



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติ

ต่อการทำพันธกิจ

กัลป์ ชานวิฑิตกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคริสต์ศาสนศาสตร์

วิทยาลัยพระคริสต์ธรรมแมคกิลวารี

มหาวิทยาลัยพายัพ

พฤษภาคม 2564



ชื่อเรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับ
เจตคติการทำพันธกิจ

ผู้จัดทำ: นายกัลป์ ชานวิฑิตกุล

ชื่อปริญญา: ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคริสต์ศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ: ดร.สกุณี เกรียงชัยพร

วันที่อนุมัติผลงาน: 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

สถาบันการศึกษา: มหาวิทยาลัยพายัพ

รายชื่อคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ:

1. _____ ประธานกรรมการ
(ผศ.ดร.ลัดดาวรรณ ประสูตร์แสงจันทร์)
2. _____ กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ผศ.ดร.สาธัญญ์ บุญเกียรติ)
3. _____ กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ฟลอเรียน เฟิร์ก)
4. _____ กรรมการ
(ดร.สกุณี เกรียงชัยพร)

สงวนลิขสิทธิ์ © กัลป์ ชานวิทกุล
มหาวิทยาลัยพายัพ 2564

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในหัวข้อ “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจ” สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ อาจารย์ ดร.สุกัญญา เกรียงชัยพร ที่ได้ให้คำปรึกษา ชี้แนะในการศึกษาค้นคว้า แนะนำขั้นตอนและวิธีจัดทำจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้จัดทำจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ในสาขาวิชาคริสต์ศาสนศาสตร์ทุกท่านสำหรับการสั่งสอนองค์ความรู้ต่าง ๆ ทางคริสต์ศาสนศาสตร์ การประยุกต์ใช้ การเสริมสร้างชีวิต และการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้ทำพันธกิจที่เหมาะสม

ขอขอบพระคุณบุคลากรทั้งในคริสตจักร โรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล และหน่วยงานในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่ให้ความอนุเคราะห์ด้านการให้ข้อมูล ตลอดจนได้ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำการค้นคว้าอิสระจนประสบผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณนักศึกษาปริญญาโทวิทยาลัยพระคริสต์ธรรมแมคกิลวารีชั้นปีการศึกษา 2561 สำหรับกำลังใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีส่วนเสริมสร้างกันจนกระทั่งจบการศึกษา รวมถึงพี่น้องวิทยาลัยพระคริสต์ธรรมแมคกิลวารีทุกท่าน สำหรับความสัมพันธ์อันดีที่มอบให้แก่กัน

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง ที่ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน สนับสนุนทุนการศึกษา และทุก ๆ ท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้จนกระทั่งประสบความสำเร็จด้วยดี

ขอบพระคุณพระเจ้าสำหรับความรัก สติปัญญา และโอกาสในการศึกษา ณ วิทยาลัยฯ แห่งนี้ รวมถึงการทรงนำและทรงเลี้ยงดูจนกระทั่งสำเร็จการศึกษาและต่อ ๆ ไปในอนาคต

ขอพระเจ้าทรงโปรดอวยพระพรแก่ทุกท่านทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ

กัลป์ ขานวิฑิตกุล

พฤษภาคม 2564

ชื่อเรื่อง:	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับ เจตคติต่อการทำพันธกิจ
ผู้จัดทำ:	นายกำลป์ ชานวิทิตกุล
ชื่อปริญญา:	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคริสต์ศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ:	ดร.สกุณี เกรียงชัยพร
วันที่อนุมัติผลงาน:	1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564
จำนวนหน้า:	73 หน้า
คำสำคัญ:	บุคลิกภาพ เจตคติ พันธกิจ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้ทำพันธกิจ และศึกษาเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการทำพันธกิจ ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 16 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำแนกตามกลุ่มพันธกิจ ได้แก่ พันธกิจการเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักร พันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน พันธกิจการศึกษา และพันธกิจการแพทย์ โดยเก็บข้อมูลเป็นสองส่วน ส่วนแรก คือ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ MBTI และส่วนที่ 2 คือ การสัมภาษณ์เจตคติต่อการทำพันธกิจโดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้สึก ด้านความคิด และด้านพฤติกรรม

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ให้ข้อมูลมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ESFJ และ ISFJ มากที่สุด ลักษณะบุคลิกภาพที่เหมือนกันมากที่สุดคือ บุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึก (F) บุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัส (S) และบุคลิกภาพแบบมีแบบแผน (J) ตามลำดับ ส่วนด้านเจตคติ ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีเจตคติทางบวกต่อการทำพันธกิจ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้ข้อเสนอแนะว่า บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่เข้าร่วมในพันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทยในอนาคตควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และเจตคติต่อการทำพันธกิจเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร

Title: Relationship between Personality and Attitude toward Ministries

Researcher: Kalp Chanvithitkul

Degree: Master of Arts in Christian Theology

Advisor: Sakunee Kriangchaiporn (Ph.D.)

Approval Date: February 1, 2021

Institution : Payap University, Chiang Mai, Thailand

Number of Pages: 73 pages

Keywords: Personality, Attitude, Christian ministry

ABSTRACT

The purpose of this study is to explore the relationship between personalities and attitudes of workers in Christian ministries. The participants were selected by using purposive sampling method. They are consisted of 16 staffs working in the Church of Christ in Thailand (CCT), distinguished by department including evangelical mission, pastoral mission, academic mission, and medical mission. The data was collected in two parts, MBTI Personality Test and in-depth interview on their attitudes toward Christian ministry with three components (cognitive, affective, and behavioral).

The research found that most participants had ESFJ and ISFJ personality types. Additionally, most of the participants had Feeling (F), Sensing (S) and Judging (J) as related personality traits. Moreover, most of participants had a positive attitude toward Christian ministry.

This study calls for people who have been and will be entering into active ministry with CCT should pay close attention to the relationship between personality, attitude, and ministry, in order to develop their ministry workers.

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย	1
1.2 โจทย์หรือคำถามวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา.....	5
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	6
2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการทำพันธกิจ	7
2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	15
2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	36
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพ	36
4.2 เจตคติของผู้ให้ข้อมูล.....	39
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	61
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	62
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก ก.....	80
ภาคผนวก ข.....	82
ภาคผนวก ค.....	83
ภาคผนวก ง	85
ประวัตินักวิจัย	87

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 คู่ที่ 1: E-I (Extravert-Introvert) มาตรฐานวัดสิ่งที่บุคคลใช้พลังงานเพื่อการแสดงตนหรือให้ความสนใจ	19
ตารางที่ 2 คู่ที่ 2: S-N (Sensing-Intuition) มาตรฐานวัดการรับรู้หรือการแสวงหาข้อมูลของบุคคล	20
ตารางที่ 3 คู่ที่ 3: T-F (Thinking-Feeling) เป็นมาตรฐานวัดการตัดสินใจของบุคคล.....	21
ตารางที่ 4 คู่ที่ 4: J-P (Judging-Perceiving) เป็นมาตรฐานวัดแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคล	22
ตารางที่ 5 บุคลิกภาพชอบความเป็นส่วนตัวและรับรู้โดยประสาทสัมผัส.....	23
ตารางที่ 6 บุคลิกภาพชอบความเป็นส่วนตัวและรับรู้โดยสัญชาตญาณ	24
ตารางที่ 7 บุคลิกภาพชอบเข้าสังคมและรับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส	25
ตารางที่ 8 บุคลิกภาพชอบเข้าสังคมและใช้สัญชาตญาณ	26
ตารางที่ 9 บุคลิกภาพของบุคลากรในสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มพันธกิจ.....	36
ตารางที่ 10 บุคลิกภาพของบุคลากรในสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามบุคลิกภาพ.....	38
ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach's alpha	85
ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การทดสอบซ้ำ.....	85
ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานวัด	86

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรสภาคริสตจักรในประเทศไทย	10
ภาพที่ 2 การจำแนกองค์ประกอบของเจตคติ	30

นียมศัพท์

บุคลิกภาพ หมายความว่าถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลทั้งแบบแผนของความคิด ความรู้สึก และ
แนวโน้มพฤติกรรมที่มีอย่างเฉพาะตัวในแต่ละบุคคล

เจตคติต่อการทำพันธกิจ หมายความว่าถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อการทำ
พันธกิจ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ ประเทศนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและมั่งคั่งทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ในประเทศไทยได้มีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มียุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 12 ยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์แรก คือการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต มีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดี

จากคู่มือ “มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ” ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพกล่าวถึงการทำงานอย่างมีความสุขจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายส่วน นอกจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมในการทำงานที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพแล้วนั้น องค์กรยังต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งคือความสุขของพนักงานขณะปฏิบัติงาน หรือที่เรียกว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะเราใช้ชีวิตจำนวนกว่า 8-10 ชั่วโมงต่อวันไปกับการทำงาน องค์กรต้องเรียนรู้บุคคลในองค์กรนั้น เมื่อคนมีความสุข ย่อมนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขได้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) คำกล่าวนี้ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางาน และการทำงานอย่างมีความสุขของบุคคล การให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคคลยังขยายไปในวงกว้างขึ้น ด้วยความห่วงใยต่อการดำเนินชีวิตของชาวไทยของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงมีกระแสพระบรมราโชวาทพระราชทานแก่นักศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2516 ไว้ดังนี้

"...คนเราต้องเตรียมตัว เพื่อที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต
 แต่การเตรียมตัวนั้น ก็ต้องมีความรู้ประกอบด้วย
 มีการฝึกนิสัยใจคอของตนให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้ด้วย
 สิ่งที่สำคัญในการฟันฝ่าอุปสรรคในชีวิตคือ
 ต้องรู้จักตัวเอง รู้ว่าตัวกำลังทำอะไร รู้ว่าตัวต้องการอะไร..."

กระแสพระบรมราโชวาทแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีความเข้าใจในตนเอง และรู้ถึง
 จุดมุ่งหมายชีวิตของตนเป็นปัจจัยสำคัญในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ดังนั้นหากบุคคล
 มีความเข้าใจในตนเองและรู้จุดมุ่งหมายของตนเอง จะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 ได้ ซึ่งปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และเจตคติ มีส่วนสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงการรู้จักตนเอง

องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เติบโตล้วนมีนโยบายและฝ่ายงานที่สนับสนุนการจัดการและ
 พัฒนาระบบบริหารมนุษย์อย่างเป็นระบบ องค์กรจะสามารถเจริญก้าวหน้าได้จากการนำปัจจัยทางการ
 บริหารมาดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปัจจัยบริหารที่สำคัญที่สุดคือ “คน”
 เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ปัจจัยบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด บุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เหนือกว่าทรัพยากรอื่น
 (อุทัย หิรัญโต, 2531) หากการบริหารบุคคลมีประสิทธิภาพ งานต่าง ๆ ในองค์กรย่อมมีประสิทธิภาพ
 ตามไปด้วย ซึ่งปัจจัยด้านบุคคลนี้มักจะต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ตลอดเวลา เพราะแต่ละบุคคลมี
 ความแตกต่างกัน ซึ่งเจตคติ และบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบสำคัญในความแตกต่างดังกล่าว

หน่วยงานคริสเตียนได้มีการศึกษาและอธิบายถึงความสำคัญของปัจจัยภายในของบุคคล ที่
 ส่งผลต่อการทำพันธกิจเพื่อรับใช้พระเจ้า ริชาร์ด วอร์เรน (2004) ได้เสนอความคิดเห็นที่สำคัญว่า
 พระเจ้าทรงมอบหมายงานให้แก่คนของพระองค์ พระเจ้าทรงเตรียมพวกเขาให้มีลักษณะที่สอดคล้อง
 เพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จ ลักษณะเหล่านั้นเรียกว่า S.H.A.P.E. ประกอบด้วย ของประทานฝ่ายวิญญาณ
 (Spiritual gifts) หัวใจ (Heart) ความสามารถ (Abilities) บุคลิกภาพ (Personality) และ
 ประสบการณ์ (Experience) การใช้ลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวเพื่อรับใช้พระเจ้า และการมีความเข้าใจ
 ในตนเองสามารถทำบุคคลสามารถทำพันธกิจของพระเจ้าได้มากขึ้น ลักษณะนิสัย ความคิด การ
 ตัดสินใจ รวมถึงบุคลิกภาพ เป็นปัจจัยที่สอดคล้องกับการทรงเรียกของพระเจ้า และสามารถนำบุคคล
 ปฏิบัติพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษารุ่นนี้จึงเลือกศึกษาบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล และ
 ศึกษาเจตคติของผู้ทำพันธกิจในสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อศึกษาถึงเอกลักษณ์ของมนุษย์ที่
 ได้รับการทรงสร้างอย่างเฉพาะเจาะจงในแต่ละบุคคลอย่างมีจุดประสงค์

การตรวจสอบบุคลิกภาพและเจตคติต่อการปฏิบัติงานมักอยู่ในกระบวนการรับสมัครงานในองค์กรต่าง ๆ เพื่อประเมินความเหมาะสมของบุคคลกับตำแหน่งงาน รวมถึงการสร้างความเข้าใจในลักษณะงาน เจนเซน (Jensen, 2007, อ้างถึงใน วราจคณา โสมะนันท์ และภัทรพร แจ่มใส, 2561) กล่าวว่า การทดสอบบุคลิกภาพของบุคคลเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในการประเมินบุคคลให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม บุคคลสามารถใช้บุคลิกภาพในการจัดการปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานยังส่งผลถึงความกระตือรือร้นของบุคคล ความผูกพันต่องาน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร, 2546)

จากการตรวจสอบเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจพบว่า บุคลิกภาพมีผลต่อการปฏิบัติงาน (ณัฐชยา เจนจิรัฐติกาล, 2561; อมราลักษณ์ ชัยภักดี, 2556; พรพิไล ต้นตีสปีกร, 2546; อารินทร์ดา วุฑฒิระ, 2549; สกนธ์ อาภาภรณ์กุล, 2547) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถประสบความสำเร็จได้ต่อไป และเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยเจตคติต่อการทำพันธกิจพบว่า เจตคติมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ดีในการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการทำงานในบริษัท (พันธ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว, 2545; ธัญกรณ์ ราศี, 2558; มนัสวิน พรสุทธิสินธุ์, 2557; แพรพิมพ์ สีลาวนิช, 2559)

การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจในสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยตรงยังมีจำนวนน้อย สภาคริสตจักรในประเทศไทยซึ่งเป็นองค์กรองค์กรทางศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ ที่รวมตัวกันเพื่อทำพันธกิจของพระเจ้าในประเทศไทย อันประกอบด้วย พันธกิจด้านการประกาศเผยแผ่พระกิตติคุณ พันธกิจด้านการศึกษา พันธกิจด้านการรักษาพยาบาลและพันธกิจอื่นๆ โดยมีหลักข้อเชื่อ ข้อปฏิบัติ และธรรมนูญเดียวกัน อยู่ภายใต้การปกครองเดียวกัน ด้วยวิธีการเลี้ยงตนเอง ปกครองตนเอง และประกาศพระกิตติคุณด้วยตนเอง สามารถพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้ โดยการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพันธกิจต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาประเด็นดังกล่าว ผลงานวิจัยที่ได้สามารถเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพ พัฒนาเจตคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสภาคริสตจักรในประเทศไทย และสามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่ต้องการปฏิบัติงานในสภาคริสตจักรในประเทศไทยในอนาคต

1.2 โจทย์หรือคำถามวิจัย

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจของบุคลากรในหน่วยงานของสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีคำถามวิจัยดังต่อไปนี้

1.2.1 บุคลิกภาพของบุคลากรในพันธกิจแต่ละด้านของสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีลักษณะอย่างไร

1.2.2 เจตคติต่อการทำพันธกิจของบุคลากรในการทำพันธกิจแต่ละด้านของสภาคริสตจักรในประเทศไทยเป็นอย่างไร

1.2.3 ความเชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพและเจตคติของบุคลากรในพันธกิจแต่ละด้านของสภาคริสตจักรในประเทศไทยเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจ มีจุดประสงค์การศึกษาดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้ทำพันธกิจโดยใช้แบบวัด MBTI

1.3.2 เพื่อศึกษาเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการทำพันธกิจ

1.3.3 เพื่อศึกษาความเชื่อมโยงของบุคลิกภาพและเจตคติของบุคลากร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจของบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 16 คน แบ่งเป็นพันธกิจการเผยแพร่และพัฒนาศิสตจักร พันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน พันธกิจการศึกษา และพันธกิจการแพทย์ โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัย

1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดบุคลิกภาพ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลิกภาพของกลุ่มประชากร เพราะแบบวัดดังกล่าวเป็นแบบวัดที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลในการวัดบุคลิกภาพควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษามูลบุคลิกภาพดังกล่าวเป็นแนวโน้มของลักษณะบุคลิกภาพในตัวบุคคล ไม่ได้เป็นสิ่งที่ตัดสินว่าบุคคลมีความเหมาะสม หรือไม่เหมาะสมกับการทำพันธกิจต่าง ๆ และใช้วิธีการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อเก็บข้อมูลเจตคติต่อการทำพันธกิจ โดยทุกคนที่ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ข้อมูลด้วยความเข้าใจ และด้วยความจริงใจ

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1.6.1 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย

1.6.2 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาเจตคติที่มีต่อการทำพันธกิจของบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย

1.6.3 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่ต้องการทำพันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทยในอนาคต

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการทำพันธกิจ

2.1.1 ความหมายของการทำพันธกิจ

2.1.2 วัฒนธรรมการทำพันธกิจ

2.1.3 พันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

2.2.2 การวัดบุคลิกภาพ

2.2.3 มาตรฐานวัดบุคลิกภาพ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพกับการทำพันธกิจ

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

2.3.1 ความหมายของเจตคติ

2.3.2 องค์ประกอบของเจตคติ

2.3.3 การวัดเจตคติ

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำพันธกิจ

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการทำพันธกิจ

2.1.1 ความหมายของการทำพันธกิจ

การทำพันธกิจในสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นการปฏิบัติงานในส่วนงานของพันธกิจ คริสเตียน การศึกษาความหมายของการทำพันธกิจจึงอาศัยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจาก ความหมายของพฤติกรรมการทำงานทั่วไป โดยมีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ดังนี้

บาร์ช (Baruch, 1968, อ้างถึงใน จันจิรา โสประจิน, 2553, น. 12) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถ สังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกาย พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ

อัลบานีส (Albanese, 1981 อ้างถึงใน ณีฐฎีกา เจยาคม, 2551, น. 11) ได้ให้ความหมาย ของพฤติกรรมการทำงาน คือ พฤติกรรมและการกระทำของคณงานที่จะส่งผลสำเร็จต่องานของเขา โดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคณงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขา ปฏิบัติงานอยู่

มัลลิกา ต้นสอน (2544) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมทำงาน คือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดง ออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน ซึ่งอาจมี ลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการโดยอาจจะเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กร

ตะวัน สาดแสง (2548) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงาน คือ การแสดงออกของบุคคล ในทางใดทางหนึ่งที่มีต่อเหตุการณ์ในสถานที่ทำงาน ถ้าเป็นพฤติกรรมเชิงบวกจะเป็นที่ต้องการของ องค์กร ตรงข้ามถ้าเป็นพฤติกรรมทางลบก็ไม่เป็นที่ต้องการขององค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานหมายถึง การกระทำที่บุคคลแสดงออก รวมถึง ความคิด ความรู้สึกที่มีต่องาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคคล โดยสามารถเป็นทั้งพฤติกรรม เชิงบวกที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และพฤติกรรมเชิงลบที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นการทำพันธกิจ คือ การปฏิบัติงานของบุคคลที่มีการแสดงออก มีความคิด ความรู้สึก ต่องานพันธกิจ ซึ่งส่งผลต่อ ความสำเร็จในงานของบุคคล และความสำเร็จในพันธกิจหรือองค์กร โดยงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ เลือกรับข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย จึงเก็บข้อมูลตามส่วนพันธกิจที่ สภาคริสตจักรประเทศไทยได้กำหนดไว้

2.1.2 วัฒนธรรมการทำพันธกิจ

องค์กรคริสเตียนมีการศึกษาวัฒนธรรมการทำพันธกิจอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ เจฟฟรีย์ ซันเนนฟีลด์ (Jeffrey Sonnenfeld, 2001, as cited in Livermore D. A., 2009) นักวิชาการของ Yale School of Management ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบศึกษา (Academy culture) วัฒนธรรมแบบทีมเบสบอล (Baseball-Team culture) วัฒนธรรมแบบสโมสร (Club culture) และวัฒนธรรมแบบป้อมปราการ (Fortress culture)

