนาคาร ไทยธนาคาร ของ วรณทนีย์ สุขวิบูลย์ (2548) มาประยุกต์ใช้ในการวัดบรรยากาศการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยมีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 6 ข้อจาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงสุดแสดงว่า บรรยากาศ

ศการทำงานในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานสูงกว่าผู้ที่คำตอบได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัย ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของจุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553:167-168) พบว่าบรรยากาศในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบรรยากาศในองค์กร เป็นตัวแปรลักษณะทางสังคมจะช่วยขยายความสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะจิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (จุฑารัตน์ กิตติเขมากร, 2553:ข) สอดคล้องกับผลการศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ของวรรณทนี สุขสมบุญ (2548, 82-83) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่าบรรยากาศด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.582 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำของพนักงานในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรกับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ พบว่าบรรยากาศด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกล่าวคือบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง และจากงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ของสมชาย ประกิตเจริญสุข (2547:108) พบว่าบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.885 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในทาง

ที่ดี แต่หากบรรยากาศในการทำงานไม่ดี ก็จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานในทางที่ไม่ดีด้วยเช่นกัน และในรายงานผลการศึกษากฎการการทำงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของสุริยศักดิ์ เหมือนอ่วม (2552:75) ยังพบว่าบรรยากาศองค์กรมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ของคนในองค์กรและความสามารถขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้า ประจำตำบลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ผู้วิจัยจึงคาดว่าบรรยากาศในองค์กรจะส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

5. ลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่าลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทางจิต และตัวแปรทางสังคมรวมต่อการแสดงพฤติกรรม และมีส่วนร่วมในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน และมีความสำคัญในฐานะตัวแปรแบ่งลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

5.1 เพศ กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

เพศเป็นปัจจัยหนึ่งทางชีวสังคมที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานต่างกัน ผลการศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553: 171) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสำหรับบุคลากรที่เป็นเพศหญิงจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงบุคลากรที่เป็นเพศชาย ($\beta = .65$, และ $.26$ ตามลำดับ) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของเกษร ปิยะทัต (2554: 60) ซึ่งศึกษาความรับผิดชอบต่อตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และพบว่า นักศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีความรับผิดชอบต่อตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีความรับผิดชอบต่อตนเองด้านความมีวินัยในตนเอง ด้าน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการศึกษา พฤติกรรมการกำหนดใช้อุปกรณ์นิรภัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ของอิทธิพล บุญเดช (2557: 37) ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมเลือกใช้อุปกรณ์นิรภัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการรู้จักและความคุ้นเคยในการใช้อุปกรณ์แตกต่างกัน รวมถึงพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีความรู้ ความเข้าใจการเลือกใช้อุปกรณ์นิรภัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยพนักงานที่เป็นเพศชายจะมีพฤติกรรมการกำหนดการใช้อุปกรณ์นิรภัยส่วนบุคคลมากกว่าเพศหญิง (อิทธิพล บุญเดช, 2557: 101) นอกจากนี้ในงานวิจัยของกาญจนา เหมะธรร (2542: 99) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานสายการผลิตที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าพนักงานเพศหญิงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศชาย

จากผลการวิจัยที่ผ่านมา จึงมีความน่าจะเป็นไปได้ว่าเพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในการวิจัยครั้งนี้

5.2 อายุ กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

อายุเป็นสิ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ผ่านเรื่องราวต่างๆ มากมาย จึงสามารถใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างรอบคอบสุขุมรวมถึงการมีวุฒิภาวะที่สูงกว่า ทำให้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี และเข้าใจเหตุผลผลความเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆ ได้ดี (สุวิชา บัวผุด, 2550: 17) อายุยังเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตของบุคคล รวมถึงประสบการณ์การทำงาน บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดและพฤติกรรมแตกต่างกัน อายุของบุคคลสามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากบุคคลในแต่ละช่วงวัยจะได้รับประสบการณ์ในชีวิตและการทำงานที่ไม่เหมือนกัน (จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, 2553:90) การที่บุคคลอายุมากขึ้นย่อมหมายถึงการมีประสบการณ์ที่มากขึ้นด้วย ตลอดจนวุฒิภาวะในการคิดการตัดสินใจก็เปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้นด้วย ดังจะเห็นว่าอายุของบุคคลสามารถนำมาใช้ในการอธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลได้ จึงมักมีการใช้อายุเป็นตัวแปรในการวิจัยเพื่อศึกษาการเกิดพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ (กาญจนา เหมะธรร, 2542:31) เช่น งานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วม

ร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตของกาญจนา เหมะธร (2542: 99) พบว่า พนักงานสายการผลิตที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า กาญจนา เหมะธร (2542:103)

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงเห็นได้ว่าอายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการความรับผิดชอบในการทำงานของบุคคล โดยบุคคลที่มีอายุมากทำให้มีประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิภาวะการทำงานสูง จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานสูงตามด้วย ผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรอายุเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาพฤติกรรมการความรับผิดชอบในการทำงานในครั้งนี้

5.3 ลักษณะงานและประเภทตำแหน่งงานกับพฤติกรรมการความรับผิดชอบในการทำงาน

เนื่องจากการดำเนินการของธุรกิจเอกชนในแต่ละองค์กรจะมีการจัดทำผังบริหารองค์กร (Organization chart) และการแบ่งลักษณะงาน และประเภทตำแหน่งงาน ตลอดจนการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมือนกัน แต่มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันไม่ว่าจะเป็นงานในด้านใด คือ ความคาดหวังในความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จในการทำงานและการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งความคาดหวังด้านความรับผิดชอบในงานในแต่ละตำแหน่งภายในองค์กรจะลดหลั่นกันตามระดับชั้นของตำแหน่งงานตามที่กำหนดไว้ในใบกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job description) หรือใบกำหนดคุณสมบัติการทำงาน (Job specification) ต่างกันแล้วแต่ๆ องค์กรจะเรียกชื่อ โดยผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานที่สูงกว่า ย่อมถูกคาดหวังในประสิทธิผลของงานและความรับผิดชอบต่อผลจากการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของจุฬารัตน์ กิตติเชมมาร (2553) พบว่าตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ($r = .24$) ประสบการณ์ในการทำงาน ($r = .25$) และประเภทตำแหน่งงาน ($F_{3297} = 6.84, p = .01$) และเมื่อเปรียบเทียบค่ารายคู่แบบพหุคูณ (Multiple comparison) ด้วยวิธีทูกี (Turkey's HSD) พบว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการมีพฤติกรรมการ

ทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงาน(ประจำ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 5.15$ และ 4.85 ตามลำดับ) แต่ในการศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) พบว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน จะมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) ให้เหตุผลว่าอาจเป็นเพราะบุคลากรทุกเพศ ทุกตำแหน่งงาน จะต้องปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายหลักเดียวกัน คือการรับผิดชอบต่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเฉพาะเมื่อเกิดสภาวะภัยพิบัติบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติภายใต้ยุทธศาสตร์ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างอันเกิดจากเพศหรือตำแหน่งงาน จึงทำให้บุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงอยากศึกษาเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดว่าลักษณะงานและประเภทของตำแหน่งงานจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูด้วยหรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรประเภทตำแหน่งงาน ได้แก่ ระดับผู้จัดการ ระดับหัวหน้างาน ระดับปฏิบัติการ ไว้ในการศึกษาความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในครั้งนี้

5.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ระยะเวลาของการทำงานที่พนักงานได้สั่งสมประสบการณ์จากการทำงานในแต่ละช่วงวัยของการเป็นพนักงาน ซึ่งความยาวนานของระยะเวลาการเป็นพนักงานจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะความชำนาญในการทำงานได้เป็นอย่างดี รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยประสบการณ์ที่ผ่านมา ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันย่อมควรมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบด้านการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) พบว่า อายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับงานวิจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายการทำงานจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการ

รับรองมาตรฐานระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9001:2000 ของ จุรีพร ภิบาลจันทร์ (2551) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ในการวิจัยของจุฑามาศ มุสิเกิด (2548: 113) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติต่ออาชีพครูและความพึงพอใจในชีวิตต่อวัฒนธรรมการทำงานของครูจังหวัดสุราษฎร์ธานี ยังพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ย 20 ปีจะมีเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยของเจตคติต่อวิชาชีพครูเท่ากับ 68.27 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของกาญจนา เหมะธร (2542:99) ซึ่งพบว่าพนักงานสายการผลิตของบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสิทธิภาพต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง และน้อย

จากผลการทบทวนและประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องข้างต้น จึงพอจะอนุมานได้ว่า ระยะเวลาการทำงาน ซึ่งเป็นประสิทธิภาพจากการทำงานของบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยผู้วิจัยมุ่งหวังว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตจะผันแปรไปในทางบวกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน

6. สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยสาเหตุการเกิดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จากปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสังคมที่เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคคล ตามแนวคิดพฤติกรรมการทำงาน (Job Performance) ของ Albanese (1981) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน และนำแนวคิดของพฤติกรรมการทำงานของ Albanese (1981) และผลการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดลักษณะของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน สำหรับตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ หมายถึง การที่บุคคลมีความรับผิดชอบต่อตนเองในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของตนในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงภายในกำหนดเวลา โดยไม่ต้องให้มีบุคคลอื่นใดมาคอยกำกับ บังคับควบคุม จึงจะปฏิบัติงานให้ได้ดีได้ 2) ด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

เข้าใจจุดมุ่งหมายของงานโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดจากการขาดความรับผิดชอบในการทำงานของตน หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ แสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ให้ความสำคัญต่องานและเห็นความจำเป็นในการเอาใจใส่ต่องาน หมั่นตรวจสอบทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีสิ่งใดเป็นประเด็นให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ ด้วยความเอาใจใส่ห่วงใย ต่อความปลอดภัยของผู้ขับขี่ และผู้นำชิ้นงานไปใช้งาน 3) การยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับตระหนักถึงถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงการยึดถือปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ตามข้อบังคับ คำสั่ง และข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด ไม่ละเลย มองข้าม โดยถือว่ากฎระเบียบ ข้อบังคับมีไว้เพื่อให้ทำงานมีคุณภาพ ปลอดภัย สอดคล้องตามความต้องการใช้งาน เป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นยิ่งที่ทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจและ ห่วงใย ต่อผลที่จะตามมาจากการปฏิบัติงานของตนต่ออันตรายที่จะเกิดขึ้นหากไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงาน ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงาน (Job performance) ของอัลบานีส (Albanese, 1981) มาเป็นพื้นฐานในการคิดวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน ซึ่ง Albanese (1981: 205) กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลว่า เกิดจากปัจจัยด้านบุคคลและมุมมองที่บุคคลมีต่อตนเอง และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่รายล้อมตัวบุคคล ซึ่งจะเป็นการกำหนดความคาดหวังว่าบุคคลจะกระทำพฤติกรรม หรือไม่กระทำพฤติกรรม ตามทักษะความสามารถของบุคคลและการรับรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ ตลอดจนการเห็นคุณค่าที่จะกระทำพฤติกรรม และเจตคติที่มีต่อพฤติกรรมนั้น จากมุมมองด้านการเห็นคุณค่าในการกระทำพฤติกรรมของบุคคลตามแนวคิดของ Albanese (1981) สะท้อนให้เห็นว่าการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมได้นั้นนอกจากเกิดจากการรับรู้ความสามารถ และความสามารถที่มีอยู่ของบุคคลแล้ว การเห็นคุณค่าต่อการแสดงพฤติกรรมยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมใดออกมา ซึ่งหากบุคคลไม่เห็นประโยชน์ที่จะเกิดต่อตนจากการแสดงพฤติกรรมใด บุคคลก็อาจจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา

จากแนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคคลดังกล่าวข้างต้น และจากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) พบว่า เจตคติเป็นตัวทำนายสำคัญต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของ

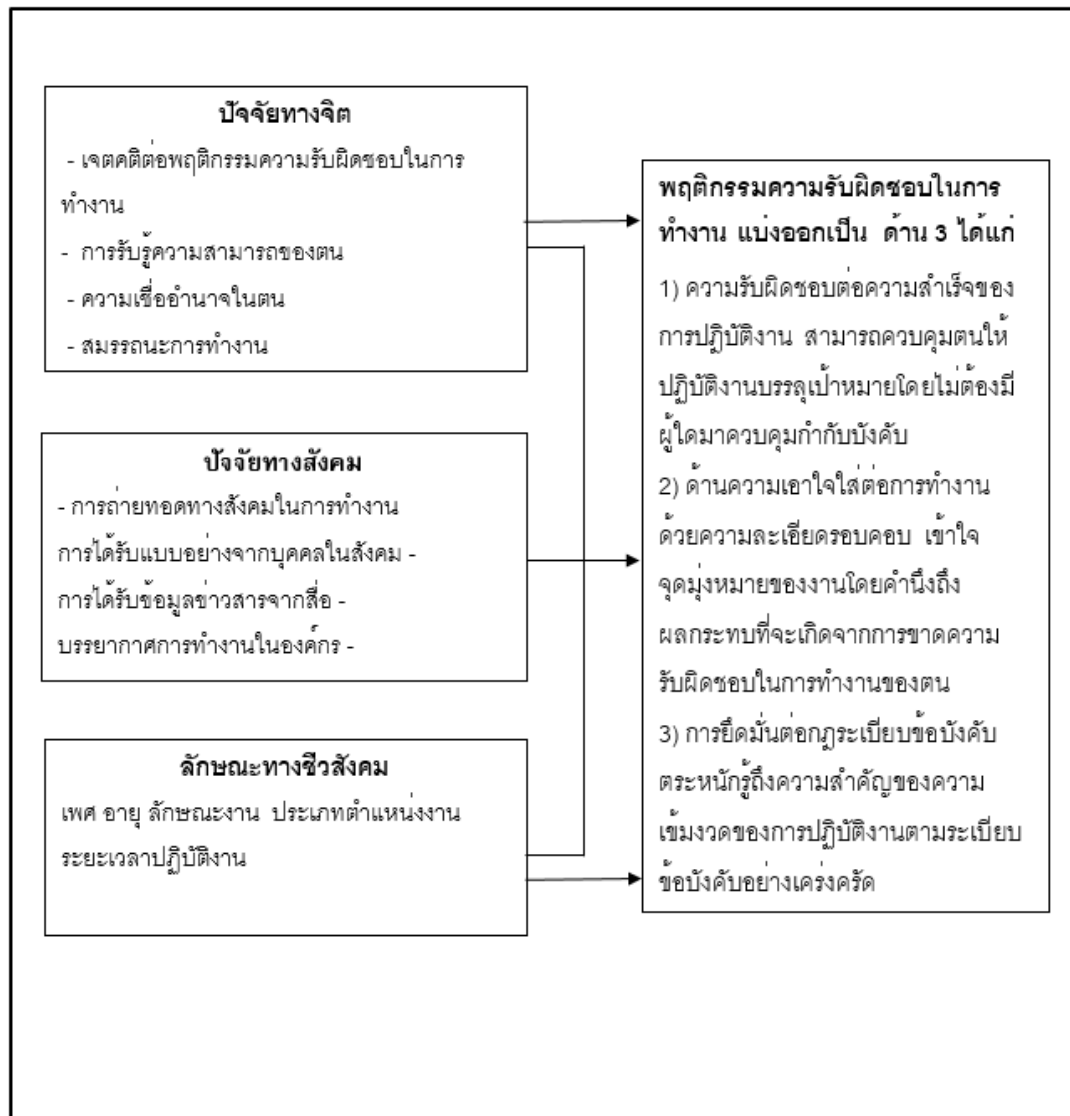
บุคคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เช่นเดียวกับงานวิจัยของชัยญา ลี คีตธูพาย (2552) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลัก ธรรมมาภิบาลได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการ บริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมมาภิบาล การมีแบบอย่างในการทำงาน และความพึงพอใจใน การทำงาน ซึ่ง Bandura (1986) กล่าวว่าส่วนใหญ่ของพฤติกรรมบุคคลเกิดจากการเรียนรู้จากตัว แบบ โดยบุคคลจะสังเกตการแสดงพฤติกรรมของตัวแบบและผลที่เกิดจากพฤติกรรม นำมาตี ประเมินค่าหากบุคคลเห็นคุณค่าของการแสดงพฤติกรรมและประเมินความสามารถของตนที่จะ แสดงพฤติกรรมเลียนแบบ บุคคลจะควบคุมกำกับตนเองเพื่อแสดงพฤติกรรมตามแบบที่เห็น โดย มีความคาดหวังว่าหากตนแสดงพฤติกรรมเช่นเดียวกับตัวแบบ ตนก็น่าจะได้รับผลตามที่ตัวแบบ ได้รับเช่นเดียวกัน ซึ่งจากการศึกษาของ ปริญญา ป็องรอด (2554) และ ชัยญา ลีคีตธูพาย (2552) พบว่าการมีแบบอย่างจากบุคคลในสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล สำหรับงานวิจัยของพรพรรณ บัวทอง (2557) ซึ่งศึกษาสถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทาง จิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม รัตนโกสินทร์ พบตัวแปร 7 ตัวแปร ที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 ได้แก่ ตัวแปรด้านการสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงวิจัย แรงจูงใจใน การทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ บุคคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยตัว แปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย โดยผลที่พบนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา เหมะธรร (2542) ซึ่งพบว่า พนักงานสายการผลิตที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงานที่น้อยกว่า ส่วนงานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชษฐากร (2553) พบว่า อายุ ประสบการณ์ใน การทำงาน ประเภทตำแหน่งงาน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เจตคติต่อการทำงานด้าน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้สูงสุดคือ ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจใน ตน ส่วนผลการวิจัยของพินดา ธนวัฒนากุล (2547) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน อย่างเป็นทางการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบ

ของพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) และเมื่อพิจารณาที่ตัวแปรอิสระ ก็พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ แปรปรวนตามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ และการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) เพราะบุคคลใช้การตัดสินใจความสามารถของตนในขณะนั้น ต่อการแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของบุคคล จะส่งผลต่อการเลือกกระทำ ซึ่งบุคคลสองคนที่มีความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่อาจแสดงพฤติกรรมต่างกัน ตามการรับรู้ความสามารถที่ต่างกัน และเมื่อนำตัวแปรอิสระทุกตัวมารวมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานให้บริการอย่างมีความรับผิดชอบ จะพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายอันดับแรก ($\beta = .463$) นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชษฐาภรณ์ (2553) สุจิตาพานิชกิจโกศลกุล (2556) และชัญญา ลีศักดิ์ธูพ่าย (2552) ยังพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในงานวิจัยของอุทุมพร สุราฤทธิ์ (2547) ยังพบว่า การรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ในงานวิจัยของอุทุมพร สุราฤทธิ์ (2547) และ ปริญญา ป็องรอด (2554) ยังพบอีกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง จะมีพฤติกรรมในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ เพราะผู้ที่เชื่ออำนาจในตนเองจะเชื่อว่าผลที่เกิดกับตนเป็นผลจากการกระทำของตน ส่วนผู้ที่เชื่ออำนาจนอกตน จะมีความเชื่อว่าผลที่เกิดแก่ตนเกิดจากการอิทธิพลของบุคคลอื่น ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของตน ดังนั้นผู้ที่เชื่ออำนาจนอกตนแม้จะเห็นคุณค่าและประโยชน์ในพฤติกรรมที่จะกระทำ เขาก็อาจจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นออกมา เพราะเขาไม่เชื่อว่าเขาจะได้รับประโยชน์จากผลของการกระทำพฤติกรรมของเขาจริง และจากผลการศึกษาของวรารภรณ์ ศรีเหนียง (2557:63) พบว่า การเปิดรับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์และไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมของบุคคล ด้านการดำรงชีวิต และการประกอบกิจการ ของผู้ประกอบการค้าชายแดนอำเภออรุณประเทศ จังหวัดสระแก้ว เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของอิทธิพล บุญเดช (2557: 18) ซึ่งพบว่าพนักงานที่ได้รับข้อมูลส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย จะมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย และมีพฤติกรรมความปลอดภัยอยู่ในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่

จากผลการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ปัจจัยทางจิต

และสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อกำหนดสมมติฐานการวิจัยในการศึกษา ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิด และ ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

นิยามปฏิบัติการ

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แสดงออกถึงพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจเอาใจใส่ต่องาน ตรวจสอบทุกรายละเอียดของการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ มีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในกำหนดเวลา ด้วยความเต็มใจสุดความสามารถ เพื่อให้ผลของงานมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าระมัดระวังและให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุด และคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดจากการทำงานของตนและผลจากการที่ตนได้กระทำลงไป มีการติดตามผล ยอมรับผลของการกระทำที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยแบ่งพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1) ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ หมายถึง การที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีความรับผิดชอบต่อตนเองในการควบคุมการทำงานของตนตามที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงภายในกำหนดเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่ต้องให้มีบุคคลใดมาคอยควบคุมกำกับ การทำงานของตน

2) ความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เข้าใจจุดมุ่งหมายของงานโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดจากการขาดความรับผิดชอบในการทำงานของตน หมายถึง การที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เข้าใจถึงความสำคัญของงานและความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ ละเอียดรอบคอบ คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หมั่นตรวจสอบทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีสิ่งใดเป็นประเด็นให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ ด้วยความเอาใจใส่ ห่วงใย ต่อความปลอดภัยของผู้ขับขี่ และผู้นำชิ้นงานไปใช้งาน

3) ความรับผิดชอบในการยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด หมายถึง การที่พนักงานผลิตปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดเคร่งครัดไม่ละเลยมองข้าม โดยถือว่ากฎระเบียบ ข้อบังคับมีไว้เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพ ปลอดภัย สอดคล้องตามความต้องการใช้งาน เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นยิ่งที่ทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจและ ห่วงใยต่อผลที่จะตามมาจากการปฏิบัติงานของตนต่ออันตรายที่จะเกิดขึ้นหากไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

การวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานจากนิยามปฏิบัติการณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น โดยนำแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) และแบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒของ จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) มาเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ถึง จริงที่สุด จำนวน 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .798 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .238-.731 ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในงานที่ทำ หากพนักงานเห็นว่าสิ่งที่ทำเป็นสิ่งที่ดีมีคุณค่าและประโยชน์ พนักงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างมีความรับผิดชอบ แต่หากพนักงานเห็นว่าสิ่งที่จะไม่เกิดประโยชน์หรือมีโทษนำไปสู่ผลลบ พนักงานก็จะบ่ายเบี่ยงหรือหลีกเลี่ยงที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น ตามผลการตีประเมินค่าและความรู้สึกที่พนักงานมีต่องานหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องในสถานการณ่นั้น

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความนึกคิดประมาณค่าที่มีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านของการเห็นถึงประโยชน์หรือโทษในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน โดยนำแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ถึง จริงที่สุด จำนวน 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .852 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .345-.882 ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ว่าจะสามารถนำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รับผิดชอบ โดยการประเมินทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานอาจไม่ตรงกับทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นจริงของพนักงาน พนักงานที่มีการรับรู้

ความสามารถของตนสูงจะมีความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำและแสดงพฤติกรรมมากกว่าผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำ

การวัดการรับรู้ความสามารถของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้วิจัยนำแนวคิดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ (2543) ด้านการวัดการรับรู้ความสามารถของตน และแบบวัดการรับรู้ความสามารถของนักเรียนระดับช่วงชั้น 2-3 โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ของวิลาวัณย์ ดาราฉาย (2554) กับแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมกรร ให้บริการอย่างมีความรับผิดชอบของพินิตา ธนวัฒนากุล (2547) มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยมีลักษณะแบบวัดมาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ถึงจริงที่สุด จำนวน 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .701 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .205-.508 ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าผู้ที่ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีความเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานล้วนเกิดจากความสามารถในการทำงานของพนักงาน และสิ่งที่พนักงานได้รับเป็นผลมาจากการทำงานของพนักงานเอง ไม่ได้มาจากการกระทำของผู้อื่น หรือเกิดจากอำนาจใดๆ ที่อยู่นอกเหนือความสามารถที่ควบคุมได้ของพนักงาน

การวัดความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้วิจัยนำแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของจุฑารัตน์ กิตติเชมมากร (2553) ซึ่งเป็นแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ถึงจริงที่สุด จำนวน 9 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .730 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .204-.675 ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

สมรรถนะการทำงาน หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะต่างๆ ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานตามการมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงบรรลุเป้าหมายจุดประสงค์ได้ผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม

การวัดสมรรถนะในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของนภาพร เทพรักษา (2556) ซึ่งทำการวัดสมรรถนะการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และแบบวัดความสัมพันธ์

ของสมรรถนะและความต้องการของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ของสิตา พัชร จินตนา นนท์ (2557) มาปรับใช้ในการวัดสมรรถนะการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบวัดมาตรา ประเมินค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ถึง จริงที่สุด จำนวน 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .825 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .214-.672 ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ ที่สมรรถนะในการทำงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้รับการถ่ายทอดทักษะความรู้ ค่านิยม ที่จำเป็นต่อการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตรงตามนโยบายและ เป้าหมายขององค์กร ตลอดจนมีความเข้าใจสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม บรรทัดฐานของ กลุ่มสังคมในองค์กร

การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของจุฑารัตน์ กิตติ เขมากร (2553) ซึ่งประยุกต์มาจากแบบวัดปริมาณการถ่ายทอดทางสังคมต่อการรับรู้บทบาทที่ สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย ของวิรัตน์ ปานศิลา (2542) มาปรับใช้ในการวัดอิทธิพลจากการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการ ทำงานต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคม อุตสาหกรรมบางปู โดยมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ถึงจริง ที่สุด จำนวน 9 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .839 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .333-.727 ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม หมายถึง การที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ได้เรียนรู้พฤติกรรมการทำงานจากการสังเกต เห็นหรือได้ฟังจากบุคคลในสังคม ว่ามีพฤติกรรม การทำงานอย่างไร และผลที่ได้จะเป็นอย่างไร อันนำมาสู่การแสดงพฤติกรรมตามแบบอย่าง ที่รับรู้ หรือการไม่แสดงพฤติกรรมตามปริมาณการรับรู้หากผลที่ได้จากการแสดงพฤติกรรมไม่เป็นที่พึง พอใจ

การวัดการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการเห็นแบบอย่าง ที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ของปริญญา บ็องรอด (2554) มาปรับปรุงข้อคำถามในบางข้อเพื่อให้เหมาะสม กับบริบทและลักษณะงานของการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ

จาก ไม่จริงเลย ถึงจริงที่สุด จำนวน 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .802 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .202-804 ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมการทำงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ หมายถึง การเปิดรับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือผลจากการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยการรับรู้ ได้ยิน พบเห็น หรือได้รับการถ่ายทอดจากบุคคลในการทำงาน เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน หรือนำมาแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ

การวัดการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ผู้วิจัยได้นำแบบวัด การเปิดรับข่าวสารจากสื่อต่อพฤติกรรมการทำงานซึ่งยาแก้ปวดลดไข้ของผู้บริโภคจากร้านขายยาในเขตกรุงเทพมหานคร ของนิภา จันทวิสุทธิ (2559) มาปรับใช้ให้เข้ากับความหมายของการรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อในบริบทการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ถึงจริงที่สุด จำนวน 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .708 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .302-490 ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

บรรยากาศการทำงานในองค์กร หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กรและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูทั้งในทางบวก และทางลบ โดยหากพนักงานมีมุมมองต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเสมือนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร แต่หากพนักงานรับรู้บรรยากาศการทำงานในองค์กรในทางไม่ดี จะทำให้พนักงานเกิดความระแวง เบื่อหน่ายไม่อยากปฏิบัติงานในองค์กร

การวัดบรรยากาศการทำงานในองค์กร ผู้วิจัยนำแบบวัดบรรยากาศในองค์กรต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) และแบบวัดบรรยากาศในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร ของวรรณทิพย์ สุขวิบูลย์ (2548) มาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทการทำงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ถึงจริงที่สุด จำนวน 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .718 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .281-645 ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้รับบรรยากาศการทำงานในองค์กรในด้านบวกมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูในด้านรวม และด้านย่อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ ด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียด รอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ ด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดแตกต่างกัน เมื่อลักษณะชีวิตสังคม ด้านเพศ อายุ ลักษณะงาน ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. ปัจจัยทางจิต (เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน สมรรถนะการทำงาน) และปัจจัยทางสังคม (การได้รับการถ่ายทอดทางสังคม การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยายภาคการทำงานในองค์กร) สามารถทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางจิต และสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู” เป็นการวิจัยเชิงสหพันธ์เปรียบเทียบ ดังมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 1) การกำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้
- 3) การหาคุณภาพเครื่องมือ
- 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5) การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู 3 โรงงานมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,150 คน จากการสุ่มด้วยวิธีการ stratified random sampling จากโรงงานที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของเครื่องยนต์และความปลอดภัยในการขับขี่จำนวน 11 โรงงาน (ข้อมูลจากสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปู พ.ศ. 2561)

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยขั้นตอนที่ 1 เลือกโรงงานที่เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูแล้วคัดเลือกโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของเครื่องยนต์และความปลอดภัยในการขับขี่ ได้จำนวน 11 โรงงาน แล้วสุ่มเลือกโรงงานที่จะทำการศึกษาขึ้นมา 3 โรงงานโดยวิธีการ Cluster Random Sampling ขั้นตอนที่ 2 แบ่งกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาตามลักษณะงาน 4 แผนก โดยตัดแผนกที่เกี่ยวข้องกับการผลิตออก คงเหลือไว้แต่พนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนกวิศวกรรมออกแบบ แผนกผลิต แผนกซ่อมบำรุง และแผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) รวมได้จำนวน 1,102 คน จากนั้นรวมจำนวนพนักงานในแต่ละแผนกของทั้ง 3 โรงงานมาเทียบอัตราส่วนร้อยละกับจำนวนพนักงานรวม 3 โรงงาน เพื่อให้ทราบจำนวนร้อยละของพนักงานในแต่ละแผนกเทียบกับจำนวนพนักงานรวมทั้ง 3 โรงงาน ด้วยวิธีการ Stratified Random Sampling แล้วนำอัตราส่วน

ของจำนวนพนักงานแต่ละแผนกที่จะศึกษามาคิดเป็นจำนวนร้อยละเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรสำเร็จรูปของยามาเน่ (Yamane 1967:886) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 294 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 350 คน แล้วนำผลที่ได้แต่ละแผนกมาเทียบบัญญัติไตรยางค์ ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของแต่ละแผนกในแต่ละโรงงานที่ศึกษาทั้ง 3 โรงงาน

ตารางสำเร็จรูปของยามาเน่ (Yamane 1967:886) โดยกำหนดให้ $e = .05$ มีสูตรคำนวณดังนี้

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

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 294 คนเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 350 คน เพื่อความสมบูรณ์และเพื่อป้องกันการสูญหาย และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนกลับ 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.29

2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ ลักษณะงาน ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีตัวอย่างดังนี้

ตัวอย่าง แบบสอบถามปัจจัยทางชีวิตสังคม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุของท่าน
 1) 20 – 29 ปี 2) 30 – 39 ปี
 3) 40 – 49 ปี 4) ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
3. ลักษณะงาน
 1) แผนกวิศวกรรมออกแบบ 2) แผนกซ่อมบำรุง
 3) แผนกผลิต 4) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี)
4. ประเภทตำแหน่งงาน
 1) พนักงาน
 2) หัวหน้างาน หรือ Supervisor หรือ Leader
 3) ผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, ผู้ช่วยผู้จัดการ
 4) อื่นๆ
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน
 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5-15 ปี
 3) 16-26 ปี 4) 26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2.1 เป็นเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามความรู้คิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมีความสำคัญและมีประโยชน์หรือในการทำงานเพียใด และมีความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบพฤติกรรมดังกล่าวเพียงไหน ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำ หรืออยากหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว โดยนำแบบวัดของสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) และจุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาในการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประเมินค่า 6 ระดับจำนวน 8 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .852 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .345-.882 ค่าพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

(0) ฉันพอใจที่หัวหน้างานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในการทำงานของฉัน

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

(00) ฉันไม่พอใจที่ไม่มีใครแสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของงานที่เกิดขึ้น

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อคำถามของแบบสอบถามการให้คะแนนเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน มีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 ตัวเลือกในแต่ละข้อคำถาม คำตอบที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนนระหว่าง 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเลือกคำตอบที่เป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมามาเฉลี่ยกัน

คะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม (Item-total correlation) ระหว่าง .345-.882 และความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .852

ตอนที่ 2.2 การรับรู้ความสามารถของตน

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของวิลลาสลักษณ์ ชั้ววัลลี (2543) ด้านการรับรู้ความสามารถของตน กับแบบวัดความสามารถของตนของวิลลาวัลย์ ดาราฉาย (2554) และแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบ ของพนิดา ธนวิฒนากุล (2547) มาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยมีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .701 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .205 - .508 พิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้รับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน

(0) ฉันมีความรับผิดชอบต่องานตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำโดยไม่ต้องมีใครมาควบคุมติดตาม

.....

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

(00) ฉันไม่มั่นใจว่างานที่ฉันทำจะสำเร็จลุล่วงได้ ถ้าไม่มีหัวหน้าผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะ ให้คำแนะนำ

.....

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

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อคำถามของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตน มีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 ตัวเลือกในแต่ละข้อคำถามคำตอบที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนนระหว่าง 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง

“จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเลือกคำตอบที่เป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรวมทุกข้อมาหาค่าเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับ

ตอนที่ 2.3 เป็นแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

การวัดความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้วิจัยนำแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการวัดปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒของ จุฬารัตน์ กิตติเชมากร (2553) มาประยุกต์ใช้โดยใช้โดยตั้งเป็นข้อคำถามด้านการรับรู้และระดับความเชื่อมั่นต่อผลลัพธ์จากการทำงานของตนเองว่าเกิดจากความสามารถและความตั้งใจของตนเอง หรือเกิดจากโชคชะตา ความบังเอิญ หรือจากการกระทำของผู้อื่นที่ไม่สามารถควบคุมได้ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประเมินค่า 6 ระดับจำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .730 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .204-.675 มีค่าพิสัยของคะแนนระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

(0) เมื่อฉันตั้งใจ และทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ฉันเชื่อว่าผลของงานจะออกมาดี

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

(00) การเป็นคนโปรดของหัวหน้าจะทำได้โดยอมยิ้มเสมอ

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อคำถามของแบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน มีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 ตัวเลือกของแต่ละข้อคำถาม คำตอบที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนนระหว่าง 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง

“จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเลือกคำตอบที่เป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรวมทุกข้อมาหาค่าเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับ

ตอนที่ 2.4 สมรรถนะการทำงาน

การวัดสมรรถนะ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดสมรรถนะในการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของนาพร เทพรักษา (2556) และแบบวัดความสัมพันธ์ของสมรรถนะและความต้องการของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ของสิตาพัชร จินตนาพันธ์ (2557) มาปรับใช้ในการสร้างแบบวัดสมรรถนะการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูตามองค์ประกอบของสมรรถนะ 5 ประการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 6 ระดับจำนวน 10 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .825 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .214-.672 มีค่าพิสัยของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีสมรรถนะของตนสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดสมรรถนะการทำงาน

(0) ความรู้ที่ฉันมีเพียงพอต่อการทำงานให้มีคุณภาพ

.....

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

(00) เพื่อนร่วมงานของฉันมักจะประเมินความสามารถของฉันต่ำ

.....

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

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อความของแบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน มีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 ตัวเลือกของแต่ละข้อมา คำตอบที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนนระหว่าง 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเลือกคำตอบที่เป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรวมทุกข้อมาหาค่าเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับ

ตอนที่ 2.5 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในงานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ประยุกต์มาจากแบบวัดปริมาณการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่อการรับรู้บทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทยของวิริตี ปานศิลา (2542) มาใช้ในการวัดการส่งผลจากการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยมีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ข้อจากจาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .839 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .333-.727 มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมน้อยกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

(0) ฉันได้รับการบอกกล่าวถึงผลกระทบจากความเสียหายของงานที่ทำ

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

(00) ฉันไม่ได้รับการชี้แจงถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อคำถามของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 ตัวเลือกของแต่ละข้อถาม คำตอบที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนนระหว่าง 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริง

เลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเลือกคำตอบที่เป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรวมทุกข้อมาหาค่าเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับ

ตอนที่ 2.6 การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม

การวัดการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดการเห็นแบบอย่างจากบุคคลในสังคมของปริญญา ป็องรอด (2554) ซึ่งวัดความเกี่ยวข้องของการมีแบบอย่างที่ดีกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของการทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ มีลักษณะของประโยคคำถามเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .802 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .262-.804 มีค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม

(0) ฉันได้พัฒนาทักษะในการทำงานโดยเรียนรู้จากการสังเกตการทำงานของเพื่อนที่ทำงาน

.....

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

(00) เพื่อนร่วมงานของฉันสอนเทคนิคการลงที่กรายงานข้อผิดพลาดโดยไม่ให้มีใครรู้หรือจับได้

.....