1) วัฒนธรรมสถาบันการศึกษา (Academy culture) ในการทำงานแบบวัฒนธรรมสถาบันการศึกษา บุคลากรจะมีทักษะความสามารถสูง มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน และทำงานเพื่อความก้าวหน้า องค์กรมีหน้าที่ในการจัดสรรสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาและใช้ทักษะความสามารถของตน ซึ่งมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล หรือองค์กรขนาดใหญ่มักจะมีวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบนี้ บุคลากรในพันธกิจการศึกษาได้รับความคาดหวังในการสอน การให้คำปรึกษา การดูแลงบประมาณ และการวางแผนงาน การทำงานในพันธกิจนี้อาจทำให้เกิดคำถามกับบุคลากรว่า ตนเองมีคุณค่าหรือจะนำความรู้ถ่ายทอดแก่ผู้อื่นอย่างไร

2) วัฒนธรรมแบบทีมเบสบอล (Baseball-Team culture) ในการทำงานแบบวัฒนธรรมทีมเบสบอล บุคลากรเป็นเหมือน “ผู้เล่นอิสระ” ที่มีทักษะความสามารถเพื่อนำมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นประโยชน์ บุคลากรกลุ่มนี้จะเป็นที่ต้องการสำหรับองค์กร วัฒนธรรมแบบนี้มักพบในองค์กรที่มีความผันผวนสูงเช่น องค์กรการลงทุน หรือองค์กรโฆษณา ซึ่งองค์กรคริสเตียนจะไม่พบวัฒนธรรมแบบนี้มากนัก เพราะองค์กรคริสเตียนไม่ได้มีลักษณะที่แสวงหากำไรแบบรวดเร็ว หรือมีความเสี่ยงสูง แต่ในพันธกิจที่กำกับเยาวชนอาจมีลักษณะวัฒนธรรมในรูปแบบนี้ การทำพันธกิจกับเยาวชนเคยถูกมองว่าเป็นพันธกิจที่มีความเสี่ยง แต่ปัจจุบันพันธกิจนี้มีความมั่นคงมากขึ้น บุคลากรที่มีวัฒนธรรมการทำงานแบบนี้จะอยู่ในองค์กรที่มีความทันสมัย หรือทำงานกับการบุกเบิกคริสตจักร ซึ่งมีความเสี่ยงและมีช่องว่างสำหรับการสร้างแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่

3) วัฒนธรรมแบบสโมสร (Club culture) คริสตจักรมักมีวัฒนธรรมการทำพันธกิจรูปแบบนี้ ลักษณะที่เด่นชัดที่สุดคือการร่วมกลุ่มอย่างเหนียวแน่น บุคลากรจะให้ความสำคัญกับความภักดีต่อองค์กรหรือคริสตจักร บุคลากรที่ปฏิบัติงานจะอยู่ในองค์กรหรือคริสตจักรในระยะเวลานาน ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นกับความอาวุโส การรับผู้ร่วมงานมักจะเลือกจากผู้ที่อยู่ข้างในองค์กรมากกว่าการรับคนนอก คริสตจักรหลายแห่งมักเลือกผู้ที่ตนรู้จักแต่ไม่มีความรู้ มากกว่ารับคนจาก

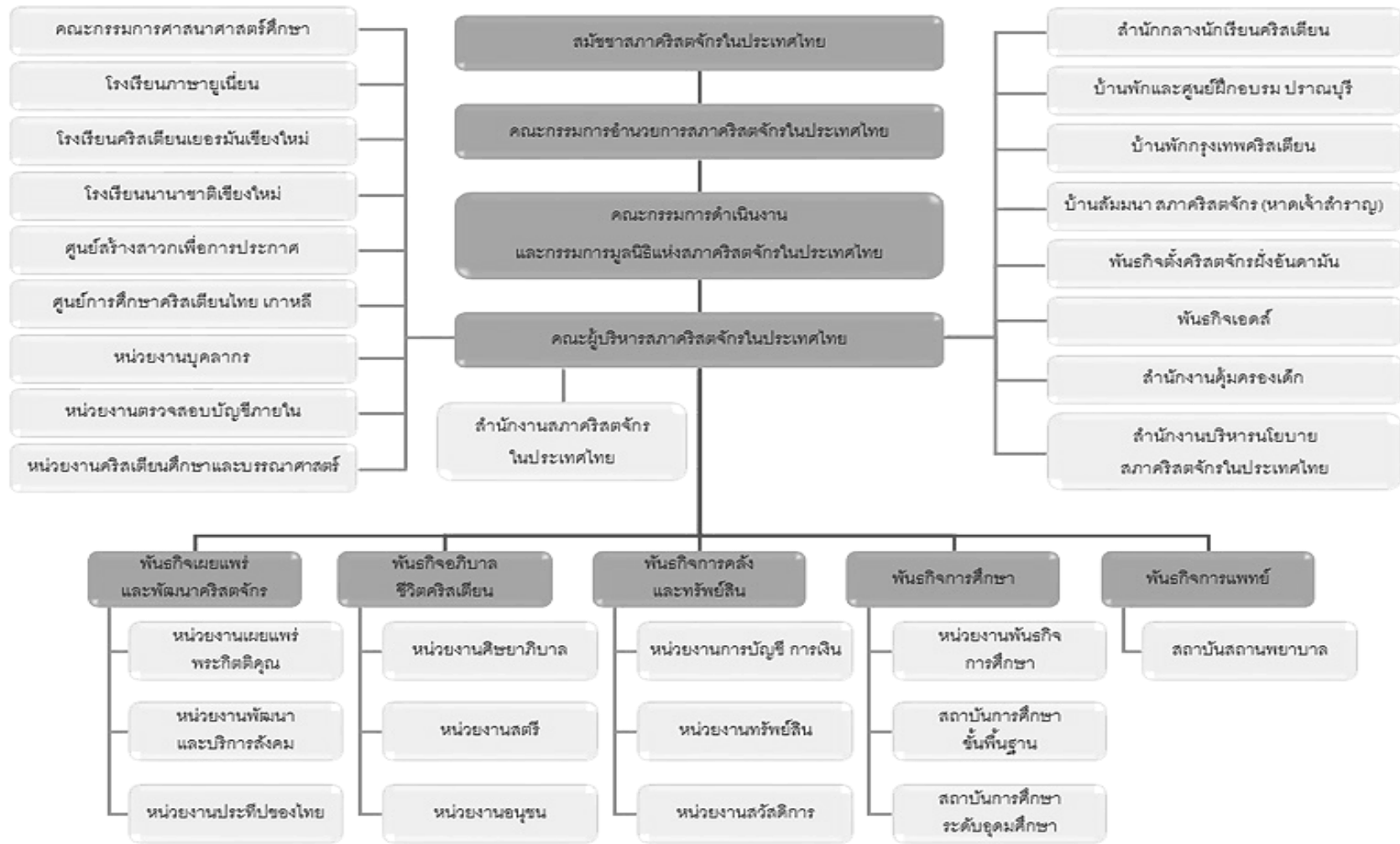
สถาบันพระคริสต์ธรรมที่ไม่รู้จักที่อาจจะใช้เวลาอยู่เพียงหนึ่งหรือสองปี องค์กรหรือคริสตจักรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จึงคำนึงถึงความไว้วางใจมากกว่าความรู้ ความสามารถ

4) วัฒนธรรมแบบป้อมปราการ (Fortress culture) องค์กรขนาดใหญ่หรือคริสตจักรขนาดใหญ่มักมีวัฒนธรรมการทำพันธกิจรูปแบบนี้ องค์กรมักคำนึงถึงงบประมาณประจำปีที่มีมากอย่างรอบคอบ และใช้งบประมาณอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรอยู่เสมอ ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรที่ทำงานในวัฒนธรรมแบบนี้มักเกิดความรู้สึกที่ไม่มั่นคงต่อการทำงานหรือกลัวการเปลี่ยนแปลงโดยการนำตนเองออกจากองค์กร

การจัดแบ่งวัฒนธรรมแบบนี้ไม่ได้เป็นสิ่งที่กำหนดวัฒนธรรมการทำพันธกิจอย่างเจาะจง แต่เป็นการแสดงให้เห็นถึงแนวทางการทำพันธกิจขององค์กรต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น บุคลากรอาจได้รับการทรงเรียกให้ทำพันธกิจในองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างจากตน แต่หากบุคลากรสามารถทำงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำพันธกิจที่ใกล้เคียงกับตนเองย่อมเป็นสิ่งที่ดี การทำความเข้าใจวัฒนธรรมการทำพันธกิจสามารถช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัว และพัฒนาการทำงาน รวมถึงพัฒนาองค์กรได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

2.1.3 พันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทย

สภาคริสตจักรในประเทศไทย คือ องค์กรทางศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ ที่รวมตัวกันเพื่อทำพันธกิจของพระเจ้าในประเทศไทย อันประกอบด้วย พันธกิจด้านการประกาศเผยแผ่พระกิตติคุณ พันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน พันธกิจด้านการศึกษา พันธกิจด้านการรักษาพยาบาลและพันธกิจอื่น ๆ โดยมีหลักข้อเชื่อ ข้อปฏิบัติ และธรรมนูญเดียวกัน อยู่ภายใต้การปกครองเดียวกัน ด้วยวิธีการเลี้ยงตนเอง ปกครองตนเอง และประกาศพระกิตติคุณด้วยตนเอง (ประสิทธิ์ พงศ์อุดม, 2557) โดยสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้แบ่งพันธกิจออกเป็นหลายส่วน มีโครงสร้างองค์กรดังนี้



ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ส่วนที่ 1 พันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักร

พันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักรแบ่งกลุ่มงานออกเป็น 3 กลุ่มงาน คือ พันธกิจเผยแพร่ พระกิตติคุณ พันธกิจพัฒนาและบริการสังคม และหน่วยงานประทีปของไทย

พันธกิจเผยแพร่พระกิตติคุณ

- 1) สนับสนุนและส่งเสริมให้คริสเตียนทุกคนรู้จักการเผยแพร่พระกิตติคุณ
- 2) สนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาทั้งในคริสตจักรและสถาบัน
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมให้คริสเตียนและบุคคลทั่วไป ศึกษาพระคริสตธรรมคัมภีร์ทางไปรษณีย์และสื่อต่าง ๆ

หน่วยงานพัฒนาและบริการสังคม

- 1) สนับสนุนและส่งเสริมให้คริสเตียนเข้าใจคุณค่าชีวิตที่สมบูรณ์ในพระเยซูคริสต์ เรียนรู้ที่จะพึ่งพาตนเอง และใช้สิ่งที่ตนมีให้เป็นประโยชน์ต่อคริสตจักรและชุมชน
- 2) สนับสนุนและส่งเสริมคริสตจักรให้มีศักยภาพ สามารถพัฒนาตนเองและชุมชน
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมคริสตจักรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพื่อแสดงความรักของพระเยซูคริสต์

หน่วยงานประทีปของไทย

- 1) สนับสนุนและส่งเสริมให้คริสเตียนทุกคนรู้จักการเผยแพร่พระกิตติคุณ
- 2) สนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาทั้งในคริสตจักรและสถาบัน
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมให้คริสเตียนและบุคคลทั่วไป ศึกษาพระคริสตธรรมคัมภีร์ทางไปรษณีย์และสื่อต่าง ๆ

ส่วนที่ 2 พันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน

พันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียนแบ่งกลุ่มงานออกเป็น 3 กลุ่มงาน คือ หน่วยงานศิษยาภิบาล หน่วยงานสตรี และหน่วยงานอนุชน

หน่วยงานศิษยาภิบาล

- 1) สนับสนุนและส่งเสริมให้คริสตจักรจัดหาและเตรียมบุคลากร เพื่อพัฒนาเป็นศิษยาภิบาล
- 2) สนับสนุนและส่งเสริมให้ศิษยาภิบาลทุกระดับ มีความรู้ ความเข้าใจด้านศาสนศาสตร์

3) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้ถือใบทุกระดับให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

หน่วยงานสตรี

สนับสนุนและส่งเสริมให้สตรีคริสเตียนมีบทบาทความรับผิดชอบในการเป็นพยานขององค์พระเยซูคริสต์ ทั้งในคริสตจักรและชุมชน โดยมีเป้าหมายให้สตรีคริสเตียนสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีความเชื่อที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการรับใช้พระเจ้าในระดับคริสตจักรภาค สภาคริสตจักรในประเทศไทย

หน่วยงานอนุชน

สนับสนุนและส่งเสริมให้เยาวชนคริสเตียนมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นพยานของพระเยซูคริสต์ ทั้งในคริสตจักรและชุมชน

ส่วนที่ 3 พันธกิจการคลังและทรัพย์สิน

พันธกิจการคลังและทรัพย์สินแบ่งกลุ่มงานออกเป็น 3 กลุ่มงาน คือ หน่วยงานการบัญชีการเงิน หน่วยงานทรัพย์สิน และหน่วยงานสวัสดิการ

ด้านการบัญชี

- 1) รับผิดชอบตรวจสอบการรับเงินประจำวัน การจ่ายเงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตลอดจนตรวจทานใบสำคัญส่งจ่าย
- 2) รับผิดชอบการจัดทำงบการเงิน ได้แก่ งบทดลอง งบดุล งบรายได้ ค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน สถาบัน การจัดทำงบประมาณ การติดตามการใช้จ่าย และงบกระแสเงินสด การวางระบบบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี ตลอดจนสามารถทำแผนการเงินของหน่วยงานและสถาบัน
- 3) รับผิดชอบสอบทานการรับเงินจากรายได้ของหน่วยงาน สถาบัน และการจ่ายเงินให้ถูกต้องตามระเบียบการบริหาร การบริการหน่วยงานและสถาบัน การจ่ายเงินตามมติที่ได้รับอนุมัติ ตลอดจนการบันทึกบัญชีให้ตรงกับกรรับเงินและการจ่ายเงิน หรือตามเช็คธนาคาร จัดทำงบกระทบยอดบัญชีเงินฝากธนาคารทุกบัญชี

ด้านการเงิน

- 1) รับผิดชอบด้านการเงิน ทั้งด้านการรับเงินและการจ่ายเงิน ตรวจสอบการรับเงิน รายได้ของหน่วยงาน สถาบัน จัดทำให้มีใบสำคัญรับเงินประจำ สรุปรายได้ประจำเดือน และตรวจสอบด้านการจ่ายเงินตามใบสำคัญส่งจ่ายเงินที่ได้รับการอนุมัติให้จ่ายเงินทุกรายการ
- 2) รับผิดชอบด้านการรับเงินจากรายได้ รับผิดชอบด้านการจ่ายเงิน โดยจัดทำใบสำคัญส่งจ่าย การเขียนเช็คส่งจ่ายเงิน ตรวจสอบการอนุมัติการจ่ายตามใบสำคัญส่งจ่ายให้ตรงกับผู้มีอำนาจที่ส่งจ่ายบนเช็คธนาคาร
- 3) รับผิดชอบเงินสตอย์ของหน่วยงาน สถาบัน ตลอดจนรับผิดชอบในการเก็บรักษาเงินสดที่รับจากรายได้ของหน่วยงาน สถาบัน เพื่อนำเข้าธนาคารประจำวัน และรักษาเงินสดไว้ในตู้เซฟ เพื่อนำเข้าธนาคาร
- 4) เงินรายรับประจำวันของหน่วยงานและสถาบัน ให้นำฝากธนาคารทั้งจำนวน ภายในวันที่รับเงิน หากหมดเวลาทำการของธนาคารให้เก็บรักษาเงินไว้ในตู้เซฟ พร้อมสอบถามจำนวนเงินเข้าตู้เซฟให้ตรงกับยอดสรุปรายงานการรับเงินประจำวัน และลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน

หน่วยงานทรัพย์สิน

- 1) ควบคุมดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินของคริสตจักร สถาบัน และหน่วยงานในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย
- 2) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาที่ดินและทรัพย์สินของทุกคริสตจักร หน่วยงาน และสถาบันในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย
- 3) กลั่นกรองโครงการก่อสร้าง และซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ ของสถาบันและหน่วยงาน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

หน่วยงานสวัสดิการ

- 1) รับผิดชอบ ดูแล รวบรวมเงินสะสมต่าง ๆ ของบุคลากรเพื่อบริหารการเงินให้เป็นประโยชน์แก่บุคลากรที่เป็นสมาชิก
- 2) จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมแก่สมาชิก เช่น บำเหน็จ บำนาญ การบริการสุขภาพ และที่อยู่อาศัย ทั้งในขณะทำงานและหลังเกษียณอายุ

3) จัดให้มีเงินชดเชยแก่บุคลากรที่เป็นสมาชิกเมื่อออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ

4) สนับสนุน และส่งเสริมคริสตจักร หน่วยงานและสถาบัน จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้บุคลากร

ส่วนที่ 4 พันธกิจการศึกษา

พันธกิจการศึกษาแบ่งออกเป็นสถาบัน 2 กลุ่ม คือ สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีพันธกิจในสถาบันดังนี้

1) เพื่อเป็นพยานแห่งความรักของพระเยซูคริสต์

2) เพื่อให้ปรัชญาชีวิตสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของสภาคริสตจักรในประเทศไทย

3) เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญขึ้นตามศักยภาพของตน ทั้งมีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นพลเมืองดีรับใช้สังคมและประเทศไทยชาติ

4) เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลในการจัดการศึกษา

ส่วนที่ 5 พันธกิจการแพทย์

พันธกิจการแพทย์มีสถาบันสถานพยาบาลเป็นหน่วยงานหลัก โดยมีพันธกิจในสถาบันดังนี้

1) ให้การบำบัดรักษาพยาบาลฟื้นฟูสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันการเจ็บป่วย ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณแก่บุคคลทั่วไป

2) พัฒนาสถาบันให้มีมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริการรักษาพยาบาล

3) ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการมีสุขภาพสมบูรณ์ และพบสันติสุขในพระเยซูคริสต์

4) ประสานงาน และร่วมมือกับคริสตจักรภาค หน่วยงาน และสถาบันของมูลนิธิฯ ในการให้บริการรักษาพยาบาลแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบและทั่วถึง

5) จัดหน่วยเคลื่อนที่บริการด้านสุขภาพแก่ชุมชนในท้องถิ่นที่มีความต้องการ

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ (Personality) มีรากฐานมาจากภาษาละติน คือ phersu ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษากรีก πρόσωπον (prosopon) หมายถึงหน้าากที่ตัวละครใช้สวมเมื่อแสดงตามบทบาทที่ตนได้รับ โดยการให้คำนิยามและการให้ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” ได้มีนักวิชาการและนักจิตวิทยาให้คำนิยามไว้หลากหลาย ดังนี้

มิสเชล (Mischel, 1968, อ้างถึงใน เดชา เดชะวิวัฒนะไพศาล, 2555, น. 93) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือรูปแบบพฤติกรรมที่มีลักษณะเด่นรวมความคิดและอารมณ์ ซึ่งเป็นตัวกำหนดให้บุคคลแต่ละบุคคลมีการปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาวะการณ์ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม บุคลิกภาพจึงทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน

วารุณี ธนวรราชพิช (2534) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะที่ปรากฏภายนอก และลักษณะภายในของบุคคลนับแต่รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง เจตคติ แรงจูงใจ สติปัญญา ความคิดเห็น ความสามารถ ปฏิบัติการตอบสนองทางอารมณ์ ลักษณะประจำตัวต่าง ๆ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อประสบการณ์และส่วนที่เหลือค้ำจากประสบการณ์

สุชา จันท์ธอม (2536) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะที่สำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล ได้แก่ รูปร่างหน้าตาท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ การแสดงอารมณ์ และผลที่เกิดจากประสบการณ์

วารารณ ตระกูลสฤษดี (2545) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของพฤติกรรมในแต่ละบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต หากผู้ใดมีบุคลิกภาพที่ดีก็จะเป็นที่ชื่นชอบ ได้รับการช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้อื่น ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการทำงาน

ปณิธิ พลนิรันดร์ (2548) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ที่รวมคุณลักษณะทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนถึง ลักษณะกิริยา การแสดงออกทางอารมณ์ การปรับตัว ค่านิยม พฤติกรรมที่เปิดเผยและซ่อนเร้น ซึ่งทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

นพมาศ ปลัดกอง และคณะ (2563) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นในตัวบุคคล ทั้งแบบแผนของพฤติกรรม เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งมีทั้งลักษณะภายนอก

คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งกาย วิธีการพูด การยืน นั่ง และลักษณะภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจจะทราบได้จากการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด อารมณ์ ค่านิยม ความสนใจ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล โดยรวมถึงลักษณะที่ปรากฏภายนอกที่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจน และลักษณะภายในของบุคคลที่สังเกตไม่ได้โดยตรง แต่สามารถสังเกตได้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดบุคลิกภาพ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)

2.2.2 การวัดบุคลิกภาพ

แนวคิดของบุคลิกภาพทำให้เกิดการสร้างแบบวัดบุคลิกภาพอย่างหลากหลายเพื่อการหา รูปแบบบุคลิกลักษณะของบุคคล รวมไปถึงการหาแนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดจากความผิดปกติของบุคลิกภาพ แบบวัดบุคลิกภาพที่ใช้กันโดยทั่วไปแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ (สมพร สุทัศนีย์, 2545) ดังนี้

1) แบบเชื่อมโยงเสรี (Free Association Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้กับผู้ป่วยจิตเวช มีการตอบสนองคำ โดยใช้อักษรตัวแรกที่นึกได้ เช่น แบบทดสอบของเครปปลิน (Kreaplin)

2) แบบรายงานตนเอง (Self-report) ทำได้ 2 วิธี คือ ใช้เป็นแบบสำรวจตนเอง หรือใช้การสัมภาษณ์บุคคลนั้น แต่ส่วนใหญ่ที่นิยมใช้จะเป็นแบบสำรวจตนเอง เช่น Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), The California Psychological Inventory (CPI), Edwards Personal Preference Schedule (EPPS), Minnesota Multiphasic personality Inventory (MMPI)

3) แบบรายงานประเมินจากผู้อื่น เป็นแบบรายงานที่เก็บข้อมูลจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง ญาติพี่น้อง หรือคนใกล้ชิด เช่น แบบสำรวจพฤติกรรมเด็ก (Child Behavior Checklist), แบบสำรวจบุคลิกภาพเด็ก (Personality Inventory for children)

4) เทคนิคการฉายภาพ เป็นแบบวัดที่มีโครงสร้างไม่แน่นอน และให้บุคคลแสดงความคิดเห็นนาการของตนเองเมื่อเห็นภาพหรือพบเจอสถานการณ์ตามแบบวัดที่กำหนด เช่น แบบทดสอบหยดหมึก รอร์สชาร์ท (The Rorschach Inkblot Test), แบบทดสอบ T.A.T. (Thematic Apperception Test)

โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดบุคลิกภาพ MBTI เพราะเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพที่มักใช้ควบคู่ในประเด็นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับในระดับสากล และการศึกษาบุคลิกภาพที่มีความเข้าใจตนเองจะสามารถช่วยให้บุคคลสามารถทำพันธกิจได้อย่างราบรื่นมากขึ้น เครื่องมือ MBTI สามารถช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลเมื่อบุคคลได้จำแนกบุคลิกภาพตามทฤษฎีดังกล่าว

2.2.3 มาตรฐานวัดบุคลิกภาพ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)

มาตรฐานวัดบุคลิกภาพ MBTI หรือ Myers-Briggs Type Indicator เป็นแบบสอบถามที่บุคคลทำการประเมินเป็นผู้ตอบด้วยตนเอง แบบวัดนี้ทำให้บุคคลสามารถเข้าใจรูปแบบบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพของ คาร์ล ยุง (Carl Jung) ได้ง่ายขึ้น การใช้ข้อมูลบุคลิกจากแบบวัดสามารถช่วยระบุลักษณะนิสัย แนวโน้มความสามารถ ทำให้บุคคลมีความเข้าใจในตนเอง เข้าใจถึงแรงจูงใจ จุดเด่นตามธรรมชาติของตนเอง ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงตนเองต่อไป และยังทำให้บุคคลได้เข้าใจความแตกต่างของปัจเจกบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะอย่างหลากหลาย ซึ่งปัจจุบัน ในสหรัฐอเมริกาได้มีการใช้แบบวัด MBTI มากกว่าสองล้านชุดต่อปี แบบวัดนี้มีการนำไปใช้ในหลายประเทศและได้รับการแปลเป็นภาษาต่าง ๆ มากกว่า 30 ภาษา การพัฒนาเครื่องมือนี้กว่า 60 ปี กลายเป็นเครื่องมือที่ได้รับการนำไปใช้อย่างแพร่หลายในการทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลิกภาพ เนื่องจากแบบวัด MBTI สามารถอธิบายรูปแบบกลไกการทำงานของมนุษย์ขั้นพื้นฐานได้ จึงมีการนำแบบวัด ไปใช้งานในหลายด้าน เช่น การเข้าใจและการพัฒนาตนเอง การพัฒนาและการสำรวจอาชีพ การพัฒนาองค์กร การสร้างทีม การจัดการและการฝึกอบรมภาวะผู้นำ การแก้ปัญหา การให้คำแนะนำด้านความสัมพันธ์ การพัฒนาด้านการศึกษาและหลักสูตร การให้คำแนะนำด้านวิชาการ การฝึกอบรมในเรื่องความหลากหลายและวัฒนธรรม

คาร์ล ยุง ได้พัฒนาแนวความคิดเรื่องรูปแบบของบุคลิกภาพเพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีหรือปกติ เขามีแนวคิดว่า ความแตกต่างในพฤติกรรมของมนุษย์มีผลมาจากแนวโน้มการใช้ความรู้สึกนึกคิดในรูปแบบที่แตกต่างกันตั้งแต่กำเนิด เมื่อเรากระทำตามรูปแบบความดังกล่าวบ่อยครั้ง ก็จะเกิดการพัฒนาเป็นแบบแผนพฤติกรรม ทฤษฎีของเขาได้นิยามแบบแผนพฤติกรรมที่แตกต่างกันไว้ 8 ประเภท

คาร์ล ยุง สังเกตว่าเมื่อสมองของคนเราทำงาน สมองจะใช้กระบวนการทางความคิดหนึ่งในสองกระบวนการ คือ การรับข้อมูล (Perceiving) หรือการจัดระเบียบข้อมูลและนำมาสู่การสรุป

(Judging) การรับข้อมูล มีสองประเภทซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน ได้แก่ การรับรู้โดยประสาทสัมผัส (Sensing) และการรับรู้สัญชาตญาณ (Intuition) และบุคคลยังมีแบบแผนการตัดสินใจด้วยการใช้ความคิด (Thinking) และการตัดสินใจด้วยการใช้ความรู้สึก (Feeling) และบุคคลยังมีแนวโน้มที่จะได้รับพลังงานจากการมุ่งเน้นความสนใจไปที่สิ่งแวดล้อมภายนอกได้แก่ ผู้คน ประสบการณ์ กิจกรรมต่าง ๆ หรือโลกส่วนตัวของบุคคลเอง ซึ่งเป็นโลกแห่งความคิด ความจำ อารมณ์ เขาเรียกความสนใจนี้ว่า การชอบเข้าสังคม (Extravert) และการชอบความเป็นส่วนตัว (Introvert)

คาร์ล ยุง อธิบายต่อว่า ทุกคนต่างมีความชอบ มีความถนัดที่แตกต่างกันตั้งแต่กำเนิด โดยบุคคลจะมีความพึงพอใจต่อแบบหนึ่งมากกว่าอีกแบบหนึ่ง ส่งผลให้เกิดการมุ่งเน้นความสนใจไปที่รูปแบบความคิดนั้น ๆ และพัฒนานิสัย หรือลักษณะเด่นเฉพาะตัว เมื่อบุคคลได้พัฒนาความคิดที่ตนพอใจนั้น จึงนำมาสู่ความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเห็นได้ชัด รูปแบบความคิดต่าง ๆ ในบุคคลมีการปฏิสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดอื่น ๆ ตลอดเวลา ผลคือรูปแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ทำให้สามารถคาดเดาได้ จนทำให้เกิดเป็นรูปแบบบุคลิกภาพทางจิตวิทยา

ผู้พัฒนาแบบวัด MBTI คือ แคทธารีน คูก บริกส์ (Katharine Cook Briggs) (1875-1968) และบุตรสาวของเธอ อิสซาเบล บริกส์ มายเออร์ส (Isabel Briggs Myers) (1897-1980) เป็นผู้ที่ทำให้ความสนใจและสังเกตความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพของบุคคล ทั้งสองได้เรียนรู้และเพิ่มรายละเอียดจากแนวความคิดของจิตแพทย์ คาร์ล จี ยุง (Carl G. Jung) (1875-1961) ทั้งสองได้นำทฤษฎีของเขามาต่อยอดและพัฒนาเป็นดัชนีวัดบุคลิกภาพขึ้น เพื่อให้ผู้คนในวงกว้างสามารถเข้าถึงประโยชน์ที่พวกเขาได้ค้นพบเกี่ยวกับรูปแบบบุคลิกภาพในเชิงจิตวิทยา และเห็นคุณค่าความแตกต่างของแต่ละปัจเจกบุคคล

มายเออร์สและบริกส์ ได้นำทฤษฎีของ คาร์ล ยุง มาใช้งานอย่างเต็มรูปแบบกับเครื่องมือการวัดเชิงจิตวิทยา คือการออกแบบสเกลคู่ตรงข้ามความพึงพอใจจำนวน 4 คู่ โดยแต่ละคู่จะแบ่งเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน มาตรฐานวัดบุคลิกภาพ MBTI เป็นมาตรฐานที่แสดงคุณลักษณะในทางตรงกันข้ามของ 4 คู่ หรือ 8 สเกล ดังนี้

ตารางที่ 1 คู่ที่ 1: E-I (Extravert-Introvert) มาตรฐานสิ่งที่บุคคลใช้พลังงานเพื่อการแสดงตน หรือให้ความสนใจ

การชอบเข้าสังคม (Extravert)	การชอบความเป็นส่วนตัว (Introvert)
<p>ผู้ที่ชอบเข้าสังคมจะมุ่งความสนใจไปที่โลกภายนอกคือผู้คนและกิจกรรม พวกเขาส่งพลังงานและความสนใจออกไปข้างนอกและรับพลังงานจากการพบปะผู้คนและการลงมือปฏิบัติ</p> <p><u>ลักษณะนิสัยที่พบในผู้ที่ชอบเข้าสังคม:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ชอบเข้าสังคมและชอบการแสดงออก - ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก - ชอบสื่อสารด้วยการพูด - พร้อมที่จะเป็นผู้ริเริ่มในเรื่องการทำงานและความสัมพันธ์ - ระดมความคิดต่าง ๆ ด้วยการพูดจากต้นจนจบ - เรียนรู้ได้ดีผ่านการลงมือทำและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - มีความสนใจกว้าง - เน้นผลสำเร็จ เน้นเป้าหมาย - ชอบทำโครงการระยะสั้น 	<p>ผู้ที่ชอบความเป็นส่วนตัวจะมุ่งความสนใจไปที่โลกภายในคือความคิดและประสบการณ์ของตนเอง พวกเขาส่งพลังงานและความสนใจเข้าสู่ภายในและรับพลังงานจากการครุ่นคิด ความทรงจำ และความรู้สึก</p> <p><u>ลักษณะนิสัยที่พบในผู้ที่ชอบความเป็นส่วนตัว:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ชอบความเป็นส่วนตัวและเก็บตัว - ใช้เวลาอยู่ในโลกของตนเอง - ชอบสื่อสารด้วยการเขียน - เป็นผู้ริเริ่มเมื่อสถานการณ์หรือปัญหานั้นมีความสำคัญสำหรับตน - ระดมความคิดต่าง ๆ ด้วยการครุ่นคิดไตร่ตรอง - เรียนรู้ได้ดีด้วยการไตร่ตรองและการฝึกฝนทบทวนในใจ - ให้ความสำคัญกับเรื่องที่น่าสนใจอย่างลึกซึ้ง - เน้นกระบวนการ - ชอบทำโครงการระยะยาว

ตารางที่ 2 คู่ที่ 2: S-N (Sensing-Intuition) มาตรการรับรู้หรือการแสวงหาข้อมูลของบุคคล

การใช้ประสาทสัมผัส (Sensing)	การใช้สัญชาตญาณ (Intuition)
<p>ผู้ที่ชอบรับรู้โดยการใช้ประสาทสัมผัสมีความพึงพอใจที่จะรับข้อมูลที่เป็นจริงและจับต้องได้ หรือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง พวกเขาช่างสังเกตโดยเฉพาะกับรายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นรอบตัว และสามารถปรับตัวให้เข้ากับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้ดี</p>	<p>ผู้ที่ชอบรับรู้โดยการใช้สัญชาตญาณมีความพึงพอใจที่จะรับข้อมูลโดยการมองภาพรวม การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงกันระหว่างข้อเท็จจริง พวกเขาต้องการเข้าใจรูปแบบต่าง ๆ และสามารถปรับตัวเพื่อการมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ ได้ดีเป็นพิเศษ</p>
<p><u>ลักษณะนิสัยที่พบในผู้ที่ชอบการรับรู้โดยประสาทสัมผัส:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ความสนใจกับความจริงในปัจจุบัน - เน้นข้อเท็จจริงและสิ่งที่เป็นรูปธรรม - ให้ความสำคัญกับสิ่งที่มีอยู่จริงและสิ่งที่เกิดขึ้นจริง - สังเกตและจดจำรายละเอียดต่าง ๆ - ดำเนินการอย่างระมัดระวังและถี่ถ้วนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุป - เข้าใจความคิดและทฤษฎีผ่านการใช้งานจริง - เชื่อในประสบการณ์ - เคร่งครัดในการหาข้อมูล - มีแนวโน้มชี้แจงเหตุผลได้ดี 	<p><u>ลักษณะนิสัยที่พบในผู้ที่ชอบการรับรู้โดยสัญชาตญาณ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ความสนใจกับความเป็นไปได้ในอนาคต - ช่างจินตนาการและใช้คำพูดอย่างสร้างสรรค์ - ให้ความสนใจรูปแบบและความหมายของข้อมูล - จดจำรายละเอียดเมื่อมีความเกี่ยวข้องกันเป็นแบบแผน สนใจในภาพรวม - ทำการสรุปอย่างรวดเร็ว ใช้การสันนิษฐาน - ต้องการทำให้ความคิดและทฤษฎีเกิดความชัดเจนก่อนที่จะนำมาปฏิบัติ - เชื่อในแรงบันดาลใจ - ไม่เคร่งครัดในการหาข้อมูล - มีแนวโน้มใช้การชักจูงได้ดี

ตารางที่ 3 คู่ที่ 3: T-F (Thinking-Feeling) เป็นมาตรวัดการตัดสินใจของบุคคล

การใช้ความคิด (Thinking)	การใช้ความรู้สึก (Feeling)
<p>ผู้ที่ชอบใช้ความคิดตัดสินใจมีความพึงพอใจที่จะมองไปที่ผลลัพธ์เชิงตรรกะของทางเลือกหรือการกระทำหนึ่ง ๆ และต้องการนำตนเองออกจากสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อคิดวิเคราะห์อย่างเป็นกลางที่สุดว่าผลดีผลเสียอย่างไร พวกเขาใช้ชีวิตมีชีวิตรื่นจิวจากการได้วิพากษ์วิจารณ์และวิเคราะห์หาข้อผิดพลาดที่พวกเขาสามารถนำมาแก้ไขได้ เป้าหมายของพวกเขาคือการหามาตรฐานหรือหลักการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ที่มีความคล้ายคลึงกัน</p>	<p>ผู้ที่ชอบใช้ความรู้สึกตัดสินใจมีความพึงพอใจที่จะพิจารณาว่าสิ่งใดสำคัญสำหรับพวกเขาและบุคคลที่เกี่ยวข้อง พวกเขาสวมบทบาทเข้าไปในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจกับความรู้สึกเมื่ออยู่ในเหตุการณ์นั้น ๆ และตัดสินใจโดยอิงตามค่านิยมในการให้เกียรติทุกคน พวกเขาใช้ชีวิตมีชีวิตรื่นจิวจากการได้เห็นคุณค่าและการให้การสนับสนุนผู้อื่น รวมไปถึงการได้มองหาคุณสมบัติเพื่อกล่าวชมคนเหล่านั้นด้วย เป้าหมายของพวกเขาคือการสร้างความปลอดภัยและการปฏิบัติต่อบุคคลแต่ละคนด้วยการให้ความสำคัญ</p>
<p><u>ลักษณะนิสัยที่พบในผู้ที่ชอบตัดสินใจด้วยความคิด:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ชอบใช้การวิเคราะห์ - ใช้การให้เหตุผลโดยคำนึงถึงสาเหตุและผลกระทบ - แก้ปัญหาโดยยึดหลักตรรกะ - มุ่งมั่นให้ได้มาซึ่งมาตรฐานความเป็นจริงที่ปราศจากอคติ - อาจดูว่าเป็นคนใจแข็ง - มีความต้องการให้ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน - แก้ปัญหาอย่างมีระบบ - มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน 	<p><u>ลักษณะนิสัยที่พบในผู้ที่ชอบตัดสินใจด้วยความรู้สึก:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ชอบใช้การสังเคราะห์ - มีค่านิยมส่วนตัวเป็นแนวทาง - ประเมินผลกระทบต่อคนอื่น ๆ จากการตัดสินใจ - มุ่งมั่นให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยและการปฏิสัมพันธ์เชิงบวก - อาจดูว่าเป็นคนใจอ่อน - มีความต้องการให้ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม - แก้ปัญหาตามสถานการณ์ - ไม่ชอบการจัดกััดเรื่องเวลา

ตารางที่ 4 คู่ที่ 4: J-P (Judging-Perceiving) เป็นมาตรวัดแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคล

การมีแบบแผน (Judging)	การมีความยืดหยุ่น (Perceiving)
<p>ผู้ที่ชอบใช้แบบแผนรับมือกับโลกภายนอกมีความพึงพอใจที่จะใช้ชีวิตที่มีระเบียบ มีการวางแผน และพยายามหาวิธีควบคุมและจัดการกับชีวิตของตนเองอยู่เสมอ พวกเขาต้องการตัดสินใจ ชัดสรุป และความก้าวหน้า ชีวิตของพวกเขาเป็นระเบียบ และมีโครงสร้างที่แน่นอน พวกเขาชอบหาข้อสรุปให้กับทุกเรื่อง การยึดตามแผนและตารางเวลานั้นเป็นเรื่องสำคัญ เรื่องจากพวกเขาได้รับพลังจากการทำงานต่าง ๆ ให้เสร็จสมบูรณ์</p> <p><u>ลักษณะนิสัยที่พบในผู้ที่ชอบความมีแบบแผน:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำตามกำหนดการที่วางไว้ - จัดระเบียบชีวิตตนเอง - มีความเป็นระบบที่ชัดเจน - มีกระบวนการขั้นตอน - วางแผนระยะสั้นและระยะยาว - ชอบตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ - ชอบให้มีการทำตามกฎ ระเบียบ - ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด ชัดเจน - รู้สึกว่าการทำงานแข่งกับเวลาให้ความมีชีวิตชีวา 	<p>ผู้ที่ชอบใช้ความยืดหยุ่นรับมือกับโลกภายนอกมีความพึงพอใจที่จะใช้ชีวิตในแบบที่ผ่อนปรน โดยพวกเขาพยายามที่จะใช้และเข้าใจชีวิตอย่างเป็น แทนที่จะพยายามควบคุมมัน พวกเขารู้สึกอึดอัดกับการวางแผนที่เต็มไปด้วยรายละเอียด และการตัดสินใจแบบเด็ดขาด ชอบเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ และตัวเลือกในนาทีสุดท้ายอาจเกิดขึ้นได้ บุคคลที่ใช้ความยืดหยุ่นได้รับพลังงานจากการเป็นคนมีไหวพริบและการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการในช่วงเวลานั้น ๆ</p> <p><u>ลักษณะนิสัยที่พบในผู้ที่ชอบความยืดหยุ่น:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความยืดหยุ่น - ทำตามสัญชาตญาณ - ปลดปล่อยตามสบาย - ไม่มีกำหนดการล่วงหน้าแบบตายตัว - ปรับตัว เปลี่ยนแนวทาง - ชอบให้ทุกสิ่งเป็นไปอย่างหลวม ๆ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง - ชอบให้มีการปฏิบัติอย่างยืดหยุ่น - ตัดสินใจแบบมีหลายทางเลือก - พยายามหลีกเลี่ยงความเครียดที่เกิดจากการทำงานแข่งกับเวลา

ลักษณะนิสัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบบุคลิกภาพแต่ละประเภท