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

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อคำถามของแบบวัดการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม มีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 ตัวเลือก

ของแต่ละข้อถาม คำตอบที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนนระหว่าง 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเลือกคำตอบที่เป็นข้อความทางลบจะได้ คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรวมทุกข้อมาหาค่าเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับ

ตอนที่ 2.7 การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ

การวัดการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยใช้แนวคิด แบบวัดของนิธิภา จันทวิสุทธิ (2559) และอิทธิพล บุญเดช (2557) มาปรับใช้ในการตั้งข้อคำถาม เกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการ ทำงาน โดยดัดแปลงให้เข้ากับบริบทของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีลักษณะของประโยค คำถามประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 6 ระดับจำนวน 8 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ค่า ความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .708 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .320-.490 มีพิสัย ของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับอิทธิพลจาก ข้อมูลข่าวสาร และมีการให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ

(0) ข่าวการเกิดอุบัติเหตุทางรถยนต์ กระตุ้นให้ฉันและหน่วยงานของฉันเพิ่มความ เข้มงวดในการตรวจสอบการทำงาน

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

(00) ฉันเบื่อกับที่จะต้องรับฟังหัวหน้ารายงานการเกิดปัญหาในการประชุมทุกเช้า

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อคำถามของแบบวัดการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ มีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 ตัวเลือกของแต่ละข้อถาม คำตอบที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนนระหว่าง 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเลือกคำตอบที่เป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรวมทุกข้อมาหาค่าเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับ

ตอนที่ 2.8 บรรยายภาพการทำงานในองค์กร

การวัดบรรยายภาพการทำงานในองค์กร ผู้วิจัยนำแบบวัดบรรยายภาพในองค์กรต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายวิชาการ ของจุฬารัตน์ กิตติเชมากร (2553) และแบบวัดบรรยายภาพการทำงานในองค์กรของวรรณทิพย์ สุขวิบูลย์ (2548) มาประยุกต์ใช้ในการวัดอิทธิพลจากการรับรู้บรรยายภาพการทำงานในองค์กรต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วย มาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับจำนวน 6 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .718 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง ระหว่าง .281-645 1-6 คะแนน มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ว่าบรรยายภาพขององค์กรในทางที่ดี มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดบรรยายภาพการทำงานในองค์กร

(0) ในหน่วยงานที่ฉันทำงานมีการกำหนดและจัดทำโครงสร้างการทำงานไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจน

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

(00) บริษัทไม่มีการให้รางวัลพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อคำถามของแบบวัดบรรยากาศการทำงานในองค์กร มีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 ตัวเลือกของแต่ละข้อคำถาม คำตอบที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนนระหว่าง 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเลือกคำตอบที่เป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรวมทุกข้อมาหาค่าเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับ

ตอนที่ 2.9 พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

การวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานเป็นการวัดพฤติกรรมตามนิยามปฏิบัติการรวม 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยสามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ 2) ด้านความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เข้าใจจุดมุ่งหมายของงาน โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดจากการขาดความรับผิดชอบในการทำงานของตน 3) ความรับผิดชอบในการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับตระหนักรู้ต่อความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยผู้วิจัยได้นำบางข้อคำถามจากแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) และแบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (จุฑารัตน์ กิตติเขมากร: 2553) มาประยุกต์ใช้ตามนิยามปฏิบัติการให้เหมาะสมกับบริบทของการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 6 ระดับจำนวน 7 ข้อ จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .798 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .238-.731 มีพิสัยของคะแนนระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

(0) ชิ้นงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เองโดยไม่ต้องมีใครมากอยกำกับควบคุม

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

(00) ชิ้นไม่ได้ตรวจสอบความเรียบร้อยถูกต้องของงานทุกครั้งเมื่อเสร็จ

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อคำถามของแบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน มีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบได้เพียง 1 ตัวเลือกของแต่ละข้อถาม คำตอบที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนนระหว่าง 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเลือกคำตอบที่เป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรวมทุกข้อมาหาค่าเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำและที่ประยุกต์จากแบบสอบที่เคยมีผู้วิจัยท่านอื่นจัดทำไปมาหาค่าคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้าง และความตรงตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถวัดได้เที่ยงตรงกับเรื่องที่ศึกษา โดยจะตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 และเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่า 0.5 มาใช้ในแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้

1.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด ผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลกรกลุ่มอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับ 0.7 ขึ้นไป และค่าอำนาจจำแนกไม่ต่ำกว่า 0.2 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ไว้ใช้เป็นข้อคำถามในแบบวัด (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 118)

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

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

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญและมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 118) แล้วจึงเลือกเฉพาะข้อที่นัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาต่ำกว่า .200) มาปรับปรุงเนื้อหาให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะวัดแล้วจึงนำมาหาค่าความสอดคล้องภายใน

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left| 1 - \frac{\sum_{i=1}^N S_i^2}{S_t^2} \right|$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนสอบในแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนสอบของเครื่องมือทั้ง

ฉบับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. ติดต่อกับกลุ่มโรงงานที่จะส่งแบบวัดไปสอบถามความคิดเห็น เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปขอความร่วมมือ
3. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
4. นำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจง รายละเอียดของการเก็บข้อมูลให้ทราบ เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
5. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบวัดอีกครั้ง

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติโดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 มีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาคุณสมบัติพื้นฐานของบุคคล เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง แล้ววิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวน ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. ใช้สถิติทดสอบ T (t-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1

3. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วยวิธีของ Sheffe เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทีละคู่ ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

4. ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิต และสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน และเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะชีวิตสังคมแตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2) เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วยปัจจัยทางจิตและปัจจัยสังคมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ตอน คือ 2

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ 2

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) สมรรถนะการทำงาน (Competency of work) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work socialization) การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ การวัดบรรยากาศการทำงานในองค์กร และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

2.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะชีวิตสังคมแตกต่างกันในด้านรวม และด้านย่อย 3 ด้าน

2.3 ผลวิเคราะห์เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม และด้านย่อย ด้วยปัจจัยทางจิตและปัจจัยสังคมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะงาน ประเภทตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน และร้อยละ มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

| n=330 | | |
|-----------------------------------------------|------------|---------------|
| ตัวแปรด้านชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน | ร้อยละ |
| เพศ | | |
| ชาย | 298 | 90.30 |
| หญิง | 32 | 9.70 |
| อายุ | | |
| 20 – 29 ปี | 133 | 40.30 |
| 30 – 39 ปี | 153 | 46.36 |
| 40 – 49 ปี | 36 | 10.91 |
| ตั้งแต่ 50 ขึ้นไป | 8 | 2.42 |
| ลักษณะงาน | | |
| แผนกวิศวกรรมออกแบบ | 14 | 4.24 |
| แผนกซ่อมบำรุง | 32 | 9.70 |
| แผนกผลิต | 243 | 73.64 |
| แผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) | 41 | 12.42 |
| ประเภทตำแหน่งงาน | | |
| พนักงาน | 298 | 90.30 |
| หัวหน้างาน หรือ Supervisor หรือ Leader | 24 | 7.27 |
| ผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, หรือผู้ช่วยผู้จัดการ | 8 | 2.42 |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 31 | 9.39 |
| 5-15 ปี | 162 | 49.09 |
| 16-26 ปี | 122 | 36.97 |
| 26 ปีขึ้นไป | 15 | 4.55 |
| รวม | 330 | 100.00 |

ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ในงานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสมรรถนะเครื่องยนต์และความปลอดภัยในการขับเครื่องยนต์ จำนวน 330 คนโดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานในแผนกที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตชิ้นส่วนโดยตรง 4 แผนก ได้แก่ 1) แผนกวิศวกรรมออกแบบซึ่งทำหน้าที่ในการออกแบบกระบวนการผลิตให้สามารถทำการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีสมรรถนะคงทน มีประสิทธิภาพในการควบคุมการทำงานของเครื่องยนต์ และการขับอย่างปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือข้อผิดพลาดเมื่อนำไปประกอบกับเครื่องยนต์ 2) แผนกซ่อมบำรุง ซึ่งต้องจัดเตรียมเครื่องจักรและอุปกรณ์ประกอบเพื่อให้เครื่องจักรสามารถผลิตชิ้นงานได้ตรงตามความต้องการขององค์กร 3) แผนกผลิต เป็นหน่วยงานผู้ผลิตชิ้นงานด้วยการปฏิบัติงานอย่างเอาใจใส่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลกระทบจากชิ้นงานที่เกิดจากการผลิตโดยขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 4) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) เป็นหน่วยงานคัดกรองเพื่อป้องกันการส่งชิ้นงานที่ไม่ได้คุณภาพตามข้อกำหนดขององค์กรไปยังผู้ใช้งาน

จากการเก็บข้อมูลในครั้งนี้นับว่า ตาราง 1)) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ 90 298.และเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9 30.7 0

ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 20 -50 ปีขึ้นไปโดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-คน คิดเป็นร้อยละ 46 153 ปีจำนวน 39.รองลงมาอายุระหว่าง 20 36-ปี 29 จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 40.อายุระหว่าง 40 30-ปีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10 49. 91 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.ตามลำดับ

ลักษณะงาน แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะโดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่แผนกผลิต จำนวน คนคิดเป็นร้อยละ 73 243.รองลงมาแผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) จำนวน 41 คนคิด 64 เป็นร้อยละ 12.แผนกซ่อมบำรุง จำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 9 42.และแผนกวิศวกรรม 70 ออกแบบ จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 4. ตามลำดับ 24

ประเภทตำแหน่งงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงาน จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ 90 298. รองลงมาเป็นระดับหัวหน้างานหรือ 30Supervisor, หรือ Leader จำนวน คนคิดเป็นร้อยละ 7 24.และระดับผู้จัดการ รองผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้ 27จัดการ จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ 2 8.ตามลำดับ 42

ระยะเวลาปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ช่วงเวลา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานมาแล้วระหว่าง 5-ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 49.15. รองลงมา ทำงานมาแล้วระหว่าง 16-09-ปี 26 จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 36. ทำงานน้อยกว่า 5-9-ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.39 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และทำงานมา 26 ปีขึ้นไป.ตามลำดับ 55

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 330 คน เป็นพนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ในอัตราส่วนร้อยละ 46.36 รองลงมา ร้อยละ 40.30 จะมีอายุระหว่าง 20-29 ปี ส่วนใหญ่ของพนักงานร้อยละ 73.64 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผลิต รองลงมาอยู่ในแผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) ร้อยละ 12.42 โดยร้อยละ 90.30 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน รองลงมาเป็นระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 7.27

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

2.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) สมรรถนะการทำงาน (Competency of work) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work socialization) การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ การวัดบรรยากาศการทำงานในองค์กร และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวม และรายด้าน วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าต่ำสุด (Min.) ค่าสูงสุด (Max.) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) รายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

n=330

| ตัวแปร | Min. | Max. | Mean | SD. |
|----------------------------------------------------|------|------|------|-------|
| เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน | 2.38 | 5.88 | 4.86 | .844. |
| การรับรู้ความสามารถของตน (self efficacy) | .350 | 5.80 | 4.85 | .488 |
| ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) | 3.78 | 5.89 | 4.99 | .487 |
| สมรรถนะการทำงาน (competency of work) | 2.20 | 5.70 | 4.09 | .781 |
| การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work socialization) | 2.56 | 5.67 | 4.51 | .732 |
| การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม | 2.00 | 5.83 | 3.59 | .945 |
| การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ | 1.25 | 5.75 | 4.30 | .792 |
| บรรยากาศในการทำงานในองค์กร | 2.50 | 5.83 | 4.68 | .692 |
| พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม | 2.86 | 6.00 | 4.63 | .739 |
| พฤติกรรมความรับผิดชอบด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 1.50 | 6.00 | 4.16 | 1.027 |
| พฤติกรรมความรับผิดชอบด้านความเอาใจใส่รอบคอบ | 2.67 | 6.00 | 4.83 | .839 |
| พฤติกรรมความรับผิดชอบด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ | 3.00 | 6.00 | 4.80 | .785 |

จากตาราง 2 ตัวแปรตามที่ศึกษาคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน โดยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .739 ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย 3 ด้านโดยพฤติกรรมย่อยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่รอบคอบ คำนึงถึงผลกระทบและความเสียหายที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานของตนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ

4.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .839 ลำดับถัดมาคือพฤติกรรมย่อยด้านความรับผิดชอบต่อการยึดมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .785 และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีใครมาคอยกำกับควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าเบี่ยงเบนเท่ากับ 1.027

สำหรับตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน (self efficacy) ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) สรรถนะการทำงาน (competency of work) และตัวแปรอิสระทางสังคม 4 ตัวแปร ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work socialization) การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศในการทำงานในองค์กร และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน คือ การที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู แสดงออกถึงความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ความสำคัญด้วยความเต็มใจ พากเพียร อุตสาหะเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ผู้ที่มีคะแนนด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานสูง คือผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อปฏิบัติให้สำเร็จได้ผลดีภายในเวลาที่กำหนด จากการประมวลผลในตาราง 2 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เท่ากับ 32.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.17 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คือผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานมาก

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ การที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายสำเร็จได้โดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับ หรือบังคับ พนักงานผลิตที่มีคะแนน พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงานสูง เป็นผู้ที่สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบได้มาก จากการประมวลผลในตาราง 2 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานต่อความสำเร็จของงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เท่ากับ 8.33 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คือผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมาก

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบ คือ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ด้วยความละเอียดรอบคอบ

ระมัดระวังมิให้เกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของตนด้วยความเอาใจใส่ คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานของตน พนักงานผลิตที่มีคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานทำงานด้านความเอาใจใส่ต้องงานปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังมิให้เกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของตนสูง คือผู้ที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วยเอาใจใส่ความละเอียดสูง จากตาราง 2 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบเท่ากับ 14.49 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คือผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบมาก

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับ คือการที่พนักงานผลิตขึ้นส่วนรายนต์ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด ไม่มีการละเว้น โดยเข้าใจดีว่า กฎระเบียบต่างๆ ที่กำหนดไว้เพื่อให้ผลจากการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ปลอดภัย สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีความจำเป็นยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ จากการประมวลผลในตาราง 2 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.59 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คือผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับมาก

เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่พนักงานผลิตขึ้นส่วนรายนต์มีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เพียงใด ซึ่งเกิดจากการตีประเมินค่าด้านคุณประโยชน์หรือโทษที่จะได้รับการแสดงพฤติกรรมนั้น โดยสามารถเห็นได้จากประสิทธิภาพการทำงาน หรือลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการประมวลผลในตาราง 2 พบว่า คะแนนเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน เฉลี่ยเท่ากับ 38.87 ผู้ที่มีคะแนนเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คือผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานสูง

การรับรู้ความสามารถของตน (Self efficacy) คือการที่พนักงานผลิตขึ้นส่วนรายนต์ตัดสินใจความสามารถของตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบว่าจะสามารถปฏิบัติงานตามการมอบหมายและความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของพนักงานอาจจะไม่ตรงกับความสามารถที่เป็นอยู่จริง พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะเป็นผู้แสดงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานสูง จากการประมวลผลในตาราง 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตน (self efficacy) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ (

48.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4. ผู้ที่มีคะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คือผู้ที่มีการรับรู้ 88 ความสามารถของตนสูง

ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) คือการที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีความเชื่อว่าหากตนปฏิบัติงานในลักษณะใดก็จะได้ผลลัพธ์ในทางที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของตน และเป็นผลจากการทำงานของตนโดยไม่มีอิทธิพลจากสิ่งใดมาเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะเป็นผู้แสดงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานมาก จากการประมวลผลในตาราง 2 พบว่าคะแนนความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เฉลี่ย เท่ากับ 44.95 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คือผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง

สมรรถนะการทำงาน (Competence of work) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ได้เรียนรู้สั่งสมและแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงาน โดยพนักงานผลิตที่มีสมรรถนะการทำงานสูงจะสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายได้ภายในเวลาที่กำหนด จากการประมวลผลในตาราง 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการทำงานของพนักงานผลิต เท่ากับ 40.92 คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 7.81 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คือผู้ที่มีสมรรถนะการทำงานสูง

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการถ่ายทอดทักษะ ความรู้ วัฒนธรรมการทำงานซึ่งเป็นบรรทัดฐานของสังคมที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต้องเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับนโยบายความต้องการขององค์กร โดยพนักงานที่มีคะแนนด้านการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมาก จากการประมวลผลในตาราง 2 พบว่าคะแนนเฉลี่ยการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เท่ากับ 40.59 ผู้ที่มีคะแนนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คือผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมาก

การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม คือการที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ได้เห็นแบบอย่างการทำงานจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานจากการสังเกต ถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ จากการประมวลผลในตาราง 2 พบว่าคะแนนเฉลี่ยการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เท่ากับ 21.55 ผู้ที่มีคะแนนการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คือผู้ที่ได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมมาก

การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ คือการที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เปิดรับข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบของตน เพื่อนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายผลสำเร็จตามความมุ่งหวังขององค์กร จากการประมวลผลในตาราง 2 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ เท่ากับ 34.38 ผู้ที่ได้คะแนนการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย คือผู้ที่เปิดรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อมาก

บรรยากาศการทำงานในองค์กร คือการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยพนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านดีมากกว่าพนักงานที่รับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงลบ พนักงานที่มีคะแนนเฉลี่ยด้านบรรยากาศการทำงานในองค์กรสูง คือผู้ที่รับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรด้านบวก และมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานมาก จากการประมวลผลในตาราง 2 พบว่าการรับรู้บรรยากาศการทำงานในองค์กรของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 28.05 คือผู้ที่มีการรับรู้บรรยากาศการทำงานในองค์กรด้านบวกสูง

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะชีวิตสังคมแตกต่างกันในด้านรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูกับเพศ จะใช้การวิเคราะห์ Independent Samples t-test รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง แสดง 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านรวมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านรวมของพนักงาน
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

| ตัวแปรตามตัวสังคม | | n | Mean | SD | F | Sig. |
|--------------------|---------------------|------------|-------------|-------------|-------|------|
| เพศ | ชาย | 298 | 4.65 | .742 | 1.890 | .170 |
| | หญิง | 32 | 4.46 | .702 | | |
| | รวม | 330 | 4.63 | .739 | | |
| อายุ | 20 – 29 ปี | 133 | 4.68 | .670 | .354 | .786 |
| | 30 – 39 ปี | 153 | 4.61 | .837 | | |
| | 40 – 49 ปี | 36 | 4.57 | .598 | | |
| | ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป | 8 | 4.54 | .339 | | |
| | รวม | 330 | 4.63 | .739 | | |
| ลักษณะงาน | แผนกวิศวกรรมออกแบบ | 14 | 4.83 | .659 | 1.907 | .128 |
| | แผนกซ่อมบำรุง | 32 | 4.59 | .557 | | |
| | แผนกผลิต | 243 | 4.59 | .781 | | |
| | แผนกตรวจสอบคุณภาพ | 41 | 4.85 | .587 | | |
| | รวม | 330 | 4.63 | .739 | | |
| ประเภทตำแหน่งงาน | พนักงาน | 298 | 4.61 | .750 | 2.433 | .089 |
| | หัวหน้างาน | 24 | 4.77 | .559 | | |
| | ผู้ช่วย/ผู้จัดการ | 8 | 5.13 | .645 | | |
| | รวม | 330 | 4.63 | .739 | | |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 5 ปี | 31 | 4.36 | .815 | 1.869 | .135 |
| | 5 – 15 ปี | 162 | 4.62 | .831 | | |
| | 16 – 26 ปี | 122 | 4.70 | .593 | | |
| | 26 ปีขึ้นไป | 15 | 4.72 | .456 | | |
| | รวม | 330 | 4.63 | .739 | | |

จากตาราง 3. พบว่าพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่มีลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะงาน ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายถึง พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านเพศ เพศชาย หรือเพศหญิง ด้านอายุ ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใด เช่น อายุอยู่ในช่วง 20 ถึง 29 ปี หรือ 40 ถึง 49 ปี และลักษณะงานที่ทำในแผนกวิศวกรรมออกแบบ แผนกผลิต หรือแผนกผลิต หรือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทั้งตำแหน่งพนักงาน หัวหน้างาน และผู้จัดการ รวมถึงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทั้งน้อยกว่า 5 ปี หรือมากกว่า 26 ปี จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมเหมือนกัน

ดังนั้นพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3.1 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานรายด้านในด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

| ตัวแปรตามชีวิตสังคม | | n | Mean | SD | F | Sig. |
|---------------------------|---------------------|------------|-------------|--------------|-------|-------|
| เพศ | ชาย | 298 | 4.20 | 1.025 | 3.462 | .064 |
| | หญิง | 32 | 3.84 | 1.012 | | |
| | รวม | 330 | 4.16 | 1.027 | | |
| อายุ | 20 – 29 ปี | 133 | 4.28 | .944 | 2.229 | .085 |
| | 30 – 39 ปี | 153 | 4.16 | 1.102 | | |
| | 40 – 49 ปี | 36 | 3.86 | .953 | | |
| | ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป | 8 | 3.69 | .923 | | |
| | รวม | 330 | 4.16 | 1.027 | | |
| ลักษณะงาน | แผนกวิศวกรรมออกแบบ | 14 | 3.71 | 1.311 | 2.970 | .032* |
| | แผนกซ่อมบำรุง | 32 | 4.13 | .833 | | |
| | แผนกผลิต | 243 | 4.13 | 1.035 | | |
| | แผนกตรวจสอบคุณภาพ | 41 | 4.55 | .934 | | |
| | รวม | 330 | 4.16 | 1.027 | | |
| ประเภทตำแหน่งงาน | พนักงาน | 298 | 4.12 | 1.030 | 3.024 | .050 |
| | หัวหน้างาน | 24 | 4.48 | .915 | | |
| | ผู้ช่วย/ผู้จัดการ | 8 | 4.81 | .961 | | |
| | รวม | 330 | 4.16 | 1.027 | | |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 5 ปี | 31 | 3.95 | 1.011 | .624 | .600 |
| | 5 – 15 ปี | 162 | 4.15 | 1.096 | | |
| | 16 – 26 ปี | 122 | 4.22 | .951 | | |
| | 26 ปีขึ้นไป | 15 | 4.27 | .904 | | |
| | รวม | 330 | 4.16 | 1.027 | | |

จากตาราง 3.1 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านย่อยทางด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน และการควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะทางชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะงาน ประเภทตำแหน่งงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน ด้าน เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานในการควบคุมตน ให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่าพนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานในการควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายถึง ความแตกต่างด้านเพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานโดยการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเองไม่ต้องมีผู้ใดมาคอยกำกับควบคุม แต่พนักงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานในแผนกวิศวกรรมออกแบบ แผนกซ่อมบำรุง แผนกผลิต แผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านย่อยด้านความสำเร็จของงานในการควบคุมตน ให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแผนกปฏิบัติงานกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความสำเร็จของงานด้วยวิธีการของ LSD พบว่า แผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) และแผนกผลิตจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน และการควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นลักษณะทางชีวสังคมด้าน เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะชีวสังคมด้านลักษณะงานต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3.2 แสดงผลการแสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านย่อย ในด้าน ด้วยความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม

| ตัวแปรตามชีวิตสังคม | | n | Mean | SD | F | Sig. |
|---------------------------|---------------------|------------|-------------|-------------|-------|-------|
| เพศ | ชาย | 298 | 4.84 | .836 | .253 | .616 |
| | หญิง | 32 | 4.76 | .873 | | |
| | รวม | 330 | 4.83 | .839 | | |
| อายุ | 20 – 29 ปี | 133 | 4.88 | .739 | .314 | .815 |
| | 30 – 39 ปี | 153 | 4.79 | .950 | | |
| | 40 – 49 ปี | 36 | 4.81 | .706 | | |
| | ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป | 8 | 4.83 | .777 | | |
| | รวม | 330 | 4.83 | .839 | | |
| ลักษณะงาน | แผนกวิศวกรรมออกแบบ | 14 | 5.33 | .555 | 2.128 | .096 |
| | แผนกซ่อมบำรุง | 32 | 4.77 | .545 | | |
| | แผนกผลิต | 243 | 4.79 | .894 | | |
| | แผนกตรวจสอบคุณภาพ | 41 | 4.94 | .716 | | |
| | รวม | 330 | 4.83 | .839 | | |
| ประเภทตำแหน่งงาน | พนักงาน | 298 | 4.81 | .851 | 1.792 | .168 |
| | หัวหน้างาน | 24 | 4.88 | .673 | | |
| | ผู้ช่วย/ผู้จัดการ | 8 | 5.38 | .700 | | |
| | รวม | 330 | 4.83 | .839 | | |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 5 ปี | 31 | 4.55 | .944 | 2.692 | .046* |
| | 5 – 15 ปี | 162 | 4.77 | .942 | | |
| | 16 – 26 ปี | 122 | 4.95 | .652 | | |
| | 26 ปีขึ้นไป | 15 | 5.07 | .580 | | |
| | รวม | 330 | 4.83 | .839 | | |

จากตาราง 3.2 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านย่อยทางด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ พบว่า พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน ด้าน เพศ อายุ ลักษณะงาน ประเภทตำแหน่งงาน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายถึงพนักงานผลิตที่มีเพศ อายุ ลักษณะงาน ประเภทตำแหน่งงาน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบช่วงของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความละเอียดรอบคอบที่ต่างกันด้วยวิธีการของ LSD พบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความแตกต่างของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ 2 ช่วง โดยพบว่า พนักงานผลิตที่มีช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 16 -26 ปี และตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไปจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ลักษณะทางชีวสังคมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีเพศ อายุ ลักษณะงาน ประเภทตำแหน่งงาน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการทำงานของตนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานผลิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการทำงานของตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3.3 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นต่อ
กฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตาม
กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู
ความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม

| ตัวแปรตามชีวิตสังคม | | n | Mean | SD | F | Sig. |
|---------------------------|---------------------|------------|-------------|-------------|-------|-------|
| เพศ | ชาย | 298 | 4.81 | .786 | 1.673 | .197 |
| | หญิง | 32 | 4.63 | .773 | | |
| | รวม | 330 | 4.80 | .785 | | |
| อายุ | 20 – 29 ปี | 133 | 4.76 | .801 | .386 | .763 |
| | 30 – 39 ปี | 153 | 4.79 | .793 | | |
| | 40 – 49 ปี | 36 | 4.90 | .745 | | |
| | ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป | 8 | 4.94 | .563 | | |
| | รวม | 330 | 4.80 | .785 | | |
| ลักษณะงาน | แผนกวิศวกรรมออกแบบ | 14 | 5.18 | .775 | 2.940 | .033* |
| | แผนกซ่อมบำรุง | 32 | 4.78 | .729 | | |
| | แผนกผลิต | 243 | 4.74 | .811 | | |
| | แผนกตรวจสอบคุณภาพ | 41 | 5.04 | .596 | | |
| | รวม | 330 | 4.80 | .785 | | |
| ประเภทตำแหน่งงาน | พนักงาน | 298 | 4.78 | .802 | .817 | .443 |
| | หัวหน้างาน | 24 | 4.92 | .620 | | |
| | ผู้ช่วย/ผู้จัดการ | 8 | 5.06 | .563 | | |
| | รวม | 330 | 4.80 | .785 | | |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 5 ปี | 31 | 4.48 | .890 | 2.135 | .096 |
| | 5 – 15 ปี | 162 | 4.86 | .831 | | |
| | 16 – 26 ปี | 122 | 4.81 | .690 | | |
| | 26 ปีขึ้นไป | 15 | 4.67 | .673 | | |
| | รวม | 330 | 4.80 | .785 | | |

จากตาราง 3.3 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านย่อยทางด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดพบว่า ลักษณะทางชีวสังคมด้าน เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทางด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายถึง พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีเพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ลักษณะทางชีวสังคมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีเพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการทำงานของตนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานผลิตที่มีลักษณะงานต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการทำงานของตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้วยปัจจัยจิตและปัจจัยสังคมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูในด้านรวมและด้านย่อยโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Regression Analysis) รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3. (a) ผลการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ โดยใช้กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสังคมเป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานสามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับมาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (ตาราง 4) พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานสามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับได้ร้อยละ 5.7 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .154$) รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .125$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มเพศชาย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานสามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับได้ร้อยละ 5.4 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .232$)

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มเพศหญิง ไม่พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานสามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มอายุ 20 - 39 ปี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกัน

ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับได้ร้อยละ 8.7 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .192$) รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .152$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ไม่พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกวิศวกรรมออกแบบ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับได้ร้อยละ 42.2 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .650$)

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกซ่อมบำรุง ไม่พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกผลิต ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับได้ร้อยละ 3.1 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .175$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกตรวจสอบคุณภาพ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับได้ร้อยละ 58.0 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .601$) รองลงมา คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .333$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มพนักงาน ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับได้ร้อยละ 4.1 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .202$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มหัวหน้างาน ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับได้ร้อยละ 20.4 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .451$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, หรือผู้ช่วยผู้จัดการ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับได้ร้อยละ 82.9 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .910$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 16 ปี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับได้ร้อยละ 6.8 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .260$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สมรรถนะการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับได้ร้อยละ 3.6 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ สมรรถนะการทำงาน (ค่า $\beta = .191$) ตามลำดับ

ตาราง 7 คำร้อยละการทำงาน และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่มีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม

| กลุ่ม | จำนวน | ตัวทำนายตามลำดับความสำคัญ | R ² | F | b | Beta | t | a | SE |
|----------------------------------------------------|-------|---------------------------|----------------|--------|-------------|------------|------------------|--------|-------|
| กลุ่มรวม | 330 | 3, 5 | .057 | 9.917 | .325, .175 | .154, .125 | 2.550*, 2.063* | 1.750 | .575 |
| กลุ่มเพศชาย | 298 | 3 | .054 | 16.910 | .489 | .232 | 4.112** | 1.764 | .595 |
| กลุ่มเพศหญิง | 32 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| กลุ่มอายุ 20 - 39 ปี | 286 | 3, 5 | .087 | 13.421 | .409, .218 | .192, .152 | 3.015**, 2.392* | 1.184 | .616 |
| กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 44 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| กลุ่มแผนกวิศวกรรมออกแบบ | 14 | 3 | .422 | 8.776 | 1.957 | .650 | 2.962* | -6.692 | 3.524 |
| กลุ่มแผนกซ่อมบำรุง | 32 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| กลุ่มแผนกผลิต | 243 | 5 | .031 | 7.603 | .252 | .175 | 2.757** | 2.990 | .419 |
| กลุ่มแผนกตรวจสอบคุณภาพ | 41 | 3, 5 | .580 | 26.235 | 1.196, .368 | .601, .333 | 5.505**, 3.052** | -3.006 | 1.071 |
| กลุ่มพนักงาน | 298 | 3 | .041 | 12.621 | .428 | .202 | 3.553** | 1.984 | .604 |
| กลุ่มหัวหน้างาน | 24 | 5 | .204 | 5.623 | .576 | .451 | 2.371* | 1.833 | 1.129 |
| กลุ่มผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, หรือผู้ช่วยผู้จัดการ | 8 | 8 | .829 | 28.986 | 1.296 | .910 | 5.384** | -1.424 | 1.166 |
| กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 16 ปี | 193 | 3 | .068 | 13.894 | .579 | .260 | 3.727** | 1.265 | .770 |
| กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป | 137 | 4 | .036 | 5.086 | .236 | .191 | 2.255* | 3.262 | .435 |

หมายเหตุ: ตัวทำนาย

ตัวที่ 1 คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการรับผิดชอบในการทำงาน ตัวที่ 2 คือ การรับรู้ความสามารถของตน ตัวที่ 3 คือ ความเชื่ออำนาจในตน

ตัวที่ 4 คือ สมรรถนะการทำงาน ตัวที่ 5 คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวที่ 6 คือ การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม

ตัวที่ 7 คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ตัวที่ 8 คือ บรรยากาศการทำงานในองค์กร

2.3.(b) ผลการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ โดยใช้กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสังคม เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำมาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (ตาราง 5) พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศการทำงานในองค์กร การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้ร้อยละ 19.3 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .265$) รองลงมาคือ บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .177$) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.160$) และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .154$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มเพศชาย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม และสมรรถนะการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้ร้อยละ 22.7 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .332$) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .230$) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.184$) เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน (ค่า $\beta = .187$) การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม (ค่า $\beta = .237$) และสมรรถนะการทำงาน (ค่า $\beta = -.191$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มเพศหญิง ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร

สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้ร้อยละ 27.3 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .522$)

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มอายุ 20 - 39 ปี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้ร้อยละ 20.5 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .375$) รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .220$) และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.147$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้ร้อยละ 27.3 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .522$)

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกวิศวกรรมออกแบบ ไม่พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกซ่อมบำรุง ไม่พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกผลิต ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศการทำงานในองค์กร และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สามารถร่วมกันทำนาย

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้อ้อยละ 19.6 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .295$) บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .275$) และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.181$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกตรวจสอบคุณภาพ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้อ้อยละ 38.6 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .621$)

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มพนักงาน ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สมรรถนะการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้อ้อยละ 23.8 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .358$) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .232$) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.206$) สมรรถนะการทำงาน (ค่า $\beta = -.216$) การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม (ค่า $\beta = .235$) และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน (ค่า $\beta = .175$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มหัวหน้างาน ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้อ้อยละ 42.2 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่

บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .621$) และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน (ค่า $\beta = -.533$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, หรือผู้ช่วยผู้จัดการ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้ร้อยละ 50.0 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .707$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 16 ปี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้ร้อยละ 18.6 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .356$) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .236$) และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.195$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำได้ร้อยละ 14.9 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .386$) ตามลำดับ

ตาราง 8 คำร้อยละการทำงาน และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการความ
 รับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำใน
 กลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม



| กลุ่ม | จำนวน | ตัวทำนาย | | | F | R ² | b | Beta | t | a | SE |
|----------------------------------|-------|-------------|----------|----------|----------------|----------------|---------|-----------------|-------|-------|----|
| | | ตามลำดับ | ตามลำดับ | ตามลำดับ | | | | | | | |
| กลุ่มรวม | 330 | 3,8,7,5 | .193 | 19.471 | .457,215,- | .265,177,- | 4.121** | 2.319*,- | 1.478 | .436 | |
| กลุ่มเพศชาย | 298 | 3,5,7,1,6,4 | .227 | 14.243 | .169,177 | .332,230,- | 4.805** | 3.512**,- | .865 | .498 | |
| กลุ่มเพศหญิง | 32 | 8 | .273 | 11.246 | .205 | .191 | 3.418** | -2.692** | 1.055 | 1.113 | |
| กลุ่มอายุ 20 - 39 ปี | 286 | 3,5,7 | .205 | 24.207 | .663,262,-.160 | .375,220,-.147 | 6.035** | 3.447**,-2.320* | 1.024 | .479 | |
| กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป | 44 | 8 | .124 | 5.942 | .337 | .352 | 2.438* | | 3.277 | .640 | |
| กลุ่มแผนกวิศวกรรม | 14 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ออกแบบ | | | | | | | | | | | |
| กลุ่มแผนกซ่อมบำรุง | 32 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |

ตาราง 8 (ต่อ)

| กลุ่ม | จำนวน | ตัวทำนาย | | R ² | F | b | Beta | t | a | SE |
|-------------------------------|-------|-------------|-----------|----------------|-----------------------|----------------------|-------------------------------|-------|-------|----|
| | | ตามลำดับ | ความสำคัญ | | | | | | | |
| กลุ่มแผนกผลิต | 243 | 3,8,7 | .196 | 19.397 | .540, .345, -.203 | .295, .275, -.181 | 3.942**, 3.603**, -2.651** | 1.361 | .534 | |
| กลุ่มแผนกตรวจสอบ | 41 | 5 | .386 | 24.534 | .526 | .621 | 4.953** | 2.632 | .473 | |
| คุณภาพ | | | | | | | | | | |
| กลุ่มพนักงาน | 298 | 3,5,7,4,6,1 | .238 | 15.135 | .627, .268, -.220, -. | .358, .232, -.206, - | 5.274**, 3.591**, -3.238**, - | .776 | .507 | |
| กลุ่มหัวหน้างาน | 24 | 8,1 | .422 | 7.659 | .237, .215, .174 | .216, .235, .175 | 3.100**, 3.430**, 2.359* | 3.070 | 1.160 | |
| กลุ่มผู้จัดการ, รอง | 8 | 8 | .500 | 6.008 | .871, -.464 | .621, -.533 | 3.468**, -2.981** | 1.845 | 1.452 | |
| ผู้จัดการ, หรือผู้ช่วย | | | | | .733 | .707 | 2.451* | | | |
| ผู้จัดการ | | | | | | | | | | |
| กลุ่มระยะเวลา | 193 | 3,5,7 | .186 | 14.350 | .689, .291, -.223 | .356, .236, -.195 | 4.528**, 2.949**, -2.424* | .984 | .634 | |
| ปฏิบัติงานน้อยกว่า 16 ปี | | | | | | | | | | |
| กลุ่มระยะเวลา | 137 | 8 | .149 | 23.625 | .402 | .386 | 4.861* | 3.030 | .401 | |
| ปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป | | | | | | | | | | |

หมายเหตุ ตัวทำนาย

ตัวที่ 1 คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการรับผิดชอบในการทำงาน ตัวที่ 2 คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวที่ 3 คือ ความเชื่ออำนาจในตนเอง

ตัวที่ 4 คือ สมรรถนะการทำงาน ตัวที่ 5 คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวที่ 6 คือ การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม

ตัวที่ 7 คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ตัวที่ 8 คือ บรรยากาศการทำงานในองค์กร

2.3.(c) ผลการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยใช้กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสังคมเป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดมาทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้น (ตาราง 6) พบว่า ในกลุ่มรวมตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศการทำงานในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดได้ร้อยละ 28.7 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .372$) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.395$) ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .241$) และบรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .142$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มเพศชาย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ และความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดได้ร้อยละ 27.6 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .442$) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.367$) และความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .291$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มเพศหญิง ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัดได้ร้อยละ 38.5 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .341$) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.449$) และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .387$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มอายุ 20 - 39 ปี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศการทำงานในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดได้ร้อยละ 28.3 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = -.352$) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.386$) ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .233$) และบรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = -.170$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดได้ร้อยละ 32.0 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .611$) และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.334$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกวิศวกรรมออกแบบ ไม่พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกซ่อมบำรุง ไม่พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของ

ความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกผลิต ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศการทำงานในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดได้ร้อยละ 35.2 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .372$) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.445$) ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .282$) และบรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .178$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกตรวจสอบคุณภาพ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดได้ร้อยละ 27.1 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .521$)

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มพนักงาน ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ และความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดได้ร้อยละ 29.0 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .419$) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.380$) และความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .324$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มหัวหน้างาน ไม่พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, หรือผู้ช่วยผู้จัดการ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดได้ร้อยละ 96.9 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = 1.347$) และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = -.492$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 16 ปี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ และความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดได้ร้อยละ 27.7 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .442$) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.371$) และความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .307$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ และความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดได้ร้อยละ 29.2 โดยตัวแปรที่เข้าทำนาย

อันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .415$) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.381$) และความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .272$) ตามลำดับ