ตารางที่ 5 บุคลิกภาพชอบความเป็นส่วนตัวและรับรู้โดยประสาทสัมผัส

ISTJ	ISFJ
<p>เจียบขริ้ม จริงจัง ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยความละเอียดรอบคอบ และความสม่ำเสมอ เน้นปฏิบัติ ยึดข้อเท็จจริง และหลักความเป็นจริง มีความรับผิดชอบ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลว่าควรต้องทำอะไร และจะทำงานอย่างมุ่งมั่นแม้มีสิ่งรบกวน มีความสุขเมื่อได้ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระเบียบและเป็นระบบทั้งในเรื่องการทำงาน เรื่องครอบครัว และเรื่องส่วนตัว เห็นความสำคัญของขนมธรรมเนียม ประเพณี และความภาคภูมิใจ</p>	<p>สงบเสงี่ยม เป็นมิตร รับผิดชอบ และมีสติรอบคอบ อุทิศตนและแน่วแน่ในการปฏิบัติ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ละเอียดถี่ถ้วน มีความพยายามและความมุ่งมั่น มีความภาคภูมิใจเห็นอกเห็นใจ ช่างสังเกตและจดจำรายละเอียดของบุคคลที่มีความสำคัญต่อพวกเขา ห่วงใยความรู้สึกผู้อื่น มุ่งมั่นในการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน</p>
ISTP	ISFP
<p>อดทน และยืดหยุ่น เป็นผู้สังเกตการณ์อยู่อย่างเจียบ ๆ จนกว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้น แล้วจึงดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว วิเคราะห์ได้ว่าหัวใจของงานแต่ละชิ้นคืออะไร และพร้อมที่จะทำงานกับข้อมูลจำนวนมากเพื่อแยกแยะต้นตอของปัญหาที่แท้จริง มีความสนใจในเรื่องเหตุและผล จัดระเบียบข้อเท็จจริงโดยใช้หลักตรรกะ ให้มีความสำคัญกับประสิทธิภาพ</p>	<p>สงบเสงี่ยม เป็นมิตร อารมณ์อ่อนไหวและอ่อนโยน ชอบอยู่กับปัจจุบันและสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นรอบตัว ชอบมีอิสระในการทำงาน และชอบทำงานในกรอบเวลาที่ตนเองกำหนด มีความภาคภูมิใจมั่นต่อค่านิยมและผู้คนที่มีความสำคัญกับพวกเขา ไม่ชอบความไม่ลงรอย และความขัดแย้ง ไม่ยึดเยียดความคิด หรือค่านิยมของตนเองให้ผู้อื่น</p>

ตารางที่ 6 บุคลิกภาพขอความเป็นส่วนตัวและรับรู้โดยสัญชาตญาณ

INFJ	INTJ
<p>ค้นหาความหมายและการเชื่อมโยงกันของแนวคิด ความสัมพันธ์และสิ่งต่าง ๆ ต้องการที่จะเข้าใจว่าสิ่งใดคือแรงบันดาลใจของแต่ละคนและเป็นผู้ที่เข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง มีสติรอบคอบและมั่นคงต่อค่านิยมของตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีการวางแผนและมีความเด็ดขาดในการลงมือทำวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง</p>	<p>มีความคิดเป็นของตนเอง และมีแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ในการทำความคิดของตนให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและนำมาพัฒนาเป็นวิสัยทัศน์อันกว้างไกล หากทู่เมเท จะจัดระเบียบงานและทำงานสำเร็จลุล่วงช่างสงสัย ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ มีอิสระทางความคิดวางมาตรฐานของความสามารถและศักยภาพทั้งของตนเองและผู้อื่นในระดับสูง</p>
INFP	INTP
<p>ยึดมั่นในอุดมคติ ซื่อตรงต่อค่านิยมของตนเองและมีคนที่มีความสำคัญสำหรับพวกเขา ต้องการใช้ชีวิตอย่างสอดคล้องกับค่านิยมของตน อยากรู้ อยากเห็น มองเห็นโอกาสได้รวดเร็ว และสามารถเป็นแรงผลักดันให้ผู้อื่นนำความคิดไปปฏิบัติพยายามที่จะเข้าใจผู้คนและช่วยให้พวกเขาเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ปรับตัวได้ง่าย เว้นเสียแต่ว่าสิ่งนั้นจะขัดกับค่านิยมของตนเอง</p>	<p>พยายามหาคำอธิบายอย่างเป็นเหตุเป็นผลให้กับทุกอย่างที่พวกเขาสนใจ ชอบทฤษฎีและสิ่งที่เป็นนามธรรม สนใจความคิดต่าง ๆ มากกว่าการเข้าสังคม เจียบขริ่ม เก็บตัว ยึดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ มีความสามารถพิเศษในการใช้สมาธิอย่างแน่วแน่ในการแก้ปัญหาที่สนใจ ช่างสงสัย ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ บางครั้งชอบวิพากษ์วิจารณ์และวิเคราะห์เรื่องราวต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา</p>

ตารางที่ 7 บุคลิกภาพชอบเข้าสังคมและรับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส

ESTP	ESFP
<p>ยืดหยุ่นและอดทน ชอบใช้วิธีการที่เน้นการปฏิบัติ โดยมุ่งที่จะให้เกิดผลในทันที รู้สึกเบื่อง่ายกับคำอธิบายเชิงทฤษฎีและความคิดรวบยอด มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาให้มีความสำคัญกับปัจจุบัน ทำสิ่งที่คิดในทันที มีความสุขที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีชีวิตชีวา พอใจในสิ่งที่อำนวยความสะดวกทางวัตถุ และสิ่งที่มีเอกลักษณ์ เรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการลงมือปฏิบัติ</p>	<p>ชอบเข้าสังคม เป็นมิตร และพร้อมยอมรับเรื่องต่าง ๆ สนุกกับการใช้ชีวิต ผู้คนและสิ่งอำนวยความสะดวก ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ใช้สามัญสำนึก และวิธีการที่ใช้ได้จริงในการทำงาน และมักทำงานให้สนุก ยืดหยุ่น และทำสิ่งที่คิดในทันที พร้อมปรับตัวให้เข้ากับผู้คนและสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ เรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการลองฝึกทักษะใหม่ร่วมกับผู้อื่น</p>
ESTJ	ESFJ
<p>เน้นปฏิบัติ อยู่ในโลกของความเป็นจริง ยึดข้อเท็จจริง เด็ดขาด และนำการตัดสินใจไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว จัดระบบการทำงาน และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการได้มาซึ่งผลลัพธ์ด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ บริหารจัดการรายละเอียดต่าง ๆ ของงานที่ทำเป็นประจำ วางมาตรฐานตามหลักเหตุผลไว้อย่างชัดเจน และปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านั้นอย่างเป็นระบบ รวมถึงต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเช่นกัน ผลักดันให้มีการทำตามแนวที่วางไว้</p>	<p>อบอุ่น มีสติรอบคอบ และพร้อมให้ความร่วมมือ ต้องการบรรยากาศการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งมั่นที่จะสร้างความปรองดองนั้น ชอบทำงานกับผู้อื่นเพื่อทำหน้าที่ให้ลุล่วงอย่างถูกต้องแม่นยำและตรงเวลา ทัศนคติทำงานโดยเก็บทุกรายละเอียดแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตาม เห็นถึงความต้องการของผู้อื่นในแต่ละวัน และพยายามจัดทำให้ ต้องการให้ผู้อื่นชื่นชม และเห็นค่าในสิ่งที่พวกเขามีส่วนทำให้เกิดขึ้น</p>

ตารางที่ 8 บุคลิกภาพชอบเข้าสังคมและใช้สัญชาตญาณ

ENFP	ENTP
กระตือรือร้นและมีจินตนาการ มองว่าชีวิตนั้นเต็มไปด้วยโอกาส เชื่อมโยงเหตุการณ์และข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างรวดเร็ว และสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นใจ โดยยึดตามแบบแผนที่พวกเขาเชื่อมั่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ และพร้อมให้ความชื่นชมและการสนับสนุนแก่ผู้อื่น ทำสิ่งที่คิดในทันที และมีความยืดหยุ่น มักอาศัยความสามารถของตนเองในการเจรจาและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	คล่องแคล่ว เฉลียวฉลาด ตื่นตัวอยู่เสมอและกล้าพูดกล้าแสดงออก มีความสามารถในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และชอบความท้าทาย ชำข้องในการคิดหาความเป็นไปได้ และการวิเคราะห์สิ่งเหล่านั้นในเชิงกลยุทธ์ อ่านคนเก่ง มักไม่ทำงานเดิมด้วยวิธีเดิม และคอยมองหาสิ่งใหม่ ๆ ที่น่าสนใจไปเรื่อย ๆ
ENFJ	ENTJ
อบอุ่น เห็นอกเห็นใจ ตอบสนอง และมีความรับผิดชอบ สามารถปรับตัวให้เข้ากับอารมณ์ ความต้องการ และแรงจูงใจของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มองหาศักยภาพของแต่ละคนและต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้เห็นศักยภาพของตนเอง ให้กับทั้งองค์กร และปัจเจกบุคคล รักดี ตอบสนองต่อคำชมและคำวิจารณ์ ชอบเข้าสังคม และช่วยเหลือผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจแก่ตนเองและผู้อื่น	ตรงไปตรงมา เด็ดเดี่ยว และพร้อมเป็นผู้นำ มองเห็นกระบวนการและนโยบายที่ไม่มีประสิทธิภาพและไม่สมเหตุผลผลได้อย่างรวดเร็ว พัฒนาและนำเอาระบบแบบผสมผสานมาใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กร ชอบการวางแผนและการตั้งเป้าหมายระยะยาว พันต่อเหตุการณ์ มีความรู้ มีความสุขในการได้รับความรู้ใหม่ ๆ และถ่ายทอดความรู้นั้น ๆ ให้แก่ผู้อื่น ผลักดันการนำเสนอความคิดของตนเอง

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพกับการทำพันธกิจ ยังไม่พบว่าม้งานวิจัยในลักษณะดังกล่าวที่ทำกับพันธกิจต่าง ๆ ในสภาคริสตจักรในประเทศไทย แต่พบว่าม้งานวิจัยในลักษณะดังกล่าวที่ทำกับงานในสาขาอื่น ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงนำเสนอ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะเดียวกัน ดังนี้

พรพิไล ตันตลีปกร (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดย

พบว่า พยาบาลที่มีอายุ สภาพเศรษฐกิจ ประสบการณ์ในการทำงาน และทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สกนธ์ อาภาภรณ์กุล (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบ (The Big Five) กับความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอ แห่งหนึ่ง โดยพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบแสดงตัว และแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน แต่องค์ประกอบบุคลิกแบบเปิดกว้างและแบบห้วนใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

อารินทร์ดา วุฒิระ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อมรลักษณ์ ชัยภักดี (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยพบว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการด้านบุคลิกภาพทางกาย ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ ด้านบุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐชยา เจนจิรัฐติกาล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของพนักงาน และหัวหน้างานกับ ความสัมพันธ์ที่มีต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยพบว่าบุคลิกภาพของหัวหน้างานและบุคลิกภาพของพนักงานที่มีความคล้ายคลึงกันมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรางคณา โสมะนันท์ และภัทรพร แจ่มใส (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพ และเจตคติของครูการศึกษาพิเศษ โดยพบว่าครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ ISTJ ร้อยละ 34.37, ESTJ ร้อยละ 25.00 และ ESFJ ร้อยละ 12.50

Saunders, D. R. (1957) ได้ศึกษาวิจัยในหัวข้อ “Evidence Bearing on use of the Myers-Briggs Type Indicator to Select Persons for Advanced Religious Training: A Preliminary Report. ETS Research Report Series.” ผลการวิจัยพบว่าบุคคลที่มีลักษณะ

บุคลิกภาพแบบ ESFJ หรือ ENFJ มีความสนใจในการทำพันธกิจมากกว่าบุคลิกภาพประเภทอื่น ๆ และพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ ENFJ มีแนวโน้มการทำพันธกิจแบบเสรีนิยม ขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ ESFJ มีแนวโน้มการทำพันธกิจแบบอนุรักษ์นิยม

Canal, S. A. (2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Using the Personality Type System to Assess Personality Types of Social Workers ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์มีแนวโน้มบุคลิกภาพแบบชอบการเข้าสังคม การใช้ประสาทสัมผัส การใช้ความรู้สึก การมีความยืดหยุ่นหรือบุคลิกภาพแบบ ESFP

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

2.3.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติ (Attitude) มีรากศัพท์จากภาษาละติน คือ “aptus” หมายถึง เหมาะเจาะ (fitness) หรือหมายถึง การปรับให้เหมาะ (adaptation) เจตคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง การให้คำนิยามและการให้ความหมายของคำว่า “เจตคติ” ได้มีนักวิชาการและนักจิตวิทยาให้คำนิยามไว้หลากหลาย ดังนี้

อัลพอร์ต (Allport, 1935, อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2553) ให้นิยามเจตคติว่าเป็นสภาพความพร้อมทางจิตที่เกิดขึ้นโดยอิทธิพลจากประสบการณ์ เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ

กู๊ด (Good, 1973: 46) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่าหมายถึง ความโน้มเอียงหรือแนวโน้มของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งของ สถานการณ์หรือค่านิยม โดยปรกติจะแสดงออก พร้อมความรู้สึกและอารมณ์ เจตคติไม่อาจสังเกตได้โดยตรง แต่อ้างอิงได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งที่เป็นพฤติกรรมทางภาษาและไม่ใช้ภาษา

ซูซีฟ อ่อนโคกสูง (2522) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่าหมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงหรือตอบสนองความรู้สึกต่อวัตถุสิ่งของ คน ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกหรือการตอบสนองดังกล่าวอาจเป็นไปในทางชอบหรือไม่ชอบ

กมลรัตน์ หล้าสุขษ์ (2527) กล่าวว่า เจตคติคือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งแสดงสภาวะของร่างกายและจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 2 ลักษณะคือ แสดงความพร้อมจะเข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึก

ชอบ เรียกว่า เจตคติที่ดีหรือทางบวก หรือแสดงความพร้อมที่จะหลีกเลี่ยงเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบ เรียกว่า เจตคติไม่ดีหรือเจตคติทางลบ

วิลเลียมส์ พินิจบุญภากร (2546) กล่าวว่า เจตคติหมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และก่อเกิดการแสดงพฤติกรรมตามความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้น ทั้งในทางบวกและทางลบ

เต็มศักดิ์ ศทวนิช (2546) กล่าวถึงความหมายของเจตคติจากหลายแนวคิดคือ เจตคติหมายถึง ความคิดความเข้าใจ ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก หรือเชิงลบ ที่มีต่อบุคคล กลุ่มบุคคล วัตถุ สิ่งของ หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า เจตคติหมายถึงความคิด ความรู้สึกของบุคคลทั้งทางบวก และทางลบที่จะตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้ง บุคคล สิ่งของ สิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ โดยเจตคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

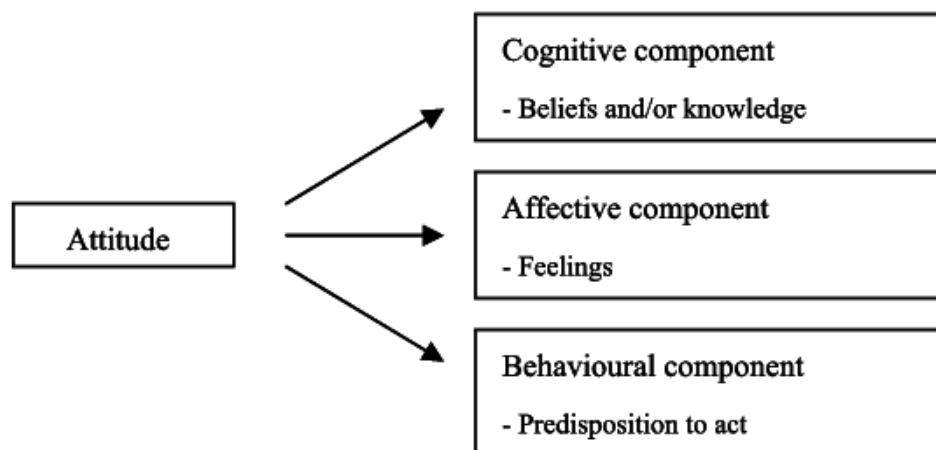
2.3.2 องค์ประกอบของเจตคติ

การที่ผู้คนมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นวัตถุสิ่งของ ความคิดหรือ บุคคล เซียร์สและคณะ (จุฬารัตน์ เอื้ออำนวย, 2553; Sears, Peplau and Taylor, 1991) อธิบายว่า เจตคติประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการ คือ ความรู้ (cognitive) ความรู้สึก (affective) และพฤติกรรม (behaviour)

1) องค์ประกอบด้านความรู้ หรือความคิด (Cognitive component) คือความรู้ มโนคติ (concept) หรือประสบการณ์ของบุคคลรวมถึงความเชื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นความจริงหรือไม่จริงได้ องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกนี้มีความสำคัญมากทั้งในแง่ของการมีเจตคติ และการเปลี่ยนเจตคติ เพราะผู้ที่ขาดความรู้ย่อมจะถูกเปลี่ยนได้ง่ายกว่าผู้ที่มีความรู้กว้าง ความรู้เป็นฐานของความเชื่อที่ทำให้บุคคลผู้นั้นเชื่อว่าข้อมูลนั้นๆ “เป็นจริง” หรือ “ไม่จริง” อย่างไร หรือเชื่อว่า “มีคุณมีโทษ” อย่างไร

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) คือความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการประเมินค่าความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ หรือการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งนั้น องค์ประกอบนี้จะสัมพันธ์กับอีกสององค์ประกอบ เช่น คนที่มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่ง ย่อมสัมพันธ์สอดคล้องกับความรู้สึกชอบพอที่เกิดขึ้นต่อสิ่งนั้น และมีแนวโน้มที่จะสัมพันธ์สอดคล้องกับความพร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติออกมาเป็นการกระทำ

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioural component) คือพฤติกรรมหรือการ แสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง รวมทั้งแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ซึ่งองค์ประกอบนี้เป็น ผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้หรือความคิด และด้านความรู้สึก



ภาพที่ 2 การจำแนกองค์ประกอบของเจตคติ

2.3.3 การวัดเจตคติ

ไพศาล หวังพานิช (2526) กล่าวว่า การวัดเจตคติเป็นสิ่งที่ยุ่งยาก เพราะเป็นการวัด คุณลักษณะภายในของบุคคล เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกหรือเป็นลักษณะทางจิตใจ ซึ่ง คุณลักษณะดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงได้ แต่อย่างไรก็ตามเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ยังสามารถวัดได้โดยอาศัยหลักสำคัญดังต่อไปนี้

1) การยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น (Basic assumption) เกี่ยวกับการวัดเจตคติคือ ความ คิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลไม่ได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อย่างน้อยมีช่วงเวลาหนึ่งที่ ความคิดของบุคคลมีความคงที่ทำให้สามารถวัดได้ และเจตคติของบุคคลไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้ โดยตรง การวัดจึงเป็นการวัดโดยอ้อม โดยวัดแนวโน้มที่บุคคลแสดงออกหรือการปฏิบัติ

2) การวัดเจตคติด้วยวิธีใดก็ตาม ต้องประกอบด้วย 3 สิ่ง คือ ตัวบุคคลที่ถูกวัด สิ่งเร้า และ การตอบสนองของบุคคลซึ่งออกมาในระดับสูงต่ำ มากน้อย

3) สิ่งเร้าที่นิยมใช้คือ ข้อความคติเจตคติ (Attitude statements) ซึ่งเป็นสิ่งเร้าทางภาษาที่ ใช้อธิบายคุณค่า คุณลักษณะของสิ่งนั้น เพื่อให้บุคคลตอบสนองออกมาเป็นระดับความรู้สึก (Attitude Continuum หรือ Scale) เช่น มาก ปานกลาง น้อย เป็นต้น

4) การวัดเจตคติต้องคำนึงถึงความเที่ยงตรง (Validity) ของการวัดเป็นพิเศษ ต้องพยายามให้ผลของการวัดที่ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของบุคคลทั้งในแง่ทิศทางและระดับ

นักวัดผลและนักจิตวิทยา ได้พยายามหาวิธีการสร้างเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เพื่อกระตุ้นให้ได้มาซึ่ง เจตคติที่แท้จริงของผู้ถูกวัด ล้วน สายยศ และคณะ (2543) ได้เสนอวิธีวัดเจตคติไว้ดังนี้

1) การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ใช้ตรวจสอบบุคคล โดยการเฝ้ามองอย่างมีจุดมุ่งหมาย จดบันทึกพฤติกรรมอย่างมีแบบแผน เพื่อทราบว่าบุคคลที่ทำการสังเกตมีเจตคติอย่างไร

2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการที่ผู้ศึกษาทำการสอบถามบุคคลด้วยตนเอง เป็นการพูดคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย การวัดเจตคติด้วยวิธีนี้ต้องเตรียมข้อรายการที่จะถามไว้อย่างชัดเจน และตรงกับจุดมุ่งหมาย เป็นข้อความที่กระตุ้นให้บุคคลตอบสนองต่อเจตคตินั้น ควรจะต้องครอบคลุมทั้งทางบวกและทางลบ

3) การรายงานตนเอง (Self-report) เป็นวิธีการหาคำตอบโดยให้บุคคลแสดงความรู้สึกตามสิ่งที่เขาได้สัมผัส โดยสิ่งเร้านั้นเป็นข้อคำถาม แบบทดสอบหรือมาตรวัดเป็นมาตรฐาน มีความเที่ยงและความตรง

4) เทคนิคจินตนาการ (Projective Technique) เป็นการวัดเจตคติที่อาศัยสถานการณ์หลายอย่างมาเร้าบุคคล เช่น ประโยคไม่สมบูรณ์ ภาพแปลก เรื่องราวแปลก เมื่อบุคคลเห็นก็จะจินตนาการออกมาแล้วตีความหมาย

5) การวัดทางสรีระภาพ (Psychological Measurement) เป็นการวัดที่อาศัยเครื่องมือไฟฟ้า เพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายเมื่อมีความรู้สึก แต่เครื่องมือนี้ยังอยู่ในขั้นการพัฒนาจึงไม่นิยมใช้

โดยการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพราะเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้บรรยายอย่างละเอียดในประเด็นที่ทำการศึกษา เป็นวิธีการสื่อสารกันโดยตรง ทำให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลระหว่างกันได้ชัดเจน และสามารถอธิบายในประเด็นต่าง ๆ อย่างครอบคลุม

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำพันธกิจ

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำพันธกิจ ยังไม่พบว่ามียานวิจัยในลักษณะดังกล่าวที่ทำกับพันธกิจต่าง ๆ ในสภาคริสตจักรในประเทศไทย แต่พบว่ามียานวิจัยในลักษณะดังกล่าวที่ทำกับงานในสาขาอื่น ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงนำเสนอ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะเดียวกัน ดังนี้

มนัสวิน พรสุทธิสินธุ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญกรณ ราชี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยพบว่าบุคคลมีเจตคติต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

แพรวพิมพ์ สีวานิช (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานปฏิบัติการเบื้องหลังสื่อธุรกิจบันเทิง โดยพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย

ศศิพิมล แก่นเมือง และระพีพรรณ คำหอม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 โดยพบว่าภาพรวมของปัจจัยผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต ได้แก่ ความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์ ทักษะคติในการปฏิบัติงาน และทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง และไม่มีความแตกต่างกันในบทบาทการปฏิบัติงาน

Paz A. D. (2018) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Discerning Disciples: A Mixed Methods Study on Attitudes Toward and Practices of Evaluation Among Lay Catechetical Leaders ผลการวิจัยพบว่าผู้สอนศาสนาที่มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการจำแนกกลุ่มอาสาสมัครในการทำพันธกิจ

จากการศึกษา แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจ ผู้วิจัยได้เลือกใช้บุคลิกภาพแบบ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) เพื่อเก็บข้อมูลบุคลิกภาพจากกลุ่มประชากรในการศึกษา และการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเจตคติของผู้ทำพันธกิจ โดยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยในบทต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจ ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจของบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 16 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเป็นการเลือกที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัย คือ เจาะจงเลือกกลุ่มประชากรจากกลุ่มพันธกิจต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป เพราะกลุ่มบุคคลดังกล่าวสามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับกลุ่มงานนั้น ๆ ได้ เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของประชากรจากเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า บุคลากรที่ทำงานในกลุ่มพันธกิจต่างกัน อาจมีคุณลักษณะแตกต่างกัน เป็นประชากรลักษณะวิวิธพันธ์ (Heterogeneous Population) ผู้วิจัยจึงจำแนกกลุ่มพันธกิจต่าง ๆ เพื่อการวิจัย ดังนี้

- 1) พันธกิจเผยแผ่และพัฒนาคริสตจักร โดยมีกลุ่มงานคือ กลุ่มงานพัฒนาและบริการสังคม หน่วยงานประทีปของไทย และกลุ่มงานเผยแผ่พระกิตติคุณ
- 2) พันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน โดยมีกลุ่มงานคือ คริสตจักร
- 3) พันธกิจการศึกษา โดยมีกลุ่มงานคือ สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- 4) พันธกิจการแพทย์ โดยมีกลุ่มงานคือ สถาบันสถานพยาบาล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็นสองส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบวัดบุคลิกภาพ MBTI โดยผู้วิจัยใช้แบบวัดบุคลิกภาพของ NERIS Analytics Limited (2011) แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 7 ระดับ (Rating scale) ตั้งแต่ เห็นด้วย จนถึง ไม่เห็นด้วย จำนวน 60 ข้อ ผู้ให้ข้อมูลเลือกคำตอบตามความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการทุกข้อ เพื่อประมวลข้อมูลบุคลิกภาพของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เจตคติต่อการทำพันธกิจ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างโครงคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยมีแนวคำถามการวิจัย ดังนี้

- 1) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานพันธกิจ
- 2) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้ ความคิดต่อการทำพันธกิจ
- 3) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกต่อการทำพันธกิจ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อสอบถามกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสภาคริสตจักรในประเทศไทยในพันธกิจต่าง ๆ ด้วยตนเองเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยที่ผู้ให้ข้อมูลนั้นเป็นผู้กำหนดวันและเวลาที่สะดวกในการให้ข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 การเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 45 นาที โดยบุคลากรในพันธกิจต่าง ๆ ทำแบบวัดบุคลิกภาพ MBTI และดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคล (personal interview) ในระหว่างสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้จัดบันทึกพร้อมใช้เครื่องบันทึกเสียงในการบันทึกข้อมูลโดยได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการทดสอบบุคลิกภาพ MBTI กับข้อมูลเจตคติต่อการทำพันธกิจที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เนื้อหาโดยการจำแนกถ้อยคำหรือข้อความที่กลุ่มประชากรแสดงความคิดเห็น แล้วนำมาจัดกลุ่มข้อมูลเป็นหมวดหมู่ (grouping) กำหนดรหัสข้อมูล (coding) หาความสัมพันธ์ของชุดข้อมูล อธิบายข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยฉบับนี้ แล้วนำผลสรุปที่ได้มาอภิปรายโดยอ้างอิงกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและเจตคติต่อการทำพันธกิจกับบุคลากรในสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพและสัมภาษณ์กลุ่มประชากร ผลที่ได้จากการศึกษามีดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพ

4.2 เจตคติของผู้ให้ข้อมูล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพ

ตารางที่ 9 บุคลิกภาพของบุคลากรในสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มพันธกิจ

ตัวแปร (พันธกิจ)	คู่ที่ 1		คู่ที่ 2		คู่ที่ 3		คู่ที่ 4		รวม (คน)
	E	I	S	N	T	F	J	P	
เผยแผ่และพัฒนาคริสตจักร	2	2	3	1		4	2	2	4
อภิบาลชีวิตคริสเตียน	1	3	3	1	1	3	3	1	4
การศึกษา	1	3	3	1	1	3	3	1	4
การแพทย์	3	1	3	1		4	3	1	4
รวม (คน)	7	9	12	4	2	14	11	5	16

หมายเหตุ E หมายถึง การชอบเข้าสังคม (Extravert)

I หมายถึง การชอบความเป็นส่วนตัว (Introvert)

S หมายถึง การใช้ประสาทสัมผัส (Sensing)

N หมายถึง การใช้สัญชาตญาณ (Intuition)

T หมายถึง การใช้ความคิด (Thinking)

F หมายถึง การใช้ความรู้สึก (Feeling)

J หมายถึง การมีแบบแผน (Judging)

P หมายถึง การมีความยืดหยุ่น (Perceiving)

จากตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นจุดรวมกันคือ แบบใช้ความรู้สึกหรือ F (Feeling) ร้อยละ 87.5 ซึ่งมากกว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ความคิดหรือ T (Thinking) มีลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัสหรือ S (Sensing) ร้อยละ 75 ซึ่งมากกว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้สัญชาตญาณหรือ N (Intuition) มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีแบบแผนหรือ J (Judging) ร้อยละ 68.75 ซึ่งมากกว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความยืดหยุ่นหรือ P (Perceiving) และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคมหรือ E (Extravert) ร้อยละ 56.25 ซึ่งมากกว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบความเป็นส่วนตัวหรือ I (Introvert) และบุคลากรในสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีลักษณะบุคลิกภาพแตกต่างกันโดยจำแนกตามกลุ่มพันธกิจ ดังนี้

1) บุคลากรในพันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักรมีลักษณะบุคลิกภาพด้านการใช้พลังงานเพื่อการแสดงตนหรือให้ความสนใจแบบชอบความเป็นส่วนตัวหรือ I (Introvert) กับแบบชอบเข้าสังคมหรือ E (Extravert) ไม่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพด้านแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลแบบมีแบบแผนหรือ J (Judging) กับการมีความยืดหยุ่นหรือ P (Perceiving) ไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะบุคลิกภาพด้านการรับรู้หรือการแสวงหาข้อมูลของบุคคลพบว่า แบบใช้ประสาทสัมผัสหรือ S (Sensing) มากกว่าการใช้สัญชาตญาณหรือ N (Intuition) และมีลักษณะบุคลิกภาพด้านการตัดสินใจของบุคคลแบบใช้ความรู้สึกหรือ F (Feeling) มากกว่าการใช้ความคิดหรือ T (Thinking)

2) บุคลากรในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียนมีลักษณะบุคลิกภาพด้านการใช้พลังงานเพื่อการแสดงตนหรือให้ความสนใจแบบชอบความเป็นส่วนตัวหรือ I (Introvert) มากกว่าแบบชอบเข้าสังคมหรือ E (Extravert) มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการรับรู้หรือการแสวงหาข้อมูลของบุคคลแบบใช้ประสาทสัมผัสหรือ S (Sensing) มากกว่าการใช้สัญชาตญาณหรือ N (Intuition) มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการตัดสินใจของบุคคลแบบใช้ความรู้สึกหรือ F (Feeling) มากกว่าการใช้ความคิดหรือ T (Thinking) และมีลักษณะบุคลิกภาพด้านแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลแบบมีแบบแผนหรือ J (Judging) มากกว่าการมีความยืดหยุ่นหรือ P (Perceiving)

3) บุคลากรในพันธกิจการศึกษา มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการใช้พลังงานเพื่อการแสดงตนหรือให้ความสนใจแบบชอบความเป็นส่วนตัวหรือ I (Introvert) มากกว่าแบบชอบเข้าสังคมหรือ E (Extravert) มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการรับรู้หรือการแสวงหาข้อมูลของบุคคลแบบใช้ประสาทสัมผัสหรือ S (Sensing) มากกว่าการใช้สัญชาตญาณหรือ N (Intuition) มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการตัดสินใจของบุคคลแบบใช้ความรู้สึกหรือ F (Feeling) มากกว่าการใช้ความคิดหรือ T (Thinking)

และมีลักษณะบุคลิกภาพด้านแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลแบบมีลักษณะบุคลิกภาพด้านแบบแผนหรือ J (Judging) มากกว่าการมีความยืดหยุ่นหรือ P (Perceiving)

4) บุคลากรในพันธกิจการแพทย์มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการใช้พลังงานเพื่อการแสดงตนหรือให้ความสนใจแบบชอบเข้าสังคมหรือ E (Extravert) มากกว่าแบบชอบความเป็นส่วนตัวหรือ I (Introvert) มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการรับรู้หรือการแสวงหาข้อมูลของบุคคลแบบใช้ประสาทสัมผัสหรือ S (Sensing) มากกว่าการใช้สัญชาตญาณหรือ N (Intuition) มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการตัดสินใจของบุคคลแบบใช้ความรู้สึกหรือ F (Feeling) มากกว่าการใช้ความคิดหรือ T (Thinking) และมีลักษณะบุคลิกภาพด้านแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลแบบมีแบบแผนหรือ J (Judging) มากกว่าการมีความยืดหยุ่นหรือ P (Perceiving)

ตารางที่ 10 บุคลิกภาพของบุคลากรในสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามบุคลิกภาพ

ประเภทของบุคลิกภาพ	พันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักร	พันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน	พันธกิจการศึกษา	พันธกิจการแพทย์	ร้อยละ
ESTJ					
ESTP					
ESFJ	2		1	1	25
ESFP				1	6.25
ENTJ					
ENTP					
ENFJ		1		1	12.5
ENFP					
ISTJ			1		6.25
ISTP					
ISFJ		2	1	1	25
ISFP	1	1			12.5
INTJ					
INTP					
INFJ					
INFP	1		1		12.5
รวม	4	4	4	4	100

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มประชากรจากบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีลักษณะบุคลิกภาพเพียง 7 แบบจาก 16 แบบ โดยบุคลิกภาพแบบ ESFJ และบุคลิกภาพแบบ ISFJ มากที่สุด โดยแบ่งเป็นบุคลากรในกลุ่มพันธกิจการศึกษาจำนวน 2 คน กลุ่มพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียนจำนวน 1 คน และกลุ่มพันธกิจการแพทย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ทั้งสองแบบ รองลงมาเป็นบุคลิกภาพแบบ ENFJ, ISFP และ INFP คิดเป็นร้อยละ 12.5 ทั้งสามแบบ

4.2 เจตคติของผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเจตคติของบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้จำแนกตามองค์ประกอบ 3 ด้านของเจตคติคือ ด้านพฤติกรรม ด้านความคิด และด้านความรู้สึก

4.2.1 ด้านพฤติกรรม

1) วินัยและความรับผิดชอบ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าตนเองมีความรับผิดชอบและวินัยในการปฏิบัติงานสามารถรับผิดชอบภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และงานที่รับผิดชอบมีความสัมฤทธิ์ผล ยกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจเผยแผ่และพัฒนาคริสตจักร:

ด้วยว่าความที่เป็นหัวหน้างาน การปกครองน้อง ๆ ในสถานทำงาน ดูแลเด็ก ๆ ในบ้านพัก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการเป็นผู้นำ

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งแสดงความคิดเห็นในลักษณะเดียวกันว่า

ต้องทำคนเดียวทั้งหมดในส่วนงาน ทำงานตลอดในช่วงเวลาการทำงาน เพราะอยากทำให้งานออกมาให้ดีที่สุด ก็ทำเสร็จตามตารางเวลาที่กำหนด ทำตามความต้องการของผู้ร่วมงาน และคำนึงถึงการใช้งานของผู้ใช้ผลงานนั้น

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน:

งานต่าง ๆ ที่ได้ทำเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ การสอน การออกเยี่ยมเยียนคนตรี การอธิษฐาน มีสมาชิกมาเข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอและคนที่เข้าร่วมก็ถือว่ามีความเข้มแข็ง

แต่ก่อนรู้สึกว่าคุณเองได้ทำงานเต็มที่มากกว่านี้ แต่ปัจจุบันเนื่องจากมาศึกษาเพิ่มเติม และมีครอบครัว มีลูก 2 คน ทำให้รู้สึกว่าได้ทำงานในคริสตจักรน้อยลง การเติบโตของคริสตจักรก็ช้าลง แต่คิดว่าเมื่อเรียนจบ คงสามารถทำได้มากขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจการศึกษา:

เมื่อได้รับมอบหมายงานก็จะจัดสรรเวลาทำงาน และส่งงานตามเวลาที่กำหนดไว้ เมื่อต้องสอนนักเรียนก็จะเตรียมตัว เตรียมบทเรียนให้พร้อม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เด็ก ๆ ที่มาเรียน

บุคลากรอีกคนหนึ่งกล่าวถึงการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายว่า ปกติเวลาที่มีงานก็จะทำให้เสร็จ ในบางครั้งอาจจะพักบ้างไม่ได้ทำทันทีตลอด แต่ก็ส่งตามเวลาเสมอ

ผู้ให้ข้อมูลพันธกิจการแพทย์:

เราทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสัตย์ซื่อ ดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร เวลาทำงานก็จะทำงานจริง ๆ ไม่เอาเวลาไปทำเรื่องส่วนตัว ทำงานตรงเวลา ทำเพื่อถวายเกียรติแด่พระเจ้า

บุคลากรอีกคนหนึ่งกล่าวว่า

รับผิดชอบหน้าที่เต็มร้อย ทำงานเต็มที่ แต่หากพูดถึงวินัยส่วนตัวก็ไม่มากเท่าไร เช่นเรื่องการแต่งตัว เราก็ไม่ได้แต่งเป็นแบบทางการตลอด เพราะเนื้องานที่ต้องเคลื่อนที่ตลอด เดินตลอดเวลา ทั้งความที่ต้องเข้ากับบริบทของคนใช้คนที่เราไปทำงานด้วย

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองและมีบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ในบทบาทผู้นำสามารถบริหารจัดการงานได้ และผู้ให้ข้อมูลในระดับปฏิบัติงานสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ในขณะเดียวกันผู้ให้ข้อมูลบางส่วนให้ข้อมูลว่ามีภาระส่วนตัวมากขึ้นทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม

2) การบริหารเวลาในพันธกิจ

ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงความหลากหลายในการจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานเนื่องจากแต่ละบุคคลมีเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักร:

ปกติจะอยู่ตลอด ทำงานทั้งเจ็ดวันตั้งแต่ตอนเช้าจนถึงตอนค่ำ ในแต่ละวันก็จะมีช่วงเวลาพักอยู่ ไม่ได้กลับบ้าน จะได้กลับบ้านเมื่อมีเหตุจำเป็นเท่านั้น ช่วงแรกก็รู้สึกเหนื่อยมาก ไม่ได้พัก แต่มาตอนนี้ก็โอเคแล้ว

ในขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวถึงเวลาการปฏิบัติงานอีกรูปแบบหนึ่ง

เวลาทำงานมีชัดเจน แต่บางครั้งก็จะมีงานที่ต้องทำให้เสร็จ ทำให้กลับบ้านสองทุ่มถึงสามทุ่ม แต่ถ้าปกติก็จะเลิกงานตอนประมาณห้าโมงเย็น ช่วงวันหยุดเสาร์อาทิตย์ จะได้ใช้เวลาส่วนตัว ใช้เวลากับครอบครัว

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน:

เราสามีมารรยาร่วมกันรับใช้มาตลอด ทำให้ไม่ได้รู้ว่าขาดในด้านนี้ แต่ที่คิดว่าขาดคือการให้เวลากับลูก อยู่กับลูกไม่เยอะเท่าที่ควร ให้ยายช่วยดูแลมากกว่า

ในขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า คิดว่าแยกเวลายาก เวลาที่เราทำงานมันทั้งวัน ตั้งแต่ตื่นนอนจนเข้านอน

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจการศึกษา:

เมื่อต้องทำงานก็ทำอย่างเต็มที่ จะไม่เอางานจากที่โรงเรียนไปทำที่บ้านหากไม่จำเป็นจริง ๆ เวลาที่มีก็อยากมอบให้กับครอบครัวด้วย

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า ปกติจะเลือกที่จะทำงานในเวลางานอย่างเต็มที่ แล้วเวลาส่วนตัวก็เต็มที่เหมือนกัน ไม่อยากให้ต้องมาปนกันเท่าไร่ งานก็ส่วนงาน

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวถึงการปฏิบัติงานว่า มักจะทำงานล่วงเวลาอยู่เป็นประจำ เพราะในช่วงเวลากลางวันก็มีสอนอยู่ตลอด และมักจะมีเด็กมาขอ

คำปรึกษา ขอความช่วยเหลือ และอีกอย่างคือช่วงเวลาที่เลิกงานแล้วจะมีบรรยากาศที่เงียบสงบ เป็นช่วงเวลาที่ดีในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลพันธกิจการแพทย์:

การทำงานที่นี้ก็เป็งานที่มีเวลาชัดเจน เลิกงานตอนเย็น เสาร์-อาทิตย์ได้อยู่กับครอบครัว วันอาทิตย์นั้มีการตอนเช้า ตอนบ่ายก็ได้พักผ่อนกับครอบครัว เวลาทำงานก็ทำให้เต็มที่ แต่ช่วงนี้โควิดทำให้ลำบาก ไปไหนไม่ค่อยได้ ไปเที่ยวก็ไม่ได้ ตอนแรกมี แพลนไป แต่ต้องยกเลิก

บุคลากรอีกคนหนึ่งกล่าวว่า งานมีเวลาชัดเจน ไม่มีปัญหาเรื่องเวลา แต่หากมีเคสพิเศษ เคสเสียชีวิต ก็นาน ๆ ครั้ง ช่วงนี้ไม่ค่อยมี เราก็จะได้ไปช่วย ก็ไม่เป็นไร