ตาราง 9 คำอธิบายผลการทำนาย และลำดับความสำคัญของแต่ละตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการ
 ความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยืมต้นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทัศนคติถึงความสำคัญของการเพิ่มวงของ
 ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม

| กลุ่ม | จำนวน | ตัวทำนาย | | R ² | F | b | Beta | t | a | SE | |
|------------------------------|-------|------------|-----------|----------------|-------------------------|-------------------------|---------|----------|---------|--------|-------|
| | | ตามลำดับ | ความสำคัญ | | | | | | | | |
| กลุ่มรวม | 330 | 5, 7, 3, 8 | .287 | 32.632 | .399, -.392, .389, .162 | .372, -.395, .241, .142 | 5.748** | -6.995** | 3.982** | 1.962* | .364 |
| กลุ่มเพศชาย | 298 | 5, 7, 3 | .276 | 37.321 | .470, -.359, .469 | .442, -.367, .291 | 7.412** | -6.149** | 4.969** | 1.907 | .405 |
| กลุ่มเพศหญิง | 32 | 3, 7, 5 | .385 | 5.851 | .550, -.503, .447 | .341, -.449, .387 | 1.982 | -2.808** | 2.198* | 1.970 | 1.299 |
| กลุ่มอายุ 20 - 39 ปี | 286 | 5, 7, 3, 8 | .283 | 27.727 | .388, -.389, .382, .198 | .352, -.386, .233, .170 | 4.978** | -6.332** | 3.534** | 2.158* | .424 |
| กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 44 | 5, 7 | .320 | 9.663 | .542, -.298 | .611, -.334 | 4.343** | -2.373* | 3.766 | .592 | |
| กลุ่มแผนกวิศวกรรม | 14 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ออกแบบ | 32 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| กลุ่มแผนกซ่อมบำรุง | 243 | 5, 7, 3, 8 | .362 | 32.323 | .421, -.452, .468, .203 | .372, -.445, .282, .178 | 4.951** | -7.074** | 4.174** | 2.189* | .439 |
| กลุ่มแผนกผลิต | 41 | 5 | .271 | 14.511 | .367 | .521 | 3.809* | | 3.431 | .429 | |
| กลุ่มแผนกตรวจสอบคุณภาพ | 298 | 5, 7, 3 | .290 | 40.047 | .455, -.363, .534 | .419, -.380, .324 | 7.132** | -6.537** | 5.603** | 1.713 | .411 |
| กลุ่มพนักงาน | 24 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |



ตาราง 9 (ต่อ)

| กลุ่ม | จำนวน | ตัวทำนาย | | | | | a | SE | | | |
|----------------------------------------------------|-------|----------|----------------|--------|-------------------|-------------------|---------|----------|---------|-------|------|
| | | ตามลำดับ | R ² | F | b | Beta | | | | | |
| กลุ่มผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, หรือผู้ช่วยผู้จัดการ | 8 | 7, 5 | .969 | 78.997 | 1.123, -.627 | 1.347, -.492 | 9.835** | -3.592* | 2.180 | .405 | |
| | 193 | 5, 7, 3 | .277 | 24.188 | .489, -.381, .537 | .442, -.371, .307 | 5.851** | -4.881** | 4.156** | 1.576 | .538 |
| กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 16 ปี | 137 | 5, 7, 3 | .292 | 18.325 | .425, -.368, .394 | .415, -.381, .272 | 4.941** | -4.695** | 3.303** | 2.471 | .566 |

หมายเหตุ ตัวทำนาย

- ตัวที่ 1 คือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ตัวที่ 2 คือ การรับรู้ความสามารถของตน ตัวที่ 3 คือ ความเชื่ออำนาจในตนเอง
 ตัวที่ 4 คือ สมรรถนะการทำงาน ตัวที่ 5 คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวที่ 6 คือ การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม
 ตัวที่ 7 คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ตัวที่ 8 คือ บรรยากาศการทำงานในองค์กร



2.3.(d) ผลการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม โดยใช้กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสังคม เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมมาทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้น (ตาราง 7) พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 20.5 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .315$) รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .303$) และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.205$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มเพศชาย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 20.4 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .328$) รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .289$) และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.186$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มเพศหญิง ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 23.9 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .489$)

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มอายุ 20 - 39 ปี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 22.9 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .352$) รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .305$) และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.215$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ไม่พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกวิศวกรรมออกแบบ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรม ความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 38.4 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .620$)

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกซ่อมบำรุง ไม่พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกผลิต ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 20.9 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .326$) รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .302$) และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.251$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มแผนกตรวจสอบคุณภาพ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 62.4 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .599$) รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .378$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มพนักงาน ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 20.7 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .343$) รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .277$) และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.215$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มหัวหน้างาน ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 43.0 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่

บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .668$) รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน (ค่า $\beta = -.467$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, หรือผู้ช่วยผู้จัดการ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 90.5 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ค่า $\beta = .951$)

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 16 ปี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 21.3 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .352$) รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .296$) และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.239$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 19.6 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่า $\beta = .328$) รองลงมาคือ ความเชื่ออำนาจในตน (ค่า $\beta = .251$) และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ค่า $\beta = -.180$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการ
 ความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม

| กลุ่ม | จำนวน | ตัวทำนาย | | R ² | F | b | Beta | t | a | SE |
|----------------------------------------------------|-------|----------|-----------|----------------|--------|-------------------|-------------------|----------------------------|-------|-------|
| | | ตามลำดับ | ความสำคัญ | | | | | | | |
| กลุ่มรวม | 330 | 3, 5, 7 | | .205 | 27.945 | .476, .306, -.191 | .315, .303, -.205 | 5.424**, 5.111**, -3.480** | 1.683 | .381 |
| กลุ่มเพศชาย | 298 | 3, 5, 7 | | .204 | 25.100 | .499, .290, -.172 | .328, .289, -.186 | 5.343**, 4.628**, -2.968** | 1.595 | .401 |
| กลุ่มเพศหญิง | 32 | 8 | | .239 | 9.447 | .577 | .489 | 3.074** | 1.664 | .916 |
| กลุ่มอายุ 20 - 39 ปี | 286 | 3, 5, 7 | | .229 | 27.983 | .554, .323, -.208 | .362, .305, -.215 | 5.757**, 4.855**, -3.437** | 1.303 | .420 |
| กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 44 | - | | - | - | - | - | - | - | - |
| กลุ่มแผนกวิศวกรรม | 14 | 3 | | .384 | 7.479 | .937 | .620 | 2.735* | -.157 | 1.828 |
| ออกแบบ | 32 | - | | - | - | - | - | - | - | - |
| กลุ่มแผนกซ่อมบำรุง | 243 | 3, 5, 7 | | .209 | 21.088 | .521, .329, -.245 | .326, .302, -.251 | 4.721**, 4.320**, -3.664** | 1.562 | .466 |
| กลุ่มแผนกผลิต | 41 | 3, 5 | | .624 | 31.560 | .416, .473 | .599, .376 | 5.802**, 3.665** | .682 | .636 |
| คุณภาพ | 298 | 3, 5, 7 | | .207 | 25.521 | .529, .262, -.202 | .343, .277, -.215 | 5.617**, 4.467**, -3.496** | 1.567 | .406 |
| กลุ่มพนักงาน | 24 | 8, 1 | | .430 | 7.924 | .779, -.337 | .668, -.467 | 3.757**, -2.628* | 2.772 | .957 |
| กลุ่มผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, หรือผู้ช่วยผู้จัดการ | 8 | 8 | | .905 | 57.156 | .909 | .951 | 7.560** | .749 | .584 |
| กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 16 ปี | 193 | 3, 5, 7 | | .213 | 17.094 | .601, .321, -.241 | .352, .296, -.239 | 4.559**, 3.761**, -3.017** | 1.195 | .550 |
| กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป | 137 | 5, 3, 7 | | .196 | 10.778 | .282, .307, -.147 | .328, .251, -.180 | 3.657**, 2.866**, -2.088* | 2.498 | .508 |

หมายเหตุ: ตัวทำนาย
 ตัวที่ 1 คือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ตัวที่ 2 คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวที่ 3 คือ ความเชื่ออำนาจในตนเอง
 ตัวที่ 4 คือ สมรรถนะการทำงาน ตัวที่ 5 คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวที่ 6 คือ การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม
 ตัวที่ 7 คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ตัวที่ 8 คือ บรรยากาศการทำงานในองค์กร

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูนี้ เป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ และค้นหาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการรับผิดชอบในการทำงานจากตัวแปรด้านชีวสังคม และปัจจัยทางจิตที่เป็นจิตลักษณะของบุคคลและปัจจัยทางสังคมที่เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการคือ 1) เพื่อเปรียบเทียบการรับผิดชอบในการทำงานทั้งด้านรวมและรายด้านของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะงาน ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวม และรายด้านของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูจากตัวแปรทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน สมรรถนะการทำงาน และตัวแปรทางสังคม ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของเครื่องยนต์ และความปลอดภัยในการขับขี่รถยนต์ จำนวน 330 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 9 แบบวัด และแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม แบ่งออกเป็น 10 ตอนคือ 1) แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม 2) แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการรับผิดชอบในการทำงาน 3) แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน 4) แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน 5) แบบวัดสมรรถนะการทำงาน 6) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน 7) แบบวัดการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม 8) แบบวัดการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ 9) แบบวัดบรรยากาศการทำงานในองค์กร 10) แบบวัดพฤติกรรมการรับผิดชอบในการทำงาน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient, (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 118) โดยค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .70 ถึง .85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ 1) สถิติพรรณนา เพื่อศึกษาคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 2) ใช้สถิติทดสอบ t (t-test) F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการทดสอบสมมติฐานใน

ข้อ 1. 3) ใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบมีขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากการประมวลผล แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 2 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลตามสมมติฐานโดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 : พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 : พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องมีบุคคลอื่นใดมาควบคุมกำกับบังคับ ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 : พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 : พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 : เพื่อศึกษาตัวแปรจากปัจจัยทางจิต (เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน สมรรถนะการทำงาน) และปัจจัยทางสังคม (การได้รับการถ่ายทอดทางสังคม การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร) ที่สามารถทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู และปัจจัยทางสังคม

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1.1 : จากผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา 2 กลุ่ม และ Independent-Samples t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานผลิตที่มีลักษณะทางชีวสังคม

ต่างกัน ด้านเพศ อายุ ลักษณะงาน ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานในข้อที่ 1. โดยพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .739 จากผลการวิเคราะห์นี้แสดงว่าพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดย Albanese (1981) กล่าวไว้ว่า การทำงานของบุคคลเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะตัวบุคคล และการรับรู้บทบาทหน้าที่วัตถุประสงค์ของงาน กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การที่พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และวัตถุประสงค์ของงาน จึงมีส่วนทำให้พนักงานรู้เป้าหมายในการทำงานของตน และหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีชีวสังคมแตกต่างกันทั้งด้านเพศ อายุ ลักษณะงาน ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะพนักงานเข้าใจถึงจุดประสงค์ในการทำงานและมีวัตถุประสงค์เป้าหมายในการทำงานเดียวกันร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556: 103) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่มีลักษณะชีวสังคมต่างกัน และผลจากการศึกษาบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำนวน 317 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 37.54 (119 คน) เพศหญิงร้อยละ 62.46 (198 คน) ประเภทตำแหน่งงาน เป็นราชการร้อยละ 54.89 (174 คน) ไม่ใช่ข้าราชการร้อยละ 45.11 (143 คน) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 33.75 (107 คน) ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 66.25 (210 คน) พบว่าบุคลากรของกรมฯ ที่มีลักษณะชีวสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย ทุกเพศ ทุกตำแหน่งงาน ปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายหลักเดียวกัน คือ การรับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยเฉพาะเมื่อเกิดสภาวะภัยพิบัติ บุคลากรทุกคนของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ หรือตำแหน่งงาน ทำให้บุคลากรที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ก็มีบางงานวิจัยพบว่าความแตกต่างของลักษณะทางชีวสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาลักษณะทางชีวสังคมด้าน เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง

งาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของจุฑาธรัตน์ กิตติเชมากร (2553:156) พบว่า ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมด้านประเภทตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นข้าราชการเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 300 คน โดยในงานวิจัยของจุฑาธรัตน์ กิตติเชมากร (2553) พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นข้าราชการ จะมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นพนักงานประจำ เนื่องจากการจัดระบบโครงสร้างและการบริหารส่วนงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ที่เป็นข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในระดับผู้บริหารและหัวหน้างาน และมีอายุประสบการณ์มากกว่าพนักงานประจำ และด้วยอายุ และประสบการณ์ที่มากกว่าทำให้บุคคลกลุ่มนี้มีวุฒิภาวะ การปฏิบัติงานยาวนานกว่า จึงมีความรู้ ความชำนาญ การรับรู้วัฒนธรรมของหน่วยงาน และการปรับตัวให้เข้าอยู่ร่วมกับหน่วยงานได้ดีมากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำ ตามทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมของ อีริกสัน ที่ระบุว่าบุคคลในช่วงระหว่างอายุ 36-59 ปี จะเป็นช่วงพัฒนาในขั้นที่ 7 ซึ่งเป็นช่วงการสร้างขยาย (Generativity) และเป็นช่วงวัยที่ก้าวอย่างสู่วัยผู้ใหญ่อย่างสมบูรณ์ ทำให้บุคคลในช่วงวัยนี้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม และพร้อมที่จะสนับสนุนคนรุ่นหลัง ดังนั้นบุคลากรที่เป็นข้าราชการ จึงมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้มากกว่าพนักงานประจำ(จุฑาธรัตน์ กิตติเชมากร, 2553:157) นอกจากนี้ในงานวิจัยของจุฑาทิพย์ หงสา (2552: 67-69) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน บริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ยังพบว่าปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เช่น พนักงานบางคนมีประสบการณ์จากการสั่งสมความรู้ในการทำงานมามาก สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบได้มาก ในขณะที่พนักงานบางคนที่มีประสบการณ์การทำงานมากแต่มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อยเพราะทำงานตามความเคยชินยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานแบบเดิมๆ ขาดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ดังนั้นความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด จึงไม่แปรปรวนตามลักษณะทางชีวสังคม สำหรับผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางชีวสังคมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวม ซึ่งพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น เป็นเพราะ

การทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์อยู่ภายใต้การควบคุมโดยมีกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเข้มงวด พนักงานจึงไม่สามารถทำงานในวิถีที่แตกต่างนอกเหนือกฎระเบียบเหล่านั้น รวมถึงมาตรการเรียกร้องค่าความเสียหายที่เกิดจากชิ้นงานผลิตในห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) ทำให้องค์กรต้องออกนโยบายในการควบคุมและป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดจากการผลิตชิ้นงานทั้งยังจัดให้มีการตรวจสอบและทวนสอบซ้ำในทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์อย่างละเอียดโดยเฉพาะชิ้นส่วนรถยนต์ที่จะส่งผลต่อสมรรถนะและความปลอดภัยในการขับขี่ ดังนั้นพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้างต้น *ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1.1*

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทางชีวสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้โดยไม่ต้องมีผู้อื่นใดมาควบคุมกำกับบังคับของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ได้จากการวิเคราะห์ t-test และ F-test (One-Way ANOVA) และพบว่าพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานต่างกันตามความแตกต่างของลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า F เท่ากับ 2.970 ค่า Sig เท่ากับ .032) ซึ่งหมายถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละแผนกจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อหาความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานโดยใช้ Post Hoc ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ว่าลักษณะงานคู่ใดที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานของแผนกวิศวกรรมออกแบบ แตกต่างจากพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานของแผนกตรวจสอบคุณภาพ (ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม เท่ากับ -.834 ค่า Sig. เท่ากับ .008) และพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานของแผนกผลิตแตกต่างจากพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานของแผนกตรวจสอบคุณภาพ (ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม เท่ากับ -.419 ค่า Sig. เท่ากับ .015) จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในแผนกวิศวกรรมออกแบบ แผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) แผนกผลิต มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

และสามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายโดยไม่ต้องมีผู้อื่นใดมาคอยควบคุมกำกับบังคับแตกต่างกัน ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่า ลักษณะงานวิศวกรรมออกแบบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนกวิศวกรรมออกแบบมักเป็นผู้มีวุฒิการศึกษา ทักษะความรู้หรือประสบการณ์การทำงานซึ่งต้องการความเป็นอิสระในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และปฏิบัติงานโดยอิสระไม่ต้องมีหัวหน้ามาคอยกำกับ ควบคุมบังคับ ต่างจากลักษณะการทำงานในแผนกตรวจสอบคุณภาพ และแผนกผลิตซึ่งพนักงานปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและมีระเบียบปฏิบัติค่อนข้างเคร่งครัด การทำงานจะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของหัวหน้างานอย่างใกล้ชิด ไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างเสรีเป็นอิสระเองได้นอกจากนี้เป้าหมายความสำเร็จในการทำงานของแผนกวิศวกรรมออกแบบ แผนกควบคุมคุณภาพ (คิวซี) แผนกผลิตมักแตกต่างกัน โดยเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานของแผนกวิศวกรรมออกแบบ คือ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดในการนำไปใช้ในการทำงานได้จริง (พรพรรณ บัวทอง, 2557: 153) แต่เป้าหมายความสำเร็จของงานแผนกผลิตซึ่งงานให้ได้มากที่สุดและแตกต่างกันน้อยที่สุด ในขณะที่เป้าหมายความสำเร็จของงานแผนกตรวจสอบคุณภาพคือประสิทธิภาพของการตรวจสอบคุณภาพซึ่งงาน ด้วยเหตุนี้ จากเป้าหมายการทำงานที่แตกต่างกัน พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานแผนกวิศวกรรมออกแบบ แผนกตรวจสอบคุณภาพ แผนกผลิตจึงแตกต่างกันตามลักษณะของงานและเป้าหมายความรับผิดชอบในการทำงาน ที่ต่างกันตามบทบาท หน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยใดที่มีการอ้างอิงถึงความแตกต่างของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานจากลักษณะงานที่ต่างกัน คงพบแต่ลักษณะความแตกต่างทางชีวสังคมที่เป็นประเภทตำแหน่งงานที่พบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน จากวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553:156) ซึ่งพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประเภทตำแหน่งงานเป็นข้าราชการจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำ

สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้างต้น เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1.2

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทางชีวสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการทำงานด้วยความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ ได้จากการวิเคราะห์ t-test และ F-test

(One-Way ANOVA) พบว่าพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบแปรปรวนตามระยะเวลาปฏิบัติงาน (ค่า F เท่ากับ 2.692 ค่า Sig เท่ากับ .046) ซึ่งหมายถึงพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีประสบการณ์ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อหาความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานโดยการใช้ Post Hoc ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ว่าคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่าพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-26 ปี และ 26 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (Mean Difference) ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับระหว่าง 16-26 ปี เท่ากับ -.402 ค่า Sig. .017 และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 26 ปีขึ้นไป มีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม เท่ากับ -.518 ค่า Sig. เท่ากับ .049 จากผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาแล้ว 16-26 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-26 ปี ก็มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพราะระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันจะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานกว่าจะมีประสบการณ์ ทักษะความรู้ในการทำงานมากกว่า ทำให้ทราบถึงรายละเอียดของงานที่จะทำด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่เป็นพิเศษในระหว่างการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย นอกจากนี้พนักงานยังใช้ประสบการณ์จากการทำงานเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจความสามารถของตนที่จะแสดงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย (พินิตา ธนวัฒน์กุล, 2547: 18) ดังนั้นพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันย่อมได้รับประสบการณ์ไม่เท่ากันย่อมส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกันตามประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา เหมะธร (2542: 99) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) และพบว่าพนักงานสายการผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า นอกจากนี้ในงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเชมมากร (2553:156-157) ยังพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานมีประสบการณ์การทำงานมาก จะเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการปรับตัวให้อยู่ร่วมในหน่วยงานได้ดีกว่า ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ส่วนงานวิจัยของปริญญา ป็องรอด (2554: 150) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง และพบว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเป็นพนักงานที่ได้รับแบบอย่างที่ดีในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุมาก ประสบการณ์มาก ประสบการณ์จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมการแสดงผลพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเกิดจากการสั่งสมเรียนรู้ แต่ก็พบว่าพนักงานรายเดือนและรายชั่วโมงของโรงงานยาสูบที่มีอายุมากขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเกิดความเคยชินในการปฏิบัติงาน (ปริญญา ป็องรอด, 2554: 153-154) ดังนั้นระยะเวลาปฏิบัติงานสำหรับพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จึงเป็นไปได้ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบทั้งในด้านบวกและด้านลบ คือในด้านบวกระยะเวลาการทำงาน ให้ประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน และในด้านลบคือการเกิดความชินในการทำงานจนทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานนาน ปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความเอาใจใส่ในรายละเอียดงาน และขาดความรับผิดชอบการทำงานด้วยความรอบคอบระมัดระวัง