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลในแต่ละพันธกิจมีเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามภาระงานที่รับผิดชอบ บุคลากรคนหนึ่งต้องปฏิบัติงานเกือบทุกวันเนื่องจากการเป็นผู้ดูแลเด็ก ในขณะที่อีกบุคลากรคนอื่น ๆ มีเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีวันหยุดที่ชัดเจน แต่บางครั้งต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อดำเนินงานตามที่ได้รับผิดชอบ

3) ความร่วมมือในพันธกิจ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นถึงการปฏิบัติงานร่วมกันในพันธกิจ การแบ่งสรรภาระงาน การให้ความช่วยเหลือ การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักร:

เราให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เท่าที่ทำได้ ทั้งในหน่วยงาน รวมถึงหน่วยงานอื่นด้วย และได้ช่วยเหลือบ่อยอยู่ เช่น การเล่นดนตรี การช่วยเหลือด้านไอทีหรือคอมพิวเตอร์ ช่วยน่านั้มีการ นำเกม เพลง ก็จะได้ไปช่วย

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งแสดงความคิดเห็นว่า คนอื่นก็ช่วยกันได้ เราก็ถามหัวหน้าทีมเรา ถามหัวหน้าฝ่ายงาน ซึ่งทำได้ หากมีอันไหนทำไม่ทันก็มีน้องที่ช่วยอยู่ งานก็สามารถดำเนินต่อไปได้

ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวเพิ่มเติมถึงลักษณะการปฏิบัติงานดังนี้ การสื่อสารไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้เกิดการเข้าใจผิด บางครั้งบอกงานไปอย่างหนึ่ง แต่อีกคนเข้าใจไปอีกอย่าง เมื่อทำออกมาก็ไม่ใช่ตามที่ตั้งไว้ก็ต้องปรับแก้กันใหม่ หรือบางครั้งสื่อสารกันไม่ทั่วถึง คุยกันเป็นกลุ่ม ๆ สุดท้ายทั้งหมดก็เกิดความไม่เข้าใจกัน

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน:

ให้หลาย ๆ คน ช่วยกันติดตาม การขับเคลื่อนเป็นของอนุชนที่เติบโตมาจากข้างในอยู่แล้ว เราก็จะพูดคุยถึงปัญหาว่าจะทำอย่างไร ปัจจุบันก็วางแผนว่าจะคุยกันมากขึ้นอีก เพื่อให้การทำงานชัดเจนขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวในลักษณะเดียวกันว่า

คุยในคริสตจักรกับบางคนที่ไว้ใจ ให้คำปรึกษาหารือ เมื่อเป็นการวางแผนของคริสตจักรก็จะคุยในคณะกรรมการ หากมีปัญหาที่ไม่สามารถจัดการได้ง่าย ๆ ก็อาจคุยกับคริสตจักรแม่เพิ่มเติม

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวถึงลักษณะงานดังนี้

สมาชิกที่มา มีมุมมองทางความเชื่อแตกต่างกัน เบื้องหลังจากหลากหลายที่มีกลุ่ม แนวความเชื่อต่างกันทำให้การดำเนินงาน หรือแนวทางตามสภาคริสตจักรก็ไม่ราบรื่น อีกอย่างคือที่พัก ที่ไม่ค่อยส่วนตัว อยากให้พระวิหารกับบ้านพักแยกออกจากกัน เพราะรู้สึกไม่ส่วนตัวในบางเวลา

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจการศึกษา:

บางครั้งมีการแบ่งงานกันทำ เราก็จะทำในส่วนของเราจนเสร็จตามเวลา หากเพื่อนร่วมงานไม่สามารถทำตามเวลาได้ก็จะมีพูดคุยกันและให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา โดยไม่ได้เข้าไปทำให้โดยตรง ให้เขาได้ลงมือทำเอง

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวในลักษณะเดียวกัน การสอนเราก็จะแบ่งชัดเจนว่าใครสอนที่ไหนสอนชั้นอะไร แต่หากมีใครที่มีปัญหาเราก็สามารถแทนกันได้ คิดว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็ดี หากเป็นปัญหาอื่น ก็จะให้คำแนะนำกัน

ผู้ให้ข้อมูลพันธกิจการแพทย์:

ถ้างานที่ทำร่วมกันก็จะช่วยเหลือกัน การจัดอีเวนต์ต่าง ๆ ตลอดทั้งปี และมีการแบ่งงานกัน โดยแบ่งไปตามโซน ตามสถานที่ มีงานประกาศ งานสังคม สงเคราะห์ งานดูแลคนไข้ที่อยู่ในวอร์ด ดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ งานฉาปนกิจ แต่ก็มี การช่วยเหลือกัน ไปมาหากันตามสถานที่ ทำให้รู้เนื้องานด้วยกันทั้งหมด

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวในลักษณะเดียวกันว่า มีแทนกัน แต่ละคนมีบทบาทที่ชัดเจน แต่หากใครไม่มา เราแทนกันได้ ช่วยกันได้ ทุกคนรู้งานกัน ทำงานเป็น และรับผิดชอบงานหลักอย่างดี แต่แทนได้

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่งกล่าวถึงการสื่อสารดังนี้

การสื่อสารมีส่วนสำคัญในการทำงาน หากเราสามารถใช้คำพูดให้เป็น จากเรื่อง ที่ดูยากก็ทำให้ดีขึ้นได้ การสื่อสารโดยให้เบาลง ด้านเนื้อหา คำพูด ก็สามารถลด ความขัดแย้งได้ ดังนั้นควรจะต้องถ่วงถ่วงคำพูด ต้องรู้จักผู้พูดผู้ฟังด้วย ปัญหา สื่อสารนี้ทำให้หลายครั้งคนทำงานไม่โอเคกับงาน

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวถึงปัญหาด้านงบประมาณในการดำเนินงานดังนี้

การทำตามนโยบายของฝ่ายบริหาร ซึ่งบางครั้งเราก็อยากทำตาม แต่พอเสนอง งบประมาณไปก็ไม่ได้ตามที่หวัง เขาอยากให้งานเป็นแบบนี้ เราอยากให้งานเป็น แบบนี้ แต่พอเสนองบไปกลับได้ไม่ได้เท่าไร ก็ไม่สามารถทำให้เกิดผลตามที่ ต้องการได้ ไม่เต็มที่

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลมีการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การจัดสรร งานกันอย่างชัดเจน และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง โดยหากเกิดปัญหาในการทำงาน จะช่วยเหลือโดยการให้คำปรึกษา หรือลงมือทำแทนกันหากมีความจำเป็น เพื่อให้งานสามารถดำเนิน ต่อไปได้ โดยมีการช่วยเหลือทั้งในรูปแบบเข้าไปช่วยดำเนินการให้ การซักถามหรือให้คำปรึกษา และ การช่วยเหลือแบบร่วมกันทำงาน ผู้ให้ข้อมูลให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน โดยม ีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานในพันธกิจ หากการสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงานไม่ราบรื่นอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้

ในส่วนพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเรื่องความหลากหลายทางความเชื่อของผู้ร่วมมัสการในคริสตจักรเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานของผู้ให้ข้อมูลมีความยากมากขึ้น เนื่องจากต้องมีการปรับความเข้าใจ ความเชื่อ ให้อยู่ในแนวทางของสภาคริสตจักรในประเทศไทย อย่างไรก็ตามการให้ความร่วมมือกันอย่างดีในคริสตจักร การขับเคลื่อนไม่ได้ทำโดยศิษยาภิบาลที่ดูแลเพียงคนเดียว แต่ได้กระจายภาระหน้าที่แก่ผู้ที่มีส่วนในคริสตจักร ทำให้สามารถขับเคลื่อนไปได้มากขึ้น

4.2.2 ด้านความคิด

1) ประโยชน์จากการทำพันธกิจ

ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมีความคิดเห็นถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นผ่านการปฏิบัติงาน ทั้งประโยชน์ต่อตนเองคือทำให้เกิดการพัฒนาทั้งทักษะปฏิบัติงาน การพัฒนาด้านมิติฝ่ายวิญญาณแก่ตนเอง รวมถึงการมีสวัสดิการสำหรับบุคคลใกล้ชิดทั้งด้านการแพทย์และการศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อสังคมคือการได้มีส่วนในการสร้างความเข้าใจในความเชื่อของคริสเตียน การปลูกฝังจริยธรรมคริสเตียนแก่นักเรียน นักศึกษา การมีส่วนในการให้คำปรึกษาแก่ผู้มีปัญหา และนำสู่ความเชื่อคริสเตียน ยกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจเผยแผ่และพัฒนาคริสตจักร:

ได้พัฒนาตนเอง ด้านอารมณ์ การใช้เหตุผล ได้เรียนรู้จากคนมากขึ้น พระเจ้าให้โอกาสเรา เราต้องให้โอกาสคนอื่น ทำให้เราเห็นถึงความสำคัญของฝ่ายจิตวิญญาณของเด็ก เนื่องจากเราทำงานในสถานคริสเตียน เมื่อเด็กเติบโตขึ้นเป็นคริสเตียน เราก็มีโอกาสพัฒนาทำให้ตัวเองเติบโต

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งได้กล่าวในทำนองเดียวกันดังนี้

ได้เทคนิค ทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น การจัดทำหนังสือ หรือโปรแกรมที่ไม่เคยเรียน รู้สึกว่าเชี่ยวชาญระดับหนึ่ง และเป็นเรื่องของความคิด จิตใจ มุมมอง ความคิด การทำงาน กับการทำองค์กร การได้เจอระบบ ได้เจอคนหลายแบบ ทำให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น การเรียนรู้รูปแบบการทำงานที่แตกต่าง ตามลักษณะของหัวหน้างาน

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่งแสดงความคิดเห็นเรื่องประโยชน์แก่สังคมดังนี้

เด็กได้เติบโตขึ้นในทางที่เหมาะสม เด็กมีจิตวิญญาณก็เป็นเรื่องที่ดี อีกทั้งเป็นการได้ช่วยเหลือพ่อแม่ แบ่งเบาภาระครอบครัวของเด็ก ได้ให้โอกาสกับชาติพันธุ์ ให้การศึกษา การสร้างภูมิคุ้มกัน เป็นรั้วของสังคมให้เด็กเติบโตขึ้นสู่สังคมใหญ่อย่างมีคุณธรรม

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน:

การรับใช้พระเจ้าทำให้เรามีความสุข เมื่อได้ออกไปเจอกับพี่น้องที่ยังไม่ได้รู้จักกับพระเจ้า เมื่อเราพูดคุยแล้วเขาสนใจเรื่องพระเจ้า เราชื่นชมยินดี แล้วถ้าหากเขากลับมานมัสการอีกก็ยิ่งทำให้เรามีความสุข ส่วนของตัวเองที่เกิดรู้สึกเป็นประโยชน์ก็คือ การที่เราได้เติบโตฝ่ายจิตวิญญาณ มีความเข้มแข็งมากขึ้น ทั้งทักษะการประกาศ การเข้าหาคนก็ทำได้มากขึ้น ซึ่งหลาย ๆ อย่างก็มองว่าไม่ได้ทำได้ด้วยตัวเอง แต่พระเจ้าทรงนำเรา เราก็ทำได้

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่งแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์แก่สังคมไว้ดังนี้

ผู้เชื่อที่มีปัญหา เช่น ครอบครัวแตกแยก บริบทสังคมที่อยู่ เกิดการหย่าร้างบ่อย เราได้ช่วยคนเหล่านี้ ผู้เชื่อที่มานมัสการ ทำให้เขาได้รับการหนุนใจ กำลังใจ ผู้เชื่อมีชีวิตที่เกเร ตึ่มเหล้า กินยา เมื่อเราไปประกาศ แล้วเขาออกจากจุดนั้นได้ คิดได้ เกิดการเปลี่ยนแปลง การรู้จักพระเจ้าทำให้ชีวิตดีขึ้น ไม่เหมือนอย่างแต่ก่อน ได้ช่วยเรื่องการจัดหาทุนให้เด็กที่มีปัญหา เป็นคาร์ลไปโรงเรียนแล้วก็เมื่อออกไปเยี่ยมเยียน ไปสู่ชุมชน รู้สึกว่าดี ชุมชนก็รู้สึกดี มีสันติสุข เป็นกำลังใจแก่สังคม ทั้งผู้สูงวัย คนเจ็บป่วย ติดเตียง ได้ให้กำลังใจ ได้อธิษฐานเพื่อ เขาก็มีกำลังใจ

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจการศึกษา:

เมื่อเราสอนเราก็ได้เรียนรู้ ได้เติบโตกับพระเจ้ามากขึ้นผ่านทางการสอนให้เด็ก ๆ ได้รู้จักกับพระเจ้า เมื่อเด็กมีพฤติกรรมต่าง ๆ เราก็เรียนรู้ที่จะตอบสนองด้วยความรัก ก็ทำให้เราเป็นคนที่ยรักคนอื่นได้มากขึ้นด้วย

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่งที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์แก่สังคมไว้ดังนี้

ความรู้ในวิชาที่เราสอนก็ทำให้เขาได้เรียนรู้ถึงคุณธรรม จริยธรรมของคริสเตียน ซึ่งมันก็อาจจะเป็นสิ่งปลูกฝังให้เขาเติบโต เป็นคนที่ดีหรือว่ามีลักษณะชีวิตที่ดีขึ้น ถ้าเด็กเป็นคนดี สังคมก็จะดีไปด้วย

ผู้ให้ข้อมูลพันธกิจการแพทย์:

ได้เสริมสร้าง ได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพ พัฒนาในการที่ต้องอยู่กับคน ว่าจะต้องทำอย่างไร มีวิธีการอย่างไร อยู่กับผู้ใหญ่ กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น ก็พัฒนาการพูด การวางตัว การแต่งตัว ได้ฝึกตัวเองมากขึ้น ตอนนี้คือเริ่มชินกับการเป็นแบบนี้

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวในลักษณะเดียวกันดังนี้

ใจเย็นขึ้น กล้า กล้าแสดงออก แต่ก่อนเป็นคนใจร้อน แต่ก่อนเป็นคนทีพูดแรง พอมาทำงานที่นี่ ก็ทำให้ได้เรียนรู้ว่าควรจะเป็นอย่างไรมากขึ้น การใช้คำพูดให้เป็น นี่เป็นเรื่องสำคัญนะ เช่นฝ่ายเราที่มีคนน้อย แต่เราจะมีวิธีการอย่างไรที่จะประสานงานให้คนมาร่วมทำงานกับเราอย่างไม่อึดอัดใจ

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่งแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์แก่สังคมไว้ดังนี้

สังคมได้รับการยกขึ้นอีกระดับหนึ่ง ถ้ามีศาสนกิจในโรงพยาบาล ก็เป็นเหมือนคริสตจักรที่มีผู้ป่วยเข้ามารักษา มีคนหลากหลายเข้ามา ทั้งคนไทย คนต่างชาติ คนชนเผ่า งานศาสนกิจทำให้เขามีโอกาสที่จะรู้จักพระเจ้า อย่างตอนนี้ปัญหาเศรษฐกิจที่ส่งผลหลาย ๆ อย่าง แต่ศาสนกิจสามารถที่จะให้เขาได้เรียนรู้และเข้าใจผ่านพระวาทะของพระเจ้า ให้เขาสามารถเผชิญสิ่งต่าง ๆ ได้ มองโลกอย่างเหมาะสม

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลมีมุมมองว่าการปฏิบัติงานในพันธได้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองคือ การได้พัฒนามิตติจิตวิญญาณของตนเอง การพัฒนาทักษะการอยู่ร่วมกับสังคม และเกิดประโยชน์ต่อสังคมคือ การได้ถ่ายทอดคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้อื่น การเสริมสร้างผู้คนโดยใช้พระวาทะของพระเจ้านำสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมในวงกว้าง

2) การพัฒนาพันธกิจ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องการพัฒนาพันธกิจคือการขยายพันธกิจขององค์กรของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เป็นทั้งการพัฒนาตนเองและแนวทางการพัฒนาองค์กร ยกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักร:

น่าจะเป็นเรื่องนิสัยในการที่จะไม่ยืดหยุ่นเกินไปจนเหมือนละเลย การจัดเวลาการทำงาน หรือการที่ไม่ได้กระจายงาน คิดว่าตนเองทำได้คนเดียว และอยากพัฒนาเรื่องการพูด การอธิบายอย่างเป็นระบบ และการศึกษาอย่างลึกซึ้งและเข้าใจเกี่ยวกับการตลาด รูปแบบของสื่อ และเรื่องความละเอียด ความรอบคอบของระบบ และการจัดการต่าง ๆ

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวถึงการพัฒนาตนเองเรื่องการสื่อสารในลักษณะเดียวกัน

ฟังให้มาก พูดให้น้อย อย่างเมื่อเวลาประชุม เราจำเป็นต้องนำ แต่บางครั้งเราควรจะฟังในสิ่งที่คนอื่นพูดหรือเสนอก่อน บางทีก็ลืมตัวและพูดในสิ่งที่คิดไปเลย รวมถึงการทำงานเป็นระบบระเบียบเรื่องงานเอกสาร

ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงการพัฒนาองค์กรดังนี้

ในส่วนหน้าที่ตัวเองคิดว่าเกินพอแล้ว แต่ถ้าเป็นเป้าหมายก็อยากมีเด็กชาติพันธุ์ของเราได้มาเรียนในบ้านพักมากกว่าเดิม เนื่องด้วยแต่เดิมเราก่อตั้งบ้านพักเพื่อเป้าหมายชาติพันธุ์เราเอง ตอนนี้ขยายให้โอกาสชาติพันธุ์อื่นด้วย มี 3 ชาติพันธุ์

ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงการพัฒนาองค์กรว่า พัฒนาเรื่องวิธีการ คือปรับรูปแบบการเรียนให้สอดคล้องกับสภาพคริสตจักร และการพัฒนาปัจจุบัน นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน ให้เสียเวลาน้อยลงโดยเทคโนโลยี

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า แก้ไขเรื่องงานการตลาด การใช้รูปแบบของสื่อ การนำเสนอรูปแบบที่สอดคล้องกับยุคสมัย กับวิสัยทัศน์ต่อสังคม ต่อความต้องการของปัจจุบัน

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน:

ส่วนหนึ่งที่ตัดสินใจมาเรียนคือต้องการพัฒนาตนเอง ให้สามารถทำอะไรได้มากขึ้น แล้วนำไปพัฒนาคริสตจักรต่อไป

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า อยากเห็นสมาชิกเติบโตในพระเจ้ามากขึ้นเรื่อย ๆ นำคนมาเชื่อต่อไป เพราะรู้สึกว่าย่ำอ่อนในด้านนี้

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า เรื่องระบบการบริหารงาน การวางแผนงาน คิดว่ายังทำได้ไม่เต็มที่ ทำเท่าที่ทำได้ เพราะคนยังน้อยอยู่ ทั้งการเพิ่มพูนสมาชิกด้วยให้คนมีใจในการทำงานมากขึ้น การประกาศข่าวประเสริฐก็เป็นเรื่องที่เป็นเรื่องเร่งด่วน และการสร้างสถานที่ใหม่ เพื่อที่จะรองรับผู้เชื่อในอนาคต

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า การประกาศ นำคนมาเชื่อ การสร้างสาวก ให้สมาชิกเติบโตในฝ่ายวิญญาณ และทั้งสภาพแวดล้อม พื้นที่ อาคาร เพื่อรองรับงานต่าง ๆ ได้มากขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจการศึกษา:

การพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ ทำให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตที่กว้างขึ้น เพราะในบริบทการทำงาน มีนักเรียน นักศึกษาต่างชาติที่เข้ามาเรียนด้วย หากเรามีทักษะด้านภาษาที่ดี ก็จะทำให้ทำงานกับพวกเขาได้

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า พี่เป็นคนทีภาษาอังกฤษไม่แข็งแรง ก็อาจจะต้องเพิ่มทักษะในเรื่องของการสื่อสารภาษาอังกฤษให้มากขึ้น ฟัง พูด อ่าน เขียนให้ดีขึ้น แล้วก็มีเรื่องของความมีวินัยในตัวเองมากยิ่งขึ้น วินัยในการแต่งกายของตัวเอง และเรื่องของการที่จะใช้เวลาให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่มากขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า คิดว่าต้องพยายามโฟกัสกับสิ่งที่เราทำได้มากกว่านี้ ถ้าเราแอบปี้กับการสอนก็ต้องพัฒนาการสอนต่อ ๆ ไป ส่วนเรื่องอื่น ๆ ที่ทำให้ท้อใจก็ไม่มีอะไร

ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงการบริหารงานในองค์กรดังนี้

อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญมากกว่านี้ทั้งการสนับสนุนทั้งคนทั้งงบประมาณ เพราะว่าตอนนี้มีการตัดคนไปแล้ว แต่งานยังคงเท่าเดิม แต่หวังจะให้คุณภาพของงานออกมาดีมากขึ้นก็เป็นไปได้ยาก หรือว่าเขาอยากได้งานดี ๆ แต่งบประมาณได้นิดเดียว การลงทุนกับงานมันนิดเดียว อยากให้ลงทุนมากกว่านี้ เพราะองค์กรเราก็เป็นองค์กรคริสเตียน