ดังนั้น พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้างต้น เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1.3

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทางชีวสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นปฏิบัติต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดนี้ได้รับการวิเคราะห์ t-test และ F-test (One-Way ANOVA) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับและความเข้มงวดในการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดแปรปรวนตามลักษณะงาน (ค่า F เท่ากับ 2.135 ค่า Sig เท่ากับ .096) ซึ่งหมายถึง พนักงานผลิตที่

มีปฏิบัติหน้าที่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบด้านความรับผิดชอบต่อการยึดมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเข้มงวด เคร่งครัด โดยใช้ Post Hoc ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ว่าลักษณะงานคู่ใดที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ และความเข้มงวดในการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ระหว่างแผนกวิศวกรรมออกแบบแตกต่างกับแผนกผลิตที่ระดับ (Mean Difference) .444 ค่า Sig. เท่ากับ .039 และระหว่างแผนกผลิตกับแผนกตรวจสอบคุณภาพ ที่ระดับ -.302 ค่า Sig. เท่ากับ .022 ซึ่งหมายถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนกวิศวกรรมออกแบบ แผนกผลิต แผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหากพิจารณาจากรายละเอียดของลักษณะการทำงาน จะพบว่า การทำงานในแผนกวิศวกรรมเป็นการงานเชิงสร้างสรรค์ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ผู้ที่ทำงานเชิงสร้างสรรค์ต้องแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงและขยายผลสู่การปฏิบัติงานจริง (พรพรรณ บัวทอง, 2557: 16) แตกต่างจากการทำงานในแผนกผลิต ซึ่งมีระเบียบการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดไม่มีอิสระในการทำงาน (ปริญญา ป็องรอด, 2554: 152) และเป็นการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จโดยเร็ว สามารถได้ผลผลิตตามแผนการผลิตของบริษัทฯ อย่างถูกต้อง ตรงเวลา (เบญจวรรณ โทประเสริฐ, 2551: 13) และแผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) ที่เป็นการทำงานภายใต้กรอบระเบียบและกฎข้อบังคับเพื่อให้งานมีมาตรฐานเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน การปฏิบัติงานในทางที่แตกต่างจากระเบียบข้อบังคับถือเป็นความผิดและข้อห้ามปฏิบัติ ในขณะที่การทำงานในแผนกวิศวกรรมออกแบบจะเป็นการทำงานที่ต้องการความเป็นอิสระทางความคิดในการคิดหาในสิ่งใหม่ๆ ภายใต้ขอบข่ายของการออกแบบ ด้วยเหตุนี้การยึดมั่นต่อกฎระเบียบในการทำงานของแผนกวิศวกรรมออกแบบ จึงมีความเข้มงวดและอาจแตกต่างจากแผนกผลิต และแผนกตรวจสอบคุณภาพ

ดังนั้นพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่ทำงานในลักษณะงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อ

กฎระเบียบ ข้อบังคับตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้างต้น เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1.4

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางจิต (เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน สมรรถนะการทำงาน) 4 ตัวแปรร่วมกับ ปัจจัยทางสังคม (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร) 4 ตัวแปร รวมเป็น 8 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวม และรายด้าน 3 ด้านย่อย

ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูด้วยปัจจัยทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน สมรรถนะการทำงาน และปัจจัยทางสังคม 4 ตัวแปร ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร รวมเป็น 8 ตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise regression) ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมมี 7 ตัวแปร เป็นตัวแปรทางจิต 3 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน สมรรถนะในการทำงาน และตัวแปรทางสังคม 4 ตัวแปร ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานได้ร้อยละ 20.5 โดยตัวแปรทั้ง 7 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน 3 ด้านย่อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 5.7 ด้านความรับผิดชอบต่อเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ได้ร้อยละ 19.3 ด้านความรับผิดชอบต่อการยึดมั่นตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ได้ร้อยละ 28.7 ส่วนตัวแปรที่ไม่เข้าร่วมทำนายทั้งในด้านรวมและด้านย่อย ของกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม มี 1 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งส่วนใหญ่ของตัวแปรที่เข้าสู่สมการการทำนายเป็นตัวแปรทางจิต 1 ตัวแปร คือ ความเชื่ออำนาจในตน และตัวแปรทางสังคม 2 ตัวแปร คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ทางด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน สมรรถนะการทำงาน และตัวแปรทางสังคม 4 แปร ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยายภาคการทำงานในองค์กร รวมเป็น 8 ตัวแปร เป็นตัวทำนาย พบผลว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานในกลุ่มรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ได้ร้อยละ 5.7 และเมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบในกลุ่ม ผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, ผู้ช่วยผู้จัดการ โดยมีตัวแปรด้าน บรรยายภาคการทำงานในองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญในการทำนาย ได้ร้อยละ 82.9

นอกจากนี้ยังพบว่า มีตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสมการการทำนายในกลุ่มย่อย มี 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) บรรยายภาคการทำงานในองค์กร พบในกลุ่มย่อยกลุ่มเดียว คือกลุ่มผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, ผู้ช่วยผู้จัดการ 2) สมรรถนะการทำงาน พบในกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปเพียงกลุ่มเดียว และยังพบอีกว่ามีตัวแปร 4 ตัวแปรที่ไม่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สามารถควบคุมตนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่ต้องมีผู้ใดมาควบคุมกำกับบังคับ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน การรับรู้ความสามารถของตน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ

พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานด้านความเอาใจใส่ต่องานด้วยความละเอียดรอบคอบ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายพฤติกรรมความเอาใจใส่ต่องานด้วยความละเอียดรอบคอบคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน การรับรู้

ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน สมรรถนะการทำงาน และตัวแปรทางสังคม 4 แปร ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร รวมเป็น 8 ตัวแปร เป็นตัวทำนาย พบผลว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่องาน ด้วยความละเอียดรอบคอบคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่องานด้วยความละเอียดรอบคอบ คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากงานที่ทำ ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 19.30 และเมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศการทำงานในองค์กร สามารถทำนายได้ร้อยละ 50 ค่าพบในกลุ่ม ผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, ผู้ช่วยผู้จัดการ

นอกจากนี้ยังพบพบตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสมการการทำนายในกลุ่มย่อย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือกลุ่มพนักงานเพศชาย กลุ่มระดับพนักงาน และหัวหน้างาน 2) สมรรถนะการทำงาน พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือกลุ่มพนักงานเพศชาย กลุ่มระดับพนักงาน 3) การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่มคือกลุ่มพนักงานเพศชาย และกลุ่มระดับพนักงาน และยังพบอีกว่ามีตัวแปร 1 ตัว ที่ไม่เข้าสมการการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ต่องานด้วยความละเอียดรอบคอบโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดจากการทำงานของตนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม คือ การรับรู้ความสามารถของตน

**พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ
ข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ
ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม**

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ทางด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่มโดยใช้ตัวแปรทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน

สมรรถนะการทำงาน และตัวแปรทางสังคม 4 แปร ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร รวมเป็น 8 ตัวแปร เป็นตัวทำนาย พบผลว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม ความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 28.70 และเมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงสุด พบในกลุ่ม ผู้จัดการ, รองผู้จัดการ, ผู้ช่วยผู้จัดการโดยมีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 96.90 พบในกลุ่ม ผู้จัดการ รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ

นอกจากนี้ยังพบพบตัวแปรที่ไม่เข้าสมการการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน สมรรถนะการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม 3 ด้านย่อย ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบต่องานด้วยความเอาใจใส่ละเอียดรอบคอบ ความรับผิดชอบในการทำงานด้วยการยึดมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ทางด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตระหนักถึงความสำคัญของความเข้มงวดของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่มโดยใช้ตัวแปรทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน

สมรรถนะการทำงาน และตัวแปรทางสังคม 4 แปร ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร รวมเป็น 8 ตัวแปร เป็นตัวทำนาย พบผลว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม ความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมได้ร้อยละ 20.50 โดยความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดทางสังคม มีอำนาจการทำนายสูงสุดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานทั้งด้านรวม และด้านย่อย ซึ่งความเชื่ออำนาจในตน เป็นความเชื่อของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ว่าหากตนกระทำพฤติกรรมก็จะได้รับผลตามนั้น โดยไม่มีอิทธิพลจากผู้ใดจะมา มีอำนาจเปลี่ยนแปลงผลจากการทำงานด้วยความรับผิดชอบของตนได้ ดังนั้นพนักงานจึงมีความมั่นใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เพราะเชื่อมั่นว่าผลลัพธ์ที่จะได้จะเป็นไปตามผลการทำงานของตน ซึ่งพบผลเช่นเดียวกันนี้ในงานวิจัยของ จูรีพร ภิบาลจันทร์ (2551) พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน เป็นปัจจัยเชิงเหตุที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงาน จากผลการศึกษาของ เอมอร งามธรรมนิตย์ (2546) พบว่า พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากผลการศึกษาของ ปริญา ป็องรอด (2554:143) ก็พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ได้ร้อยละ 62.10 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) ซึ่งพบว่า ตัวแปรกลุ่มลักษณะจิตเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้สูงสุด ร้อยละ 38.70 ดังนั้นพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จึงสามารถแสดงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานได้มากตามส่วนการถ่ายทอดทางสังคม เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรมที่เป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติตนในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมการทำงาน และการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จึงมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งพบผลความสอดคล้องในงานวิจัยของ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเขมากร ซึ่งพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการ

ทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .30$) สำหรับการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ เป็นการที่พนักงานผลิตจะเลือกรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานภายใต้ความรับผิดชอบของตน เพื่อนำมาปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสม จากผลการวิเคราะห์นี้พบว่า การรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมของพนักงาน จึงมีความเป็นไปได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารที่เป็น feedback การทำงานของตน เปรียบเสมือนกระจกเงาที่สะท้อนให้พนักงานได้รู้ถึงมุมมองที่ผู้อื่นมีต่อการทำงานของตนที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งในงานวิจัยของ วราภรณ์ ศรีเหนียง (2557) พบว่า การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความร่วมมือพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของผู้ประกอบการในจังหวัดสระแก้ว และการรับข้อมูลข่าวสารยังส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของ พนักงาน บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) (อิทธิพล บุญเดช, 2557)

นอกจากนี้ยังพบตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านในกลุ่มรวม แต่เข้าสมการการทำนายในกลุ่มย่อย 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน พบใน กลุ่มระดับหัวหน้างาน 2) บรรยากาศการทำงาน พบในกลุ่มพนักงานเพศหญิง กลุ่มหัวหน้า กลุ่มผู้จัดการ รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ซึ่ง เจตคติ เป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะของความชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย การที่เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ไม่เข้าทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงาน และเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.30) ซึ่งลักษณะการทำงานในโรงงาน เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย พนักงานไม่สามารถปฏิเสธหรือบ่ายเบี่ยงความรับผิดชอบนั้นได้ ไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ การพบผลนี้ จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) ซึ่งพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงานบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงสุด และในงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ของบุคคลกรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่วนงานวิจัย ชัญญา ลีศัตร์พ่าย (2552) พบว่า เจตคติเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคสังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ใน

ระดับต้นๆ แต่ก็พบความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ซึ่งพบว่าเจตคติต่อการทำงานด้านบริการของพนักงานช่างกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) โดยพบว่าพนักงานช่างที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานบริการสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบต่ำ ซึ่งลักษณะกลุ่มตัวอย่างของพนิดา ธนวัฒนากุล (2547) เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงาน เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัย ซึ่งแตกต่างจากผลกลุ่มตัวอย่างของสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556), จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) และชญญา ลี้ศัตร์พ่าย (2552) ที่เป็นกลุ่มข้าราชการ และบุคลากรในหน่วยงานราชการทั้งหมด จึงเป็นที่สังเกตได้ว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในกลุ่มโรงงานเอกชน มีความแตกต่างกับเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการ อย่างแบ่งกลุ่มเห็นได้ชัด เช่นเดียวกับ บรรยาภาศการ ทำงานในองค์กร ซึ่งไม่เข้าทำนายนในกลุ่มรวม แต่เข้าทำนายนในกลุ่มย่อย เพศหญิง กลุ่มหัวหน้างาน และกลุ่มผู้จัดการ โดยบรรยาภาศการทำงานในองค์กร เป็นมุมมองของพนักงานที่มีต่อโครงสร้างการบริหาร และสภาพแวดล้อมการทำงาน มากกว่าสภาพความเป็นจริง ซึ่งผลจากการวิจัย พบว่า บรรยาภาศการทำงานในองค์กรไม่เข้าสมการทำนายในกลุ่มเพศชาย และกลุ่มระดับพนักงาน ซึ่งเป็นอัตราส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 90.30) อาจจะช่วยมุมมองความต้องการของระดับพนักงาน และพนักงานเพศชาย มีความแตกต่างจากนโยบายการบริหารในองค์กร จึงไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย ประกิตเจริญสุข (2547) ซึ่งพบว่า บรรยาภาศการทำงานของบุคลากร สายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.885 และผลการศึกษาของ สุริยศักดิ์ เหมือนอ่วม (2552) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานของปลัดอำเภอ ประจำตำบลพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และพบว่า บรรยาภาศการทำงานไม่ดี ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดีด้วยเช่นเดียวกัน แต่ก็พบความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรรณ บัวจันทร์ (2557) ซึ่งพบว่า บรรยาภาศในการวิจัย ไม่เข้าทำนายนในกลุ่มรวม แต่เข้าสมการทำนายนในกลุ่มย่อย ของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ นอกจากนี้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังพบตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 3 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตน 2) สมรรถนะการทำงาน 6) การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม ซึ่งในงานวิจัยของ พรพรรณ บัวจันทร์ (2557) พบว่า การรับรู้ความสามารถของนักวิจัยเป็นตัวแปรสำคัญที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายนอันดับแรกมากที่สุดทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ส่วนตัวแปรที่ไม่เข้าสมการการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในด้านรวมของกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม มี 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สมรรถนะการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม สมรรถนะการทำงาน เป็นทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่สามารถเสแสร้ง แกล้งแสดงได้ การที่ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการทำงาน ไม่เข้าทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน อาจเป็นเพราะพนักงานมีความเชื่อในความสามารถของตน และความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดก่อนเริ่มทำงาน ซึ่งโดยปกติในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จะมีการอบรมทักษะ ความรู้ให้แก่พนักงาน ตั้งแต่เริ่มทำงาน และตลอดช่วงระยะเวลาการทำงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในสมรรถนะการทำงานของตน พนักงานจึงมองข้ามสมรรถนะในการทำงาน ต่อความรับผิดชอบในการทำงานของตน โดยในงานวิจัยของ ลีตาพัชร จินตนาพันธ์ (2557) พบว่า สมรรถนะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ นภาพร เทพรักษา (2556) ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ สมรรถนะการจัดการของหัวหน้างาน ส่วนการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม เป็นลักษณะของการเลียนแบบพฤติกรรมของบุคคลอื่นจากการสังเกต ได้ฟัง หรือคำบอกเล่า เพื่อปฏิบัติตามพฤติกรรมของตัวแบบ ซึ่งลักษณะการทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จะมีเครื่องจักรหลายร้อยเครื่องและพนักงานผลิตจะนำชิ้นงานเข้าเครื่องจักรแต่ละเครื่องที่มีความหลากหลายแตกต่างประเภท และวิธีการผลิตปฏิบัติการในการผลิต การแสดงแบบอย่างวิธีการผลิตชิ้นงานในกระบวนการเดียวกัน แต่เครื่องจักรคนละเครื่อง ก็จะมีวิธีการทำงานไม่เหมือนกัน ดังนั้นการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงาน จึงนิยมจัดทำคู่มือวิธีการปฏิบัติของแต่ละประเภทเครื่องจักร มากกว่าที่จะแสดงวิธีการปฏิบัติให้พนักงานดู และด้วยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในงานวิจัยนี้ เป็นกลุ่มระดับพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 90.30 จึงอาจเป็นไปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การทำงานที่ตนรับผิดชอบ เกิดจากการปฏิบัติงานตามคู่มือวิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรจัดทำให้ มากกว่าการเรียนรู้การปฏิบัติงาน โดยมีตัวแบบมาแสดงวิธีการให้ดู ด้วยเหตุนี้ ตัวแปร การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคมจึงไม่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 2.3 ไม่ทั้งหมด

การสรุปและอภิปรายผลจากการวิเคราะห์พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านรวม และด้านย่อย

จากการศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้วย ปัจจัยทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน ความเชื่ออำนาจในตน สมรรถนะการทำงาน และปัจจัยทางสังคม 4 ตัวแปร ได้แก่ ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร รวมเป็น 8 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทางจิต และตัวแปรทางสังคม เข้าร่วมสมการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตทั้งในด้านรวมและด้านย่อย 3 ด้าน โดยไม่มีพฤติกรรมย่อยใดที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรทางจิตหรือตัวแปรทางสังคมแต่เพียงด้านเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมการทำงานของ Albanese (1981) ซึ่งกล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการทำงาน (Job performance) ของ Albanese (1981) เกิดจากปัจจัยภายในที่เป็นลักษณะของบุคคล ได้แก่ ทักษะความรู้ เจตคติที่บุคคลมีต่องาน การเห็นคุณค่าของงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ซึ่งจะเป็แรงจูงใจขับเคลื่อนให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ เพื่อกำหนดบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตขึ้นส่วนรยยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งเป็นจิตลักษณะของบุคคลที่ได้รับการสั่งสมมาแต่อดีต แสดงถึงความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการตีประเมินคุณค่าต่อสิ่งนั้น เพื่อจะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของตน 2) ปัจจัยทางสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละสถานการณที่รายล้อมบุคคลในขณะนั้น และส่งเสริมให้บุคคลมีความมั่นใจที่จะแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมาย หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอันได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ บรรยากาศการทำงานในองค์กร จากผลการวิเคราะห์นี้พบความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรรณ บัวทอง (2557) ซึ่งทำการศึกษาสถานการณ์ในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และพบว่า ตัวแปรเชิงเหตุไม่สามารถทำนายพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้เพียงพอ ควรต้องนำตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานมาร่วมการทำนาย จึงจะสามารถทำนายพฤติกรรมที่ปรารถนาได้มากยิ่งขึ้น (พรพรรณ บัวทอง, 2557: 162) จากผลการวิเคราะห์พหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Regression) ในการค้นหาปัจจัยเชิงเหตุที่มีอำนาจการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตขึ้นส่วนรยยนต์ พบว่า ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม คือ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอด

ทางสังคมในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ โดยมีอำนาจการทำนายพฤติกรรมความ
 รับผิดชอบในด้านรวม ร้อยละ 20.5 (ค่า $\beta = .315, .303, -.191$) ซึ่งความเชื่ออำนาจในตน เป็น
 ความเชื่อของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ว่า หากตนกระทำพฤติกรรมใดในการทำงานก็จะได้
 ผลลัพธ์ตามที่กระทำ โดยไม่มีอิทธิพลจากสิ่งใดมาอำนาจเปลี่ยนแปลงผลจากการทำงานด้วย
 ความรับผิดชอบของตนได้ พนักงานจึงแสดงพฤติกรรมตามความมุ่งหวังในผลลัพธ์ที่ต้องการ จาก
 ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่า ระบบการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานใน
 องค์กร มีความเป็นมาตรฐาน โปร่งใส ชัดเจน และยุติธรรม พนักงานจึงมีความมั่นใจที่จะแสดง
 พฤติกรรมการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ และเชื่อมั่นว่าตนก็จะ
 ได้รับผลลัพธ์ตามความทุ่มเทในการทำงานของตน ซึ่งจากการศึกษาของ ปริญญา ป็องรอด
 (2554:143) พบว่าความเชื่ออำนาจในตน เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน และเจตคติต่อการ
 เปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน
 โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ได้ร้อยละ 3.30 และในงานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร
 (2553:165) พบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการ
 ทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมใน
 ระดับปานกลาง และระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความเชื่ออำนาจในตน มีแนวโน้ม
 ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในกลุ่มบุ
 คลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในระดับสูง เพราะความเชื่ออำนาจในตน เป็นความเชื่อว่า
 ตนมีความสามารถในการทำงานและประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง ดังนั้นสำหรับบุคลากรที่มี
 ความเชื่ออำนาจในตนต่ำ หากองค์กรต้องการให้บุคลากรกลุ่มนี้มีพฤติกรรมการทำงานตามความ
 มุ่งหมายเพิ่มขึ้น องค์กรควรจะมีการเพิ่มการถ่ายทอดความรู้เพื่อสร้างความมั่นใจให้พนักงานมี
 เชื่อมั่นในความสามารถของตนมากขึ้น ซึ่งการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการ
 ปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนค่านิยม เจตคติ แนวทางปฏิบัติตนใน
 แต่ละองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสังคมที่
 ตนทำงานอยู่ ซึ่งการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานใน
 โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในระดับพนักงานปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกลุ่ม
 ตัวอย่างกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 90.30) และเป็นพนักงานที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงาน หรือมีประสบการณ์
 ทำงานน้อย หรือแม้แตพนักงานที่เคยมีประสบการณ์มาแล้วบ้าง การถ่ายทอดทางสังคมด้านการ
 ทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย เพราะลักษณะการผลิต
 ชิ้นส่วนรถยนต์ จะมีการเปลี่ยนรูปแบบการผลิตทุกๆ 3 ถึง 5 ปี พนักงานระดับปฏิบัติการ จึงต้องมี

การเรียนรู้ และได้รับการถ่ายทอดความรู้ตามการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ด้วยเหตุนี้ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสำหรับธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จึงมีความสำคัญยิ่งต่อ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบได้สำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมาย จากการศึกษาอิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของจุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .30$) และในงานวิจัยของพนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ยังพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมอย่างเป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพการทำนายเป็นอันดับแรก (ค่า $\beta = .463$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุจิตา พานิชกิจโกศลกุล (2556) ซึ่งพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดปานกลาง ก็จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และในงานวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542) ก็พบความสอดคล้องว่าการถ่ายทอดอย่างไม่เป็นทางการ เป็นตัวพยากรณ์สำคัญอันดับแรกของพฤติกรรมการทำงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน และการพัฒนาบุคลากรสายสาธารณสุขตำบล ($r = .26$) ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จึงเป็นตัวแปรสำคัญ อีกหนึ่งตัวแปรในการอธิบายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวมของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านย่อยแต่ละด้าน พบว่า ตัวแปรที่เข้าสมการทำนาย พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดทางสังคม โดยเข้าสมการทำนายได้ร้อยละ 5.7 (ค่า $\beta = .154, .125$) จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานทั้งด้านรวมและด้านย่อย ด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน สำหรับพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จะแปรปรวนตามความเชื่ออำนาจในตน และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งหากพนักงานมีความเชื่อในผลที่จะเกิดจากการทำงานของตน ไม่ว่าจะเป็ผลดี หรือผลไม่ดี ล้วนเกิดจากการ

กระทำของตนเท่านั้น มิได้มีบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นใดเข้ามาเปลี่ยนแปลงผล และมีความมั่นใจว่าตนได้รับการถ่ายทอดความรู้จนมีความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ พนักงานผลิตก็จะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมาก ตามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคม และความเชื่ออำนาจในตน และเมื่อพิจารณา **พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเอาใจใส่ ละเอียดรอบคอบ และ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ** พบว่าเป็นกลุ่มตัวแปรชุดเดียวกัน คือ ความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อบรรยากาศการทำงานในองค์กร โดยมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 19.30 (ค่า $\beta = .265, .177, -.160, .154$) และร้อยละ 19.30 (ค่า $\beta = .372, -.395, .241, .142$) ตามลำดับ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ ยังคงพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดทางสังคม ยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานทั้งด้าน ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และการยึดมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด จึงสามารถสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดทางสังคม เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานทั้งด้านรวมและด้านย่อย 3 ด้านได้สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ที่เพิ่มเติมเข้ามาเหนือจาก ความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน คือ ตัวแปร การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ซึ่งปัจจุบันการแพร่กระจายข่าวสารสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วหลากหลายช่องทาง จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้รับสารจะเลือกรับข่าวสารที่ตนสนใจ หรือเกี่ยวข้องกับการทำงานของตน ในการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เมื่อพบปัญหาข้อบกพร่องของชิ้นงานผลิต จะมีการแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทันที เพื่อระงับการส่งต่อชิ้นงานที่อาจเป็นปัญหาเข้าสู่กระบวนการต่อไป และเร่งรีบค้นหาปัจจัยสาเหตุเพื่อระงับเหตุแห่งปัญหา จึงมีความเป็นไปได้ว่าพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จะให้ความสำคัญกับการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับผลการผลิตของตน ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ และนำมาปรับปรุง แก้ไขการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ และการวิจัยครั้งต่อไป

1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้านรวม และด้านย่อยได้สูงสุด 2 อันดับแรก คือ ความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดทางสังคม โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะของบุคคล จากการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรมีแบบแผนการถ่ายทอดทางสังคมอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมแบ่งปันถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการทำงาน และการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

1.2 นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ยังพบผลการทำนายที่สำคัญอีกส่วนหนึ่ง คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานในกลุ่มรวม แต่เข้าสมการทำนายในกลุ่มย่อย ได้แก่ เจตคติในการทำงาน ซึ่งพบในกลุ่มหัวหน้างาน และบรรยากาศการทำงาน ซึ่งพบในกลุ่มเทศหญิง กลุ่มระดับหัวหน้างาน และกลุ่มระดับผู้จัดการ ซึ่งเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อการทำงาน หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากการเห็นคุณประโยชน์ในสิ่งที่จะกระทำ โดยบุคคลจะใช้เจตคติต่อสิ่งที่จะกระทำเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจที่จะกระทำ หรือไม่กระทำสิ่งใด (Azen and Fishbein 1980 and Penny, 1996: The Theory of Reason action) ดังนั้น หากองค์กรควรมีการสร้างเสริมให้พนักงานมีเจตคติที่ดีมากยิ่งขึ้น สำหรับบรรยากาศขององค์กร อาจจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดูสะอาด ร่มรื่นให้พนักงานได้พักผ่อนหลังพักจากการทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน การจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงบทบาท ความคิดเห็น เป็นต้น

2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. จากข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนการกระจายไม่เสมอกัน เช่น พนักงานเพศชายมีจำนวนร้อยละ 90.30 ในขณะที่พนักงานเพศหญิงมีเพียงร้อยละ 9.20 หรือประเภทตำแหน่งงานระดับผู้จัดการมีอัตราส่วนร้อยละ 2.42 น้อยกว่าจำนวนระดับพนักงานซึ่งมีจำนวนร้อยละ 90.30 รวมถึงความแตกต่างของลักษณะงานในแผนกวิศวกรรมออกแบบ ซึ่งมีอัตราส่วน

ร้อยละ 4.24 ในขณะที่จำนวนพนักงานในแผนกผลิตมีอัตราส่วนร้อยละ 73.64 ทำให้ผลการวิเคราะห์ขาดความสมมาตร ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราส่วนการกระจายให้สมมาตร

2.2 จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานด้วยปัจจัยทางจิตและสังคม ซึ่งพบว่า ตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตน ไม่เข้าสมการทำนายทั้งในด้านรวมและด้านย่อย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 90.30 เพื่อยืนยันอำนาจการทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบจากตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตน จึงอาจนำตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนมาทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ลักษณะงาน ประเภท ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เดียวกันเปรียบเทียบ



บรรณานุกรม

- Albanese. (1981). Managing: toward accountability for performance, 3rd ed.
- Aizen and Fishbein (1980) and Penny (1996), The Theory of Reason Action,
<http://amactraining.co.uk/resources/handy-information/free-learning-material/models-and-theories-of-health-behaviour-change-index>
- Fishbein, M. and and AiZen.I.(1975). Belief, Attitude, Intention and Behavior :An introduction to Theory and Research. Reading, Massachusetts, Addison Wesley.
- David A.Kolb, *Organizational Psychology*, Behavioral Science in Business series, Prentice-Hall behavioral science in business series, Edition 3, ISBN 0136412742, 9780136412748
- David C.McClelland and David H. Burnham, Power is the great motivator, Harvard Business Review, January 2003, <https://hbr.org./2003/01/power-is-the-great-motivator>
- Yamane, Taro (1967) Statistics: An introductory analysis. New York: Harper and Row.
- บทความพิเศษ 20 มกราคม 2016 ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์, asianthai.th@hotmail.com
- ผู้จัดการ Online : นิตยสารผู้จัดการ, เมษายน 2527
(Info.gotomanager.com/Nais/details.aspx?=3228แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)
- กชกร รุ่งหัวไผ่ (2559), การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ปรินซ์นิพนธ์, วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กนกกร ปรานัญญนคร (2550), การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการประจำ ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เอาชนะยาเสพติดจังหวัด, ปรินซ์นิพนธ์, ปรินซ์นิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เกษร ปิยะทัต. (2554). การศึกษาความรับผิดชอบต่อตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. สารนิพนธ์ ปรินซ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กั้งสดาล เชาว์วัฒน์กุล. (2558). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*, ปริญญาานิพนธ์, ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กาญจนา เหมะธรร (2542) *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)*, ปริญญาานิพนธ์, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในองค์กร,
TU.ac.th.dig.library.tu.ac.th/thesis/lib

กิ่งทิพย์ พุฒแก้ว (2545) *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อการเป็นครู และความเชื่ออำนาจภายในตนกับการปฏิบัติบทบาทของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต พยาบาลศาสตร์ (การพยาบาลศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย, ระบบฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย:ศูนย์บริการความรู้ทางวิทยาศาสตร์

จุฑารัตน์ กิตติเชมมากร (2553). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จุฑาพัฒน์ รัตนดิถก ณ ภูเก็ต (2547). *ปัจจัยจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรรมการรับชมโทรทัศน์ที่มีประโยชน์ของนักเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพฯ*, ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จุฑามาศ มูลิเกิด (2548) *การศึกษาความสัมพันธ์ของประสพการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี*, วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จุฑาทิพย์ หงษ์สา (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อในการทำงานของพนักงานบริษัท ปีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จุฬาลักษณ์ ฌภาพรรณวิสุทธิ (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม, สารนิพนธ์, ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ

จรัลพร ภิบาลจันทร์ (2551), จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
ป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต
พลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000
ปริญญา นิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

จรัล ชูนิติวัฒน์ (2548), กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
และมีความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ, สำหรับพนักงาน
สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ, รัชฎาเดช ภิบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จันทร์สุภาหิ ไวยฤทธิ์. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมจากคนรอบข้างที่
เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบของพนักงานขับรถเช่าในเขตกรุงเทพมหานคร, ปริญญา
นิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชัญญา ลีศัตร์พาย (2552) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัด
กรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล, ปริญญา
นิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546), ตัวชี้บ่งทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ใน
สถาบันราชภัฏ : รายงานการวิจัยสนับสนุน

ณรงศ์วิทย์ แสนทอง (2547), มา รู้จัก Competency กันเถอะ

ณัฐจิรา เจยาคม (2551), พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม :
กรณีศึกษา, ปริญญา นิพนธ์, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการ
แนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดวงเดือน แซ่ตั้ง (2532) อิทธิพลของการให้แรงเสริมด้วยเบี้ยรางวัลต่อความเชื่ออำนาจในตนของเด็ก
ก่อนวัยรุ่น, ปริญญา นิพนธ์, ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ

- ดุษฎี ทรัพย์ปรุง (2529) ผลการใช้บทบาทสมมุติเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดรางบัว, กรุงเทพมหานคร, ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
- ทัศนาศ โฉมที (2518) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ อันเป็นผลของสารสื่อที่ทำให้เกิดความกลัว และความเชื่ออำนาจในตน, ปรินญาณินพนธ์, ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต, หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
- นกลีถ สุธถิ่นไทย. บทความพิเศษในวันครบรอบปีที่ 33 ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ เรื่อง "งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของคนไทย", สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 9 พฤศจิกายน 2532
- นภา ปิยะศิรินนท์ (2541), ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ, ภาคนิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนาวารศาสตร์, วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 10
- นภาพร เทพรักษา (2556) สมรรถนะในการบริหารจัดการของหัวหน้างานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร, ปรินญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
- นริสรา พึ่งโพธิ์สม (2556) บทความวิชาการ สิ่งที่ต้องทำและสิ่งที่ไม่ควรทำในการพัฒนาเค้าโครงการวิจัยสำหรับนักวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 19, ฉบับที่ 1
- นันทีตา จุไรทัศน์ี และคณะ (2552) วารสารพยาบาล เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2552 เรื่อง ความสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนและความเชื่อด้านสุขภาพกับการดูแลตนเองของผู้ป่วยวัยรุ่น, วิทยานิพนธ์, วท.ม. (จิตวิทยาชุมชน)
med.mahidol.ac.th/nursing/sites/default/files/public/.../03.pdf
- นธิภา จันทรวิสุทธ์ (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการชื้อยาแก้ปวดลดไข้ของผู้บริโภคจากร้านขายยาในเขตกรุงเทพมหานคร, ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
- เบญจวรรณ ไทประเสริฐ (2551) ปัจจัยจิตลักษณะและความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด, ปรินญาณินพนธ์, วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์),

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปรมาภรณ์ รุ่งแสงอโณทัย (2554), ความเชื่ออำนาจภายในตนและความผูกพันต่อองค์กรกับ

คุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตโรงงานเฟอร์นิเจอร์, สารนิพนธ์, ปริญญาการศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ

ประทีป จีณี่ (2540), เอกสารประกอบการสอน วิชา การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญา ป๋องรอด (2554), ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

อย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง, วิทยานิพนธ์, วท.ม. (วิจัย

พฤติกรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปรีวัชร วัชรวิภา (2551), ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย, วิทยานิพนธ์, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขา

บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พนิดา ธนวัฒนากุล (2547), ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมี

ความรับผิดชอบต่อพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน),

วิทยานิพนธ์, วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พนิตพัทธ์ ประสารพันธ์ (2557), ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล,

วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ.

พงศ์วัช วิวังสุ (2546), ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการ

มีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา, วิทยานิพนธ์, วท.ม.

(วิจัยพฤติกรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พระจักรพงษ์ ทาราศรี (2553), ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อการทำงานกลุ่มของ นักเรียน

ช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนวัดฉัตรแก้วจางลณี เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์,

วท.ม.(วิจัยพฤติกรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พระมหาสมควร ชุนภิบาล (2550), องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อการทำงานกลุ่ม

ของนักเรียน ระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพนิชยการสยาม เขตบางพลัด

กรุงเทพมหานคร, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พรพรรณ บัวทอง (2557), *สถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม*

การทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์,

ปริญญาานิพนธ์, วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543), *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน* ของพนักงานในโรงงาน

อุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์

มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ (2558), *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การ*

เรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

กรุงเทพมหานคร, ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พิชญาภา อินทรนัญ (2550), *พฤติกรรมผู้นำ ลักษณะทางจิตของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศองค์กรที่มี*

ผลต่อผู้รับผิดชอบและประสิทธิผลของพนักงาน ฝ่ายการตลาดธนาคารกรุงเทพ จำกัด

(มหาชน), ปริญญาานิพนธ์, วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พิชามญช์ อุดลวิทย์ (2554), *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน*

บทความนักบริหาร (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ) ปีที่ 31 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2554)

มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547), *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน* สิ้นเชื่ออย่างมี

ความรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่สินเชื่อ บมจ.ธนาคารกรุงไทย, ปริญญาานิพนธ์, วท.ม (วิจัย

พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เวรดี ทรงเที่ยง (2548), *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการ*

ทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์, ปริญญาานิพนธ์, วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต

สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ลภิสรา ด่านมงคลทิพย์ (2555), *ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ*

องค์กร:กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ, สารนิพนธ์, ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ

ลักษมี ลูประสงค์ (2546), *ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางบุคลิกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการ*

ทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผล

ของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา

- กระทรวงศึกษาธิการ, ปรินญาณินพนธ์, วท.ม (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์),
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วไลภรณ์ แก้วคำ (2554), มหาบัณฑิตภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา, การวิเคราะห์ความเชื่อ
อำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูตามโมเดล
วงจรวินาศชีพครู, วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, OJED, Vol 6, No.2, 2011.pp 253-
267, An Online Journal of Education, <http://www.edu.chula.ac.th/ojed>
- วรรณะ บรรจง (2551), ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้
ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุค
ปฏิรูปการศึกษา, ปรินญาณินพนธ์ วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วรรณีย์ สุขวิบูลย์ (2548), บรรยายภาคองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่, ปรินญาณินพนธ์,
ปรินญาณบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วัชรวิธาน เข้มทอง (2555) ปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเสียสละของ
นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม, วท.ม. (วิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วชิระ กันภัย (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน
มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ปรินญาณการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารและการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วันทนา วัฒนธรรม (2557) ปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
ที่เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเครือข่ายมอลล์กรุ๊ป, ปรินญาณินพนธ์, วท.ม.
(วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิรติ ปานศิลา (2542) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาท
ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของ
ประเทศไทย, ปรินญาณินพนธ์, วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- วรภรณ์ ศรีเหนียง (2557), ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในการเปิดรับข่าวสาร และการเตรียม
ความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC), ของผู้ประกอบการค้าชายแดน อำเภอ

- อรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว, ปรินญาณิพนธ์ บริหารธุรกิจ, หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิลาวัลย์ ดาราฉาย (2554) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการเรียนของ นักเรียนช่วงชั้นที่ 2-3, สารนิพนธ์, หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลี (2543) การรับรู้ความสามารถของตน, สารานุกรมศึกษา (Encyclopedia of Education), Vol.19 (2543) สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลี (2547) รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ศราวุธ แดงมาก (2532) โลกแห่งดิจิทัล ยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร ความมหาศาสตร์ของข้อมูลทาง การแพทย์สู่การค้นพบความรู้ที่มีค่าด้วยการทำเหมืองข้อมูล, บทความ เวชบัณฑิตศิริราช, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1, มกราคม – เมษายน 2560
- สมชาย ประกิตเจริญสุข (2557) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมกาทำงานของบุคลากร สายการ สอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปรินญาณิพนธ์ บธม. (การ จัดการ) กรุงเทพฯ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สมทรง ต้นประเสริฐ (2544) การเปรียบเทียบผลการใช้สถานการณ์จำลอง และการใช้ตัวแบบที่มีต่อ พฤติกรรมการป้องกันการล่องเกินทางเพศของนักเรียนหญิงชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร, ปรินญาณิพนธ์, ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
- สิตาพัชร จินตนาพันธ์ (2557) สมรรถนะ ความต้องการของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานสาขา ในเขตราชเทวี, ปรินญาณิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุขจิต ตั้งเจริญ (2554). ปัจจัยทางจิตสังคมและความสามารถในการบริหารเวลาที่เกี่ยวข้อง กับ พฤติกรรมรับผิดชอบของนักศึกษาปริญญาตรี ภาคสมทบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร, ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. ,(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

- สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย*, ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุรัชย์ รุ่งเรืองกุลวณิช (2558) *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรักการอ่านและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*, ปรินญาณิพนธ์, วท.ม.(วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุริยศักดิ์ เหมือนอ่วม (2552) *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้* ปรินญาณิพนธ์, วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุวรรณณา ต้องกระโทก (2552) *การยอมรับของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์กร*, ปรินญาณิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุรพล เพชรไกร. (2554). *เทคนิคการจูงใจ (Motivation Techniques, เทียนวัฒนาพรินตั้ง, อยุธยา*
สุนทร โคตรบรรเทา. (2547). *แรงจูงใจในองค์กร การศึกษา แนวคิดรวบยอด หลักการ ทฤษฎี แนวปฏิบัติ และงานวิจัย*, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, จ.ปทุมธานี
- สุวิชา บัวมุด (2550) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*, ปรินญาณิพนธ์, ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สาธิต เตื่ออยู่นาน (2559) *แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่าง การชี้แนะการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐ*, ปร.ด. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ไสรยา คงดิษ (2555) *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์*, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ปรินญาณิพนธ์, วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โรดม

- ไหมไทย ไชยพันธุ์. (2557) แนวคิดทฤษฎีการศึกษาการปรับพฤติกรรมในชั้นเรียน, วารสารปีที่ 1, ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2557, Princess of Naradhiwas University Journal of Humanities and Social Sciences
- อรนุช คงเหลี่ยม (2552) ปัจจัยทางชีวสังคมและการใช้อำนาจควบคุมด้านสุขภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวานที่มารับการรักษาที่โรงพยาบาล ชัยนาท จังหวัดชัยนาท, สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา พัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อัฒชญา ลักษณะวิกรมสิริ (2555) พัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้วยวิธีการจัดการการเรียนรู้ด้วยโครงการ ในรายวิชาการจัดการธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์, ปริญญาานิพนธ์ บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย (2547). แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง, บทความ จุฬาลงกรณ์วารสาร ปีที่ 16 ฉบับที่ 64 (ก.ค. – ก.ย. 2547)
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) HR for non HR. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เอมอร งามธรรมนิธย์ (2546) ความเครียดในการปฏิบัติงาน และความใช้อำนาจภายในตน – ภายนอกตนกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช, สารนิพนธ์, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการบริหาร, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อิทธิพล บุญเดช (2557) ความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมที่กำหนดการใช้อุปกรณ์นิรภัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, สารนิพนธ์, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อินทิรา ลิ้มปัญญา (2552) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษากลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ, ปริญญาานิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- อนูวัติ คุณนแก้ว (2538). การวัดผลและการพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ปริญญาานิพนธ์ กศด.(การศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อุทุมพร สุราษฎร์ (2547). ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของ

พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์, ปริญาณิพนธ์, จท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์),
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ







ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณากรอกข้อความและทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุของท่าน

| | |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) 20 – 29 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 30 – 39 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3) 40 – 49 ปี | <input type="checkbox"/> 4) ตั้งแต่ 50 ขึ้นไป |
3. ลักษณะงาน

| | |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1 แผนกวิศวกรรมออกแบบ | <input type="checkbox"/> 2) แผนกซ่อมบำรุง |
| <input type="checkbox"/> (3 แผนกผลิต | <input type="checkbox"/> (4 แผนกตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) |
4. ประเภทตำแหน่งงาน

| |
|---------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1 พนักงาน |
| <input type="checkbox"/> (2 หัวหน้างาน หรือ Supervisor หรือ Leader |
| <input type="checkbox"/> (3 ผู้จัดการรองผู้จัดการ, หรือผู้ช่วยผู้จัดการ , |
| <input type="checkbox"/> (4) อื่นๆ |
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

| | |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1 น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 5-15 ปี |
| <input type="checkbox"/> (3 16-26 ปี | <input type="checkbox"/> (4 26 ปีขึ้นไป |

แบบสอบถามความคิดเห็นส่วนบุคคล

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

คำถามต่อไปนี้ เป็นการแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบใดผิด หรือถูก เป็นการแสดงข้อคิดเห็นส่วนบุคคลต่อแต่ละข้อคำถาม โปรดอ่านและทำความเข้าใจที่ละเอียดข้อคำถาม แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย \surd ในช่อง ของคำตอบ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

| | | |
|-----------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด โดยไม่มีสิ่งใดมาขัดแย้ง |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกความเป็นจริงที่ท่านประสบอยู่จริงอย่างมาก |
| ค่อนข้างจริง | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับส่วนใหญ่ของข้อความนี้แต่ไม่ได้เห็นด้วยทั้งหมด |
| ค่อนข้างไม่จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นมีถ้อยคำที่ท่านเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยแต่ในส่วนที่ไม่เห็นด้วยมากกว่าส่วนที่เห็นด้วย |
| ไม่จริง | หมายถึง | ข้อความนี้ไม่ตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านเลย |
| ไม่จริงเลย | หมายถึง | ข้อความนี้ไม่ตรงกับความเป็นจริงอย่างมาก และขัดต่อความคิดเห็นของท่านอย่างสิ้นเชิง หรือตรงกันข้ามกับลักษณะความเป็นจริงของท่านอย่างมากถึงมากที่สุด |

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

| ข้อความ | จริง ที่สุด | จริง | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริง เลย |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------------------|---------------------|---------|----------------|
| 1. ฉันพอใจที่หัวหน้างานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในการทำงานของฉัน | | | | | | |
| 2. ถ้าฉันเห็นว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่า หรือเกิดประโยชน์ ฉันจะทำงานนั้นด้วยความทุ่มเทเต็มที่ | | | | | | |
| 3. ฉันคิดว่าความรับผิดชอบ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน | | | | | | |
| 4. ฉันกังวลต่อผลกระทบจากงานที่ฉันทำ ฉันจึงทำงานด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่ในทุกรายละเอียด | | | | | | |
| 5. ฉันไม่พอใจที่ไม่มีใครแสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของงานที่เกิดขึ้น | | | | | | |
| 6. ฉันภาคภูมิใจในความรับผิดชอบที่ฉันมีต่องาน | | | | | | |
| 7. ฉันรู้สึกว่าการเรียนรู้รายละเอียดของงานจะเป็นการดีต่อการทำงานของฉันเอง | | | | | | |
| 8. ฉันเชื่อว่า หากเราทำงานยิ่งมาก เราก็จะยิ่งเห็นปัญหา และ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ในการทำงาน | | | | | | |

ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy)

| ข้อความ | จริง ที่สุด | จริง | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริง เลย |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------------------|---------------------|---------|----------------|
| 1. ฉันมีความรับผิดชอบต่องานตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำ โดยไม่ต้องมีใครมาควบคุมติดตาม | | | | | | |
| 2. ฉันรู้ว่าฉันมีความสามารถที่จะทำงานที่ยาก ทำหลายมากกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน | | | | | | |
| 3. ฉันสามารถใช้ประสบการณ์การทำงานของฉันในการสอนงานผู้อื่นให้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง | | | | | | |
| 4. ฉันมั่นใจว่าฉันจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด | | | | | | |
| 5. ฉันไม่มั่นใจว่างานที่ฉันทำจะสำเร็จลุล่วงได้ ถ้าไม่มีหัวหน้าผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะ ให้คำแนะนำ | | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 6. บางครั้งฉันไม่มีความมั่นใจในการทำงาน แต่ก็ทำงานได้จนสำเร็จ | | | | | | |
| 7. ฉันจะเครียดและกังวล เมื่อต้องรับผิดชอบในการทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อน | | | | | | |
| 8. ฉันสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปพัฒนาต่อยอดกับการทำงานด้านอื่นๆ ได้ | | | | | | |
| 9. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาของงานได้เป็นอย่างดี | | | | | | |
| 10. ฉันเชื่อว่า ฉันมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย | | | | | | |

ตอนที่ 2.3 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control)

| ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| 1. เมื่อฉันตั้งใจ และทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ฉันเชื่อว่าผลของงานที่ฉันทำจะออกมดี | | | | | | |
| 2.บุคคลที่ทุ่มเทเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากของงานย่อมประสบความสำเร็จ | | | | | | |
| 3.การเป็นคนโปรดของหัวหน้าจะทำให้สิ่งใดย่อมถูกเสมอ | | | | | | |
| 4. ภาพลักษณ์ชื่อเสียงของบริษัท ส่วนหนึ่งมาจากผลงานการทำงานด้วยพากเพียรพยายามของฉัน | | | | | | |
| 5.ฉันเชื่อว่าถ้าเราตั้งใจจริง วันหนึ่งต้องประสบความสำเร็จ เพราะความเพียรพยายาม | | | | | | |
| 6.ฉันเชื่อว่า ไม่มีสิ่งใดเกินความสามารถขอเพียงให้ตั้งใจ ไม่ย่อท้อไปเสียก่อน | | | | | | |
| 7.การเล่นพวก และระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในหน่วยงานที่ฉันทำงาน | | | | | | |
| 8.ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำงานสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ | | | | | | |
| 9.ฉันเชื่อว่าฉันมีความสามารถในการทำงานนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน | | | | | | |

ตอนที่ 2.4 แบบสอบถามสมรรถนะการทำงาน (Competency of work)

| ข้อความ | จริง ที่สุด | จริง | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริง เลย |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------------------|---------------------|---------|----------------|
| 1. ความรู้ที่ฉันมีเพียงพอต่อการทำงานให้มีคุณภาพ | | | | | | |
| 2. ไม่มีใครในหน่วยงานสามารถเทียบเคียงความรู้ในงานที่ฉัน รับผิดชอบได้ | | | | | | |
| 3. ฉันมักได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ในการ ทำงานแก่พนักงานใหม่ | | | | | | |
| 4. ฉันเป็นคนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เร็ว | | | | | | |
| 5. ฉันมีความสามารถเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานใหม่ๆ แม้ยัง ไม่เคยทำมาก่อน | | | | | | |
| 6. เพื่อนร่วมงานของฉันมักจะประเมินความสามารถของฉันต่ำ | | | | | | |
| 7. เมื่อมีงานโครงการใหม่ ฉันมักจะเป็นคนแรกที่เพื่อนๆ และ หัวหน้างานมักจะเสนอชื่อให้ดูแลรับผิดชอบโครงการ | | | | | | |
| 8. ผู้บริหารมักจะชมในความสามารถของฉัน | | | | | | |
| 9. บริษัทมักจะมอบหมายให้ฉันทำงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถสูง | | | | | | |
| 10. ฉันมีทักษะความชำนาญในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี | | | | | | |

2.5 แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work socialization)

| ข้อความ | จริง ที่สุด | จริง | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริง เลย |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------------------|---------------------|---------|----------------|
| 1. เมื่อมีงานใหม่ๆ บริษัทฯ จะจัดให้มีการอบรมชี้แจงการ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง | | | | | | |
| 2. ฉันได้รับการบอกกล่าวถึงผลกระทบจากความเสียหายของ งานที่ทำ | | | | | | |
| 3. ฉันจะเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาทุกครั้ง | | | | | | |
| 4. ฉันไม่ได้รับการชี้แจงถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 5. หัวหน้างานของฉันได้บอกถึงความคาดหวังในความสำเร็จ ของงานที่ฉันต้องรับผิดชอบ | | | | | | |
| 6. หัวหน้างานมักจะอธิบายเนื้อหารายละเอียดในการทำงาน ให้ทราบก่อนมอบหมายงานทุกครั้ง | | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 7.หัวหน้ามักจะสอนฉันทำงาน ทำให้ฉันได้เรียนรู้เทคนิคจาก การลงมือปฏิบัติงานจริง | | | | | | |
| 8.ฉันได้เรียนรู้กฎระเบียบและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน | | | | | | |
| 9. หัวหน้างานจะติดตามผลการทำงานของฉันหลังจากที่ ถ่ายทอดความรู้ให้ฉันแล้ว | | | | | | |

ตอนที่ 2.6 แบบสอบถามการได้รับแบบอย่างจากบุคคลในสังคม

| ข้อความ | จริง ที่สุด | จริง | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริง เลย |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------------------|---------------------|---------|----------------|
| 1.ฉันเห็นว่าการลาหยุดงานเพื่อทำกิจกรรมส่วนตัวเป็นเรื่องปกติ ที่สามารถทำได้ เพราะเพื่อนร่วมงานก็ใช้สิทธิ์ลากันทุกคน | | | | | | |
| 2.เพื่อนร่วมงานของฉันสอนเทคนิคการลงบันที่รายงาน ข้อผิดพลาดโดยไม่ให้มีใครรู้หรือจับได้ | | | | | | |
| 3.หัวหน้าฉันไม่เคยตำหนิที่เพื่อนของฉันมาทำงานสายถ้าสาย ไม่มาก บางครั้งฉันจึงแอบมาทำงานสายบ้าง | | | | | | |
| 4.ฉันเลือกวิธีการทำงานของตนเองเพราะฉันไม่เคยได้รับ แบบอย่างในการทำงานจากที่ทำงาน | | | | | | |
| 5.ฉันได้พัฒนาทักษะในการทำงานโดยเรียนรู้จากการสังเกต การทำงานของคนอื่นที่ทำงาน | | | | | | |
| 6.เมื่อมีงานเร่งเพื่อนของฉันจะโดดประชุมโดยไม่ถูกตำหนิจาก หัวหน้า ฉันจึงใช้เหตุผลเดียวกันนี้ในการไม่เข้าร่วมประชุม | | | | | | |

ตอนที่ 2.7 แบบสอบถามการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ

| ข้อความ | จริง ที่สุด | จริง | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริง เลย |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------------------|---------------------|---------|----------------|
| 1.ข่าวการเกิดอุบัติเหตุทางรถยนต์ กระตุ้นให้ฉันและ หน่วยงานของฉันเพิ่มความเข้มงวดในการตรวจสอบการ ทำงาน | | | | | | |
| 2.หัวหน้างานของฉันมักจะคอยติดตามข้อมูลข่าวสารของผู้ทำ ธุรกิจในลักษณะคล้ายเคียงกับธุรกิจของฉันทุกวัน | | | | | | |
| 3.เมื่อมีโรงงานใดโรงงานหนึ่งนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ใน | | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| กระบวนการ โรงงานนั้นมักจะขอให้ supplier ของเขาปฏิบัติ ตามเช่นเดียวกับโรงงานของเขา | | | | | | |
| 4.ฉันเบื่อกับที่จะต้องรับฟังหัวหน้ารายงานการเกิดปัญหาในการ ประชุมทุกเช้า | | | | | | |
| 5.เป็นการดีที่มีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงงาน หรือโรงงาน อื่นในลักษณะเดียวกันมาแจ้งให้พนักงานทราบ เพื่อเพิ่มความ ระมัดระวัง | | | | | | |
| 6.การที่ฉันทำงานโดยไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานที่ทำ ทำให้ฉันไม่รู้ว่าควรจะปรับปรุงงานในด้านใดบ้าง | | | | | | |
| 7.เมื่อฉันได้รับข้อมูลในงานที่ฉันทำ ฉันจะนำข้อมูลนั้นมา ทบทวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงานของฉันทันที | | | | | | |
| 8.ฉันไม่ค่อยเปิดรับข้อมูล ข่าวสาร เพราะคิดว่าไม่มีความ จำเป็นต่อการทำงาน | | | | | | |

ตอนที่ 2.8 แบบสอบถามการวัดบรรยากาศการทำงานในองค์กร

| ข้อความ | จริง ที่สุด | จริง | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริง เลย |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------------------|---------------------|---------|----------------|
| 1.ในหน่วยงานที่ฉันทำงานมีการกำหนดและจัดทำโครงสร้าง การทำงานไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจน | | | | | | |
| 2.บริษัทของฉันมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และ กฎระเบียบปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน | | | | | | |
| 3.หัวหน้างาน และผู้จัดการของฉันมีความสนิทสนมผูกพัน ไกล่ชิดกับพนักงานทุกคน | | | | | | |
| 4.บริษัทไม่มีการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดีเป็น มาตรฐานเดียวกัน | | | | | | |
| 5.ฉันมาทำงานตรงเวลา และกลับหลังเวลาเลิกงานตาม กฎระเบียบของบริษัทเสมอ | | | | | | |
| 6.ฉันตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท | | | | | | |

ตอนที่ 2.9 แบบสอบถามการวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

| ข้อความ | จริง ที่สุด | จริง | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริง เลย |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|------------------|---------------------|---------|----------------|
| 1.ฉันทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เองโดยไม่ต้องมีใครมาคอยกำกับควบคุม | | | | | | |
| 2.ฉันจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้ได้งานที่ดีมีคุณภาพ | | | | | | |
| 3.ฉันสามารถควบคุมตัวเองในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร | | | | | | |
| 4.ฉันเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง | | | | | | |
| 5.ฉันไม่ได้ตรวจสอบความเรียบร้อยถูกต้องของงานทุกครั้งเมื่อเสร็จ | | | | | | |
| 6.ฉันยึดมั่นต่อกฎระเบียบเพื่องานที่มีคุณภาพ และความปลอดภัยตามวัตถุประสงค์การใช้งาน | | | | | | |
| 7.ฉันให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับอย่างเคร่งครัด | | | | | | |

ขอขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

| ชื่อสกุล- | สถานที่ทำงาน |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1. ผศดร.ศรัณย์ พิมพิทอง. | สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผศ ดร.พลเทพ พูนพล. | สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช. | สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



ภาคผนวก ค.

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

คุณภาพเครื่องมือวิจัย

| ตัวแปร | ค่าความ เชื่อมั่น | Corrected Item-Total Correlation (r) |
|----------------------------------------------|----------------------|-----------------------------------------|
| เจตคติต่อพฤติกรรมความ รับผิดชอบในการทำงาน | .852 | .345 - .882 |
| การรับรู้ความสามารถของ ตน | .701 | .205-.508 |
| ความเชื่ออำนาจในตน | .730 | .204-.675 |
| สมรรถนะการทำงาน | .825 | .214-.672 |
| การถ่ายทอดทางสังคมใน การทำงาน | .839 | .333-.727 |
| การได้รับแบบอย่างจาก บุคคลในสังคม | .802 | .262-.804 |
| การได้รับข้อมูลข่าวสารจาก สื่อ | .708 | .320-.490 |
| บรรยากาศในการทำงาน | .718 | .281-.645 |
| พฤติกรรมความรับผิดชอบใน การทำงาน | .798 | .238-.731 |

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล ศุภคสิริ ด้านถาวรเจริญ
สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา พ.ศ.2559 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย
จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2562 ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน 69/742 หมู่ 3 ถ.รังสิต-องครักษ์ ต.บึงยี่โก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี