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า บางครั้งครูวิชาอื่น ๆ ก็มองฝ่ายศาสนิกว่าไม่สำคัญ ก็อยากให้ทุกคนได้เห็นความสำคัญของงานศาสนิกมากขึ้น และให้พื้นที่ ให้การสนับสนุนการทำงานของฝ่ายศาสนิกมากขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลกล่าวเพิ่มเติมว่า อาจจะต้องเพิ่มในเรื่องของให้เด็กเรียนรู้เกี่ยวกับบริบทของคริสเตียนไทยให้มากขึ้น เพราะตอนนี้เขาก็คือเป็นคริสเตียนเหมือนกัน แต่ว่าเด็ก ๆ อาจจะไม่รู้ว่าถ้าเราเป็นคริสเตียนที่เป็นคนไทย อยู่ในบริบทสังคมไทย เราควรจะทำยังไง อาจจะเป็นเกี่ยวกับเรื่องพวกนี้เข้ามาเกี่ยวกับที่เป็นเรื่องของโบสถ์คริสเตียนไทยให้มากที่สุดซึ่งไม่ถูกกลืนไปกับคริสเตียนที่เป็นบริบทของพี่น้องต่างชาติ

ผู้ให้ข้อมูลพันธกิจการแพทย์:

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า พอทำงานมาได้หลายปี ก็เริ่มรู้สึกที่เราต้องก้าวหน้า อยากนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาในโรงพยาบาล เราจะเข้าใจคนได้ผ่านการเรียน การเติบโต แล้วก็อยากพัฒนาศาสนิกให้ดีขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวเรื่องการพัฒนาตนเองว่า อยากปรับระบบใหม่ของตนเองในเรื่องเวลา การเข้างาน การทำงานให้เสร็จก่อนกำหนด อีกอย่างคือรูปแบบการทำงาน เปลี่ยนระบบการบริหาร หลาย ๆ อย่างจะสนุกหรือไม่สนุกนี้ขึ้นกับการบริหารด้วย

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่งกล่าวถึงการพัฒนางานองค์กรดังนี้

อยากให้มีคนที่ยากจะรู้จักงานของศาสนิกหลายคนกลัวกับการที่ฉาบงาน อยากสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่องานฉาบงาน ทั้งการเป็นองค์กรที่เป็นสังคมสงเคราะห์ ที่ไม่ค่อยมีใครเข้ามา ถ้าจะพัฒนา ก็เรื่องการสนับสนุนด้านงบประมาณด้วย

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า พัฒนางานศาสนกิจ สร้างความรู้จักแก่ฝ่ายอื่น ศาสนกิจคือหัวใจของโรงพยาบาลที่มีพระเจ้าเป็นศูนย์กลาง ผู้ให้ข้อมูลหลายคนไม่ค่อยให้ความสนใจ หลายคนเป็นคนที่มีความรู้ แต่ก็ไม่ได้สนใจว่ามีศาสนกิจไปทำไม

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน ทักษะการทำงานเป็นทีม รวมถึงทักษะการสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถดำเนินงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างไม่ติดขัด การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความร่วมมือและตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบันมากขึ้น

การขยายพันธกิจขององค์กรมีส่วนสำคัญในความก้าวหน้าของบุคลากร เมื่อกลุ่มเป้าหมายที่ดูแลมีความเติบโตในมิติจิตวิญญาณ จะสะท้อนถึงความสำเร็จของผู้ให้ข้อมูลมากขึ้น การพัฒนาตนเองเพื่อสามารถพัฒนาคริสตจักรได้มากขึ้น โดยการศึกษาต่อเพิ่มเติม และต้องการทำในสิ่งที่ได้ทำน้อยมากขึ้น คือการประกาศข่าวประเสริฐ

3) การตระหนักคุณค่าการทำพันธกิจ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ การประกาศข่าวประเสริฐเป็นหนึ่งในพันธกิจที่สำคัญของทุกองค์กร ที่จะช่วยให้ความเข้าใจในความเชื่อของคริสเตียนแผ่ขยายสู่ชุมชน การเสริมสร้างชีวิตแก่ผู้เชื่อ และบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร ยกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจเผยแผ่และพัฒนาคริสตจักร:

ทุกคนในองค์กรต่างก็มีความสำคัญกันทั้งหมด การบริหารงาน ที่เราทำเป็นเพียงแค่การจัดสรรแบ่งตำแหน่ง แต่เมื่อได้ทำงานจริง ทุกคนก็ร่วมมือกันทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งหมด

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งแสดงความคิดเห็นว่า เรามีส่วนในการบริหารองค์กร การขับเคลื่อนไปข้างหน้า เราต้องดูแลทุกคนให้เติบโต ซึ่งมันอยู่ที่การวางตัวของเรานั่นเองว่าเราจะมีบทบาทมากแค่ไหน

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน:

หากคริสตจักรไม่มีศิษยาภิบาล การขับเคลื่อนคงเป็นไปได้ยาก และอาจไปในทิศทางที่ไม่ถูกต้อง ศิษยาภิบาลมีส่วนสำคัญในการฝึกสมาชิก ให้เติบโตในทางของพระเยซูคริสต์ เป็นการเลี้ยงดูจิตวิญญาณของพวกเขา คริสตจักรเติบโตคือการที่สมาชิกเติบโต ถ้าให้ดีก็ทั้งจำนวนคน แล้วก็ความเข้มแข็งของแต่ละคน

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวถึงความสำคัญของตำแหน่งงานว่าหากมีความชัดเจนกับการทรงเรียก ตำแหน่งที่ได้รับก็จะสนับสนุนกัน งานนี้คืองานที่พระเจ้าทรงแต่งตั้ง สิ่งที่เราควรทำก็คือการตอบสนองการทรงเรียก ทำงานอย่างเต็มที่จริง ๆ เพื่อรับใช้พระเจ้า

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจการศึกษา:

งานที่มีความสำคัญ เพราะเป็นมหาวิทยาลัยคริสเตียน งานนี้จะช่วยสร้างความเข้มแข็ง สร้างจุดเด่นของมหาวิทยาลัย การประกาศผ่านเพื่อนที่เชื่อ สู่เพื่อนที่ไม่เชื่อ งานศาสนกิจมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า โรงเรียนคริสเตียน ก็ควรมีครูที่สอนจริยธรรมแบบคริสเตียน การทำงานนี้ก็เป็นทำให้เด็กได้เรียนรู้จักพระเจ้ามากขึ้น หากไม่มีก็คงเรียกไม่ได้ว่าเป็นโรงเรียนคริสเตียน

ผู้ให้ข้อมูลพันธกิจการแพทย์:

งานนี้มีความสำคัญ โรงพยาบาลคริสเตียน หากไม่มีศาสนกิจในโรงพยาบาล คริสเตียนก็ไม่มีค่าอะไร งานศาสนกิจเป็นเหมือนคริสตจักร ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นเรายังคงต้องนมัสการพระเจ้า

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า การสำแดงพระคุณความรักของพระเจ้าคือสิ่งที่ทำ พระคุณพระเจ้าเป็นรากฐานของสถาบันนี้ การประกาศเป็นสิ่งสำคัญมาก ๆ สำหรับองค์กรนี้

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่มีส่วนในการดำเนินพันธกิจต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของงานอื่น ๆ

หรือผู้ร่วมงานคนอื่น บุคลากรมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้เชื่อ และเป็นงานที่สนับสนุนการประกาศข่าวประเสริฐภายในองค์กร

4) ความเหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคลากร

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง สามารถดำเนินงานได้อย่างสำเร็จ และมีความเหมาะสมกับความสามารถของตน บุคคลได้ใช้ความรู้ที่มี นำมาใช้กับงานมีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจเผยแผ่และพัฒนาคริสตจักร:

ชอบ ทำได้ ก็ถือว่ามั่นใจว่าสอดคล้องกับตนเอง เราชอบอยู่สำนักงาน และก็ชอบออกด้วย งานนี้ทำให้เราได้ทำทั้งสองอย่าง ได้เยี่ยมเยียน ได้รู้จักคนมากมายหลากหลายประเภท หลากหลายวัย รู้สึกเป็นพระพร รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่ามาก

ในขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวถึงปัญหาบางประการในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีความคิดเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของตน ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นดังนี้

เหมาะสม แต่ก็ลำบากเพราะต้องต่อสู้กับการทำงานตามกำหนดเวลา ด้านงบประมาณ และด้านความคิด กรอบของการเป็นรูปลักษณ์ขององค์กร ซึ่งหากมองอีกมุมก็เป็นความท้าทายกับความสามารถที่มี สรุปว่าส่วนตัวเองรู้สึกว่า ทำได้ ด้วยความที่ว่าเราก่อนข้างยืดหยุ่น และเปิดรับอะไรหลายอย่างได้ ก็ดี

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน:

เพราะว่าเป็นงานที่พระเจ้ามอบหมาย พระเจ้าก็ไม่ได้ปล่อยให้เราทำเพียงลำพัง พระเจ้าได้เพิ่มพูนลักษณะ เพิ่มความสามารถให้กับเราเพื่อการทำพันธกิจ ดังนั้น เราจึงสามารถรับใช้ได้อย่างเต็มที่

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวในลักษณะเดียวกันว่า

การทำงานนี้เป็นการทรงเรียกจากพระเจ้า พระเจ้าได้จัดเตรียมชีวิตเรามาตั้งแต่วัยแรก นำมาสู่การเป็นศิษยาภิบาล ถ้าคิดถึงความเหมาะสมคือการถ่อมใจ การใจ

เย็น ทำให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ไปได้ บางครั้งสมาชิกมีปัญหา ไม่ลงรอยกัน การอยู่ตรงกลางทำให้สามารถคลี่คลายไปได้ ส่วนที่คิดว่าไม่เหมาะสมคือคิดว่าตัวเองพูดไม่เก่ง แต่ต้องเทศนา แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่ต้องทำ และก็ทำได้ไม่มีปัญหา

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจการศึกษา:

คิดว่ามีความเหมาะสมเพราะสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีแก่นักเรียน เป็นงานที่ทำตามเวลา ทำให้สามารถแบ่งเวลาได้ ได้สำแดงถึงชีวิตคริสเตียน ได้พูดเรื่องราวของพระเจ้าผ่านบทเรียน ได้สอนรวีศึกษาซึ่งเป็นสิ่งที่ตนชอบอยู่แล้ว

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า เป็นคนที่ชอบทำงานกับเด็ก ทั้งเป็นงานที่ทำตามเวลา ทำให้เราสามารถแบ่งเวลาได้ การสอนคือการได้พูดเรื่องราวของพระเจ้าเข้าไปในบทเรียนได้ ชอบการสอนรวี

ผู้ให้ข้อมูลพันธกิจการแพทย์:

เหมาะสม เราคิดว่าเราเป็นคนที่เจียบ ๆ ไม่ค่อยพูดอะไรเยอะ นิ่ง ไม่ค่อยแสดงออกอะไรเป็นสีหน้า หรือท่าทาง แต่เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงาน เราก็กทำเต็มที่ เราชอบผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ ไม่ค่อยชอบกลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น ทำให้รู้สึกว่าจะไม่ค่อยเป็นปัญหา รู้สึกมีความสุข

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวลักษณะเดียวกันว่า การทำงานศาสนกิจควรจะต้องรับคนที่เรียนจบด้านศาสนศาสตร์ คนไม่จบก็ไม่สามารถทำงานศาสนกิจได้ การหนุนใจ การให้คำปรึกษาแบบคริสเตียน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงาน

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ปฏิบัติงานตามความสามารถที่ตนมี รวมถึงได้ปฏิบัติในสายงานที่มีความเหมาะสมกับลักษณะนิสัยของตน อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ข้อมูลที่ต้องเผชิญกับการปฏิบัติงานตามกรอบเวลาที่เคร่งครัดทำให้เกิดความรู้สึกกดดันต่อการปฏิบัติงาน แต่สามารถรับมือกับอุปสรรคดังกล่าวได้ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนกล่าวถึงความรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องปฏิบัติงานกับคนจำนวนมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพของแต่ละคนเช่นเดียวกัน

4.2.3 ด้านความรู้สึก

1) ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำพันธกิจ

ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ผู้ให้ข้อมูลได้ทำตามความตั้งใจของตน ได้รับการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงาน ทำงานตามความสามารถที่บุคคลมี ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาพุ่มพักมิติจิตวิญญาณของผู้อื่น นำคนสู่ความเชื่อ และได้ปฏิบัติงานเพื่อรับใช้พระเจ้ายกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักร:

รู้สึกที่ได้รับการเสริมสร้างงานในสายนี้ ได้เรียนรู้ในรูปแบบ ระบบขององค์กร ได้เรียนรู้การทำงานอีกแบบหนึ่ง ซึ่งแต่ละที่ต่างกัน การได้มาทำที่นี้ก็ได้เรียนรู้ ทำให้เข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับช่องว่างระหว่างวัย เข้าใจเรื่องสิทธิอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้เรามีภูมิคุ้มกันที่ดีและไม่ดีในการทำงานมากขึ้น ทั้งการทำงานนี้เป็นพื้นฐานในการใช้ความรู้ที่ได้เรียนมาตอนปริญญาตรี ซึ่งมันก็สามารถต่อยอดไปได้เรื่อยๆ แต่เนื่องจากทำในระดับหนึ่ง ก็เชี่ยวชาญในระดับนั้นเท่านั้น และอีกอย่างที่สำคัญคือ ได้รับใช้พระเจ้ก็เป็นเรื่องที่ดี

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวในทำนองเดียวกันดังนี้

พอใจมาก ชอบงานนี้ มีความปรารถนาอยากอยู่กับมัน รู้สึกเป็นพระพรมาก การที่เราได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้คนได้รับการรู้จักพระเจ้า เราได้เห็นการเติบโต การตอบสนอง เรารู้ว่าเขาโตขึ้นในพระเจ้า ก็เป็นพระพรกับเราเองอย่างมาก

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน:

รู้สึกดีมาก งานที่ได้ทำคือการสร้างคน นำคนมารู้จักกับพระเจ้า ซึ่งทำให้ทั้งเขาและเราได้เติบโตในพระเจ้า ทำให้ได้รู้จักตนเองด้วย แล้วเขาก็สามารถนำคนอื่นต่อไปได้ด้วย เป็นสิ่งที่เราอยากทำมาตลอด

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า ตอนนี้คนก็มากขึ้น ก็ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน คนในชุมชนรู้จักคริสตจักรมากขึ้น มีคนสนใจมากขึ้น แต่ในใจเรายังรู้สึกอยากให้มากกว่านี้

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวถึงความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานว่า พอใจในสิ่งที่ได้ทำมา แต่ก็ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตั้งไว้ว่าจะก่อตั้งคริสตจักร 5 แห่ง ตอนนี้ได้ 3 ส่วนอีก 2 กำลังก่อไปเรื่อย ๆ เมื่อถึงเวลาก็คงจะได้ เชื่อว่าพระเจ้าจะทำให้สำเร็จ

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจการศึกษา:

ชอบการทำงานกับเด็ก เพราะเมื่อเด็กมีอะไรก็จะพูดตรง ๆ รู้สึกสบายใจเมื่อได้สอนเด็กนักเรียน รวมทั้งการสอนแบบนี้เป็นการทำงานที่มีเวลาชัดเจน ทำให้สามารถบริหารจัดการเวลาได้ดีพอผลการประเมินชั้นเรียนรายเทอมออกมา ก็ดี เด็กก็ดูตั้งใจเรียน หรือสนใจเรียนมากขึ้นก็เกิดกำลังใจ

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า พอใจในการทำงานนี้ ได้เห็นเด็กมีความสุข เห็นเด็กสนใจพระเจ้ามากขึ้น หรืออยากเรียนกับเราด้วยอีก เราก็มีความสุข

ผู้ให้ข้อมูลพันธกิจการแพทย์:

พึงพอใจมากที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลในการมาดูแลผู้เจ็บป่วยร่วมกับทีมงานแพทย์ เขาดูร่างกาย เราดูจิตใจ จิตวิญญาณ เมื่อเราไปหนุนใจเขาก็ได้รับกำลังใจ ได้รับการเสริมหนุนกำลังใจผ่านพระวาระพระเจ้า คำอธิษฐาน

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวในลักษณะเดียวกันว่า

ทำให้ตัวเองได้รับการพัฒนา จิตใจของเราได้รู้สึกรู้สึกว่ามีความเข้มแข็ง ได้รู้ถึงลักษณะนิสัยของคน ผ่านการเยี่ยมเยียน การอยู่กับบุคคลที่หลากหลาย ทำให้เราขอบคุณพระเจ้าได้ที่เรายังมีชีวิต แข็งแรงทำให้เราเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น หนึ่งชั้นสามารถพัฒนาจิตใจ ร่างกายของผู้ให้ข้อมูลของคนไข้ได้อย่างดี ยกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลติดเหล้า เราอยู่กับเค้าจนเขาสามารถกลับมาทำงานได้ เป็นคนใหม่ได้ ศาสนกิจไม่ใช่แค่หน้าที่ แต่คอยดูแลคนให้มีชีวิตจิตวิญญาณที่ดี การใช้พระวาระของพระเจ้ามาช่วยบำบัดใจ

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจที่ได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงาน ได้ทำงานในสิ่งที่ตนมีความปรารถนาและมีความถนัด ทั้งยังได้เห็นผู้อื่นมีการพัฒนาในด้านความเชื่อ

ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในงานที่ปฏิบัติ โดยการใช้พระวาระของพระเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต เสริมสร้างมิติจิตวิญญาณให้เข้มแข็งมากขึ้น

2) ความรู้สึกไม่พึงพอใจ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งมีความรู้สึกไม่พึงพอใจ เพราะการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานที่หลากหลายทำให้เกิดปัญหา คือ การสื่อสารที่มีความไม่เข้าใจกัน กลุ่มเป้าหมายไม่ปฏิบัติตามกรอบที่กำหนดไว้ การที่ฝ่ายอื่นในองค์กรไม่เห็นความสำคัญของฝ่ายศาสนกิจ การจัดสรรงบประมาณขององค์กร ยกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจเผยแผ่และพัฒนาคริสตจักร:

เด็กชอบเล่นเกม เราพยายามสอนหลาย ๆ อย่าง ที่เป็นประโยชน์กับเขา เช่น ภาษาต่างประเทศ สอนดนตรี แต่เขาก็ไม่ค่อยสนใจ ไม่สนใจเจตนาที่ดีของเรา

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวถึงปัญหาในการปฏิบัติงานดังนี้ การไม่ได้รับความไว้วางใจเท่าที่ควร ความคิดเห็นไม่ได้รับการพิจารณา ไม่สามารถเสนอโครงการหรือความคิดใหม่ ๆ หรือยื่นเรื่องเสนอได้โดยตรง เหมือนไม่ได้รับความเชื่อใจเท่าไร

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน:

มองที่ศักยภาพของเราเอง เรื่องการบุกเบิก รู้สึกว่าตนเองมีประสบการณ์น้อยอยู่ แต่มันก็เป็นหน้าที่ที่เราต้องทำ ในตอนนี้ก็เข้าใจมากขึ้น กล้าทำมากขึ้น และในส่วนของผู้เชื่อมีบางคนที่รู้ แต่ก็ไม่ค่อยทำ เช่น มีคนหนึ่งที่ดีมีเหล่าเมา ตอนรับเชื่อใหม่ก็ดี แต่หลังจากนั้นก็เหมือนเดิม เราพยายามช่วยเหลือแต่ก็ไม่ได้

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวถึงอีกปัจจัยหนึ่งดังนี้

ตอนที่ทำคริสตจักรหนึ่ง รู้สึกแปลกใจว่าทำไมหน่วยงานหรือคนที่เกี่ยวข้อง ไม่คิดเหมือนอย่างที่เราใฝ่ฝัน แต่เรามั่นใจว่าเป็นน้ำพระทัยพระเจ้า และเราก็พบว่าสิ่งที่เราทำนั้นสำเร็จ ในตอนนั้นเราไม่รู้จะหาเงินจากไหน ทุกอย่างเริ่มจากศูนย์ ทั้งคน ทั้งสถานที่ โดนปฏิเสธไปหมด วันต่อมาภรรยา ก็มาบอกว่ามีคนถวายมา เป็นจำนวนเงินที่พอดีกับที่ต้องใช้ ถวายมาสักพักแล้ว นั่นทำให้งานได้เดินต่อ พระเจ้าเตรียมแล้วแต่เราไม่รู้ เราก็อทุกข์ แต่พอรู้สึกสุข

ผู้ให้ข้อมูลในพันธกิจการศึกษา:

คิดว่าตนเองสื่อสารแล้วคนอื่นไม่เข้าใจ หรืออาจเพราะการพูดตรงไปตรงมาทำให้เกิดผลที่ไม่ดีเท่าไร ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน เราสื่อสารอย่างนี้แต่คนฟังเข้าใจอีกอย่าง งานจึงออกมาเป็นอีกอย่าง และทำให้รู้สึกถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานบางท่านอาจจะไม่ดี

ผู้ให้ข้อมูลพันธกิจการแพทย์:

การขอเบิกจ่ายงบประมาณ ที่ไม่ได้รับการตอบโจทยตามที่เราได้คิดวางแผน ทำให้ดำเนินงานลำบาก แต่โดยเนื้องานทั่วไปที่ได้ทำ ก็ไม่มีปัญหาอะไร

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า นโยบายของผู้บริหาร หากผู้บริหารเป็นแบบนี้ แต่ไม่สนับสนุนงบประมาณเต็มที่ ก็ทุกข์ใจ งบประมาณไม่เพียงพอในการทำพันธกิจเท่าที่ควร

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลมีมุมมองว่าเมื่อมีการสื่อสารผิดพลาดระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน และส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้ให้ข้อมูลรู้สึกไม่พึงพอใจเมื่อเด็กที่อยู่ภายใต้การดูแลไม่ประพฤติตัวอย่างเหมาะสม หรือไม่แสวงหาการเรียนรู้เท่าที่ควร ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดว่าเด็กเหล่านั้นไม่ได้สนใจในความตั้งใจหรือความหวังดีที่ผู้ให้ข้อมูลพยายามมอบให้ รวมถึงบุคคลคิดว่าไม่ได้รับการยอมรับระหว่างผู้ร่วมงานเท่าที่ควร ทำให้เกิดความรู้สึกในทางลบ ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนคิดว่าตนเองมีประสบการณ์ไม่เพียงพอในการจัดการปัญหาต่าง ๆ แต่ไม่ได้ล้มเลิกเป้าหมายที่จะทำ และการเริ่มดำเนินงานจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณและทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้ให้ข้อมูลพบว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความทุกข์ใจสามารถผ่านพ้นไปได้ โดยการจัดเตรียมของพระเจ้า และผู้ให้ข้อมูลมีมุมมองว่างบประมาณที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน หากมีงบประมาณไม่เพียงพอก็อาจทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น

ประเด็นเพิ่มเติม

ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงการได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับอย่างแตกต่างกัน บางส่วนมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ และบางส่วนมีความไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ ยกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

มีเพียงพอ ตามวุฒิ ตามความเหมาะสม ระบบสภาฯ ทำให้อะไรต่าง ๆ มีมาตรฐานที่ดีมากขึ้น ขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งให้ข้อมูลว่า ขอบคุณพระเจ้าที่มีโบนัสมาให้เสมอ ลำพังเงินเดือนจริง ๆ ไม่ได้เพียงพอ แต่หลายครั้งที่พระเจ้าได้ช่วยเหลือผ่านทางผู้คนมากมาย

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวว่า พอใจในสิ่งที่พระเจ้าให้ พระเจ้าให้ยังงี้เราก็คอบคุณพระเจ้า ความพอใจหรือไม่พอใจอยู่ที่ตัวเรา ว่าเราต้องการมันแค่ไหน

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับ โดยไม่ได้คำนึงถึงจำนวนที่ได้รับ ซึ่งคาดว่ามีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำ แต่ในขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่ได้เติบโตอย่างเหมาะสม ตามภาระงานที่รับผิดชอบ หรือตามอายุงาน รู้สึกน้อยเมื่อเทียบกับอายุงาน และไม่เพียงพอกับรายจ่ายในปัจจุบัน ทั้งเราเอง ทั้งครอบครัว

รู้สึกว่าได้เงินเดือนน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับภาระงานที่ได้รับ มีการลดผู้ให้ข้อมูลในฝ่ายลง แต่จำนวนงานยังคงเดิม ทำให้ต้องทำงานมากขึ้น แต่พระเจ้ายวยพรผ่านธุรกิจอื่นที่ทำ จึงไม่ได้เดือดร้อนเรื่องเงิน แต่โดยรวมก็ยังมีความสุขอยู่

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวในเรื่องเดียวกันว่า เคยคิดว่าได้น้อย แล้วคิดจะออกแต่ครอบครัวก็ทำให้ได้ทบทวนว่า หากออกไป แล้วใครจะทำงานนี้ ใครจะดูแลผู้ป่วย สิ่งนี้ทำให้เราคิดได้ว่าการทำงานมันไม่ได้ทำแค่เพื่อเงิน แต่สิ่งที่ทำออกไปมันเกิดผลมากกว่าเงินที่ได้เสียอีก ซึ่งก็คุ้มค่าแล้ว แล้วจริง ๆ เงินที่ได้รับก็เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายเราอยู่

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับนั้นไม่สัมพันธ์กับภาระงานที่ปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม บุคลากรสามารถหาทางจัดการปัญหาดังกล่าวทั้งความคิด และการกระทำ

ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนได้กล่าวถึงผลกระทบจากสถานการณ์ระบาดของไวรัสโคโรนา-2019 (COVID-19) ที่ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานบางส่วน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส ซึ่งแสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

พอโควิดระบาด ทำให้ต้องจัดนมัสการในรูปแบบออนไลน์ในช่วงหนึ่ง บางช่วงก็ไม่ได้จัดเลยก็รู้สึกมีผลกระทบ คนไม่ค่อยเข้าร่วม ในตอนนี้ก็มีการจัดปกติแล้ว แต่ให้เว้นระยะห่างก็ดีขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งกล่าวถึงปัญหานี้เช่นเดียวกันว่า พอโควิด 19 เข้ามา ทำให้นักศึกษาที่กำลังไปได้ดี ต้องหยุดไป เกิดอุปสรรค นักศึกษาต้องห่างกันมากขึ้น ทำให้ความสัมพันธ์อาจห่างกันไป และยังต้องหาวิธีแก้ต่อไป

ความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ระบาดของไวรัสโคโรนา-2019 ส่งผลต่อการทำงานของฝ่ายศาสนกิจคือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการนมัสการส่งผลให้บุคคลเข้าร่วมนมัสการน้อยลง และการร่วมกลุ่มสามัคคีธรรมที่เป็นไปอย่างลำบาก ทำให้ความสัมพันธ์ของนักศึกษาลดลง และรวมกลุ่มกันยากมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลิกภาพและเจตคติแต่ละด้านของผู้ให้ข้อมูลในสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่ามีความเชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติในหลายประเด็น โดยได้นำเสนอในการอภิปรายผลการศึกษาในบทต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและเจตคติต่อการทำพันธกิจของบุคลากรในสภาคริสตจักรในประเทศไทยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจมีจุดประสงค์การศึกษาวิจัยคือศึกษาบุคลิกภาพของผู้ทำพันธกิจโดยใช้แบบวัด MBTI และศึกษาเจตคติของบุคลากรต่อการทำพันธกิจ ผลการวิจัยสรุปดังนี้

5.1.1 บุคลิกภาพของบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย

- 1) บุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นจุดร่วมกันแบบใช้ความรู้สึกหรือ F (Feeling) มีลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัสหรือ S (Sensing) และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีแบบแผนหรือ J (Judging) มากที่สุดตามลำดับ
- 2) บุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ESFJ และบุคลิกภาพแบบ ISFJ มากที่สุด

5.1.2 เจตคติของบุคลากรในสภาคริสตจักรประเทศไทยต่อการทำพันธกิจ

- 1) บุคลากรในพันธกิจเผยแผ่และพัฒนาคริสตจักรมีเจตคติทางบวกต่อการทำพันธกิจ
- 2) บุคลากรในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียนมีเจตคติทางบวกต่อการทำพันธกิจ
- 3) บุคลากรในพันธกิจการศึกษามีเจตคติทางบวกต่อการทำพันธกิจ
- 4) บุคลากรในพันธกิจการแพทย์มีเจตคติทางบวกต่อการทำพันธกิจ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและเจตคติต่อการทำพันธกิจ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลโดยจำแนกตามกลุ่มพันธกิจดังนี้

5.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจ

บุคลาการในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ESFJ และบุคลิกภาพแบบ ISFJ มากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นแต่ละลักษณะบุคลิกภาพ พบว่าบุคลาการในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึกหรือ F (Feeling) มีลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัสหรือ S (Sensing) และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีแบบแผนหรือ J (Judging) และมีเจตคติทางบวกในการทำพันธกิจ การศึกษาพบว่าบุคลาการมีความเป็นมิตร มีความรับผิดชอบ มีการอุทิศตนและแน่วแน่ในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ละเอียดถี่ถ้วน มีความพยายามและความแม่นยำ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่างสังเกตและจดจำรายละเอียดของบุคคลที่มีความสำคัญต่อพวกเขา ห่วงใยความรู้สึกผู้อื่น มุ่งมั่นในการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในสถานปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับเจตคติของบุคลาการทั้งสามองค์ประกอบ ที่เน้นถึงความต้องการบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งมั่นที่จะสร้างความปรองดอง เพื่อการรับใช้พระเจ้า การทำหน้าที่ให้ลุล่วงอย่างถูกต้องแม่นยำ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานโดยใส่ใจในรายละเอียดแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตาม บุคลาการในแต่ละพันธกิจมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน และแต่ละบุคคลมีความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ เจตคติ รวมถึงลักษณะความรู้ ความสามารถ แต่พบว่าบุคลาการทุกคนสามารถดำเนินงานได้ด้วยดี ทุกคนต่างต้องประสบปัญหาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ แต่ท้ายที่สุดแต่ละคนยังสามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ตามบริบทความเหมาะสม จุดสำคัญที่บุคลาการทุกคนกล่าวถึงคือการปฏิบัติงานเพื่อรับใช้พระเจ้า ตอบสนองความรักของพระเจ้า แม้ว่าสถานการณ์ในการปฏิบัติจะเผชิญกับวิกฤติ หรืองานไม่เป็นไปตามที่หวัง บุคลาการยังคงยึดมั่นในการดำเนินงานเพื่อให้พระกิตติคุณของพระเจ้าดำเนินต่อไป

ลักษณะพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกของบุคลาการสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัส หรือ S (Sensing) การปฏิบัติงานในพันธกิจต่าง ๆ คือการทำพันธกิจร่วมกับผู้คนที่มีความเชื่อคริสเตียนรวมถึงผู้ที่ไม่ได้เชื่อในคริสเตียน บุคลาการต้องอาศัยการสังเกตเพื่อปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกันในแต่ละท้องที่ ลักษณะ

บุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัส เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ในการทำพันธกิจ มีความสามารถจดจำรายละเอียดต่าง ๆ ได้ดี ปฏิบัติงานอย่างระมัดระวังและมีความถี่ถ้วนกับงาน ซึ่งเหมาะสมกับลักษณะการทำพันธกิจตามสภาพแวดล้อมของแต่ละสถานที่ที่บุคลากรปฏิบัติ ลักษณะความคิด ความรู้สึกของบุคลากรสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย สอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึกหรือ F (Feeling) บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพนี้สามารถเห็นคุณค่าของผู้อื่นและการให้การสนับสนุนผู้อื่นได้ดี ผู้มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้สามารถทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถตัดสินใจโดยอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ และความเหมาะสมต่อคนอื่น ๆ อยู่เสมอ โดยเน้นที่การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันและกัน บุคลากรได้เห็นถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นผ่านการปฏิบัติงาน ทั้งประโยชน์ต่อตนเองคือการได้พัฒนาด้านทักษะ ความคิด อารมณ์ รวมถึงมิติจิตวิญญาณของตน และงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคมคือ การช่วยลดปัญหาที่กระทบสังคมผ่านทาง การที่ดูแล พุ่มพิก จากกลุ่มสังคมระดับเล็ก นำสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมในระดับที่กว้างขึ้น

บุคลากรมีความเห็นว่าประเด็นการสื่อสารในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยพบว่าบุคลากรต้องการพัฒนาประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น หากในองค์กรสามารถมีการสื่อสารที่ดีจะสามารถส่งผลให้ผลการปฏิบัติงาน บุคลากรหลายฝ่ายรวมถึงตัวบุคลากรเองสามารถปฏิบัติงานอย่างก้าวหน้าและมีประสิทธิผลมากขึ้น การร่วมกันจัดการประเด็นดังกล่าวนี้ รวมถึงประเด็นปัญหาอื่น ๆ เป็นทั้งการพัฒนาการทำพันธกิจเกิดความเป็นหนึ่งและเจริญเติบโตตามพระวาระของพระเจ้า การเสริมสร้างเจตคติ ทั้งความคิด ความรู้สึกจึงทั้งเป็นหน้าที่หลักที่บุคลากรตระหนัก เป็นลักษณะที่บุคลากรสังเกตได้ และยังเป็นส่วนเชื่อมโยงถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การพัฒนาความสัมพันธ์เป็นเรื่องสำคัญที่มีความเกี่ยวเนื่องกับหลายส่วนของการทำพันธกิจ และบุคลากรจะมีความพึงพอใจที่ได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงาน ได้ทำงานในสิ่งที่ตนมีความปรารถนาและมีความถนัด ทั้งได้เห็นผู้อื่นมีการพัฒนาในด้านความเชื่อส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะพันธกิจ คือการเสริมสร้างมิติฝ่ายวิญญาณของผู้อื่น ผ่านทางการสอน การนมัสการ การมีปฏิสัมพันธ์ ประกาศข่าวประเสริฐ และงานอื่น ๆ เมื่อบุคลากรมีความคิด ความรู้สึกต่อการทำพันธกิจที่ดี บุคลากรจึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ดี ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองและมีบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในบทบาทผู้นำสามารถบริหารจัดการงานได้ และบุคลากรในระดับปฏิบัติงานสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

บุคลิกภาพแบบมีแบบแผน หรือ J (Judgment) บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพนี้ มีการวางแผน และพยายามควบคุมจัดการชีวิตของตน เจตคติของบุคลากรที่เลือกทำตามกำหนดการที่แต่ละพันธกิจ ตั้งไว้ การทำพันธกิจมีความจำเป็นในการทำตามแผนงานขององค์กร การบริหารจัดการงานอย่าง รอบคอบ รวมถึงการเป็นแบบอย่างแก่ผู้เชื่อคนอื่น บุคลากรมีการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างชัดเจน เลือกการทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ หรือเป็นขั้นตอน และ ปฏิบัติงานตามกำหนดการที่ตั้งไว้ เจตคติของบุคลากรได้แสดงถึงความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านวินัยส่วนตัว วินัยในการปฏิบัติงาน และวินัยในด้านมติดิจตวิญญาณ สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของ ลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรอย่างชัดเจน แนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรได้สะท้อนถึงการให้ ความสำคัญกับการรับใช้พระเจ้าเป็นปัจจัยสำคัญ บุคลากรบางท่านในบางพันธกิจแสดงความคิดเห็น ว่าเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับไม่ได้เพียงพอต่อรายจ่ายสำหรับตนเองและครอบครัว แต่สาเหตุที่ บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งคือการได้รับใช้พระเจ้า บุคลากรหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นว่า แม้สิ่งที่ได้รับไม่สามารถเพียงพอ แต่พบว่าตนไม่ได้ขาดแคลน และได้รับการช่วยเหลือจากพระเจ้าผ่าน ทางสถานการณ์ที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญ ในประเด็นนี้มากขึ้น แม้ว่าหลายท่านอาจได้รับการช่วยเหลือจากหลายสถานการณ์ แต่อาจเป็นการดี ยิ่งขึ้นหากการช่วยเหลือนั้นมาจากองค์กรที่บุคลากรทำพันธกิจ และบุคลากรเองควรให้ความสำคัญใน การบริหารจัดการเรื่องเงิน การวางแผนอนาคตอย่างเหมาะสมสำหรับตนเองโดยมีคริสต์ศาสนศาสตร์ ด้านการเงินที่ถูกต้อง และลงมือปฏิบัติอย่างเป็นนิสัย โดยหากบุคลากรไม่ต้องมีภาระหนี้สิน หรือ ปัญหาด้านการเงิน จะเป็นการเพิ่มความสุขในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงาน และสามารถส่งผลให้ การทำพันธกิจเกิดประสิทธิผลมากขึ้นได้

5.2.2 พันธกิจการเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักร

บุคลากรในพันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักร มีลักษณะบุคลิกภาพการให้ความสนใจแบบ ชอบความเป็นส่วนตัวกับแบบชอบเข้าสังคมไม่แตกต่างกัน มีการรับรู้หรือการแสวงหาข้อมูลของ บุคคลแบบใช้ประสาทสัมผัสมากกว่าการใช้สัญชาตญาณ มีการตัดสินใจของบุคคลแบบใช้ความรู้สึก มากกว่าการใช้ความคิด และมีแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลแบบมีแบบแผนกับการมีความ ยืดหยุ่นไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่าลักษณะเด่นของจุดรวมบุคลิกภาพในบุคลกรกลุ่มพันธกิจนี้ คือ S (Sensing) และ F (Feeling) ซึ่งสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ Canal, S. A. (2004) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง Using the Personality Type System to Assess Personality Types of Social

Workers ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์มีแนวโน้มบุคลิกภาพแบบชอบการเข้าสังคม การใช้ประสาทสัมผัส การใช้ความรู้สึก การมีความยืดหยุ่นหรือบุคลิกภาพแบบ ESFP เมื่อจำแนกลักษณะบุคลิกภาพออกจึงมีความสอดคล้องกันคือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัส หรือ S (Sensing) และลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึก F (Feeling) และมีเจตคติทางบวกต่อการทำพันธกิจ

ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรในพันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักร มีความสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัส หรือ S (Sensing) ผู้ที่มีลักษณะนี้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ การสังเกตรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งสภาพแวดล้อม ทั้งผู้คนรอบตัวจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านนี้ การประกาศข่าวประเสริฐจำเป็นต้องทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม เพื่อนำเสนอ จัดหาสื่อที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับเจตคติของบุคลากรในพันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักรที่กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองต่อความต้องการหรือความคิดของกลุ่มเป้าหมายที่ทำพันธกิจตามสภาพปัจจุบัน และการทำงานด้านสังคมสงเคราะห์มีความจำเป็นที่จะต้องทำการรู้จักลักษณะของแต่ละบุคคลเช่นเดียวกัน ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มนี้ได้แสดงถึงความละเอียดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรให้ความสนใจในการทำความรู้จักกลุ่มเป้าหมายที่ทำพันธกิจโดยมีจุดประสงค์ เพื่อพัฒนา เลี้ยงดูฟูมฟักในมิติจิตวิญญาณได้อย่างถูกต้องตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล บุคคลในลักษณะนี้สามารถดำเนินงานอย่างมีความละเอียด โดยอาศัยข้อมูลที่ได้รับตามความเป็นจริง บุคลากรในพันธกิจนี้มีความตั้งใจในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายอย่างตั้งใจ และมักใส่ใจถึงรายละเอียดของทุกคน

ลักษณะความคิด และความรู้สึกบุคลากรในพันธกิจเผยแพร่และพัฒนาคริสตจักร มีความสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึกหรือ F (Feeling) บุคคลในลักษณะนี้จะเห็นคุณค่าและการให้การสนับสนุนผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานคือการเสริมสร้างมิติฝ่ายวิญญาณของผู้อื่นผ่านทาง การประกาศข่าวประเสริฐ หรือการดูแลสงเคราะห์ ผู้มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้สามารถทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ประเมิน และตัดสินใจโดยอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ และความเหมาะสมต่อคนอื่น ๆ อยู่เสมอ โดยเน้นที่ความปรองดองและการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันและกัน การเก็บข้อมูลพบว่าบุคลากรในพันธกิจนี้ได้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีความคิดว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดีจะมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญกรณ์ ราศี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยพบว่าบุคคลมีเจตคติต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ใน ระดับมาก และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรในพันธกิจนี้ สามารถจัดหาการอบรมหรือกิจกรรมเพื่อ พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หากปัจจัยดังกล่าวเป็นไปได้ในทิศทางที่ดี อาจทำให้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในพันธกิจนี้มีมากขึ้น

การศึกษาครั้งนี้ พบว่าลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรในพันธกิจเผยแพร่และพัฒนา คริสตจักรการให้ความสนใจและแบบแผนการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่อาจไม่เพียงพอในการสรุปลักษณะเด่นของบุคลิกภาพ แต่กล่าวได้ ว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพใดก็ตาม สามารถปฏิบัติงานในพันธกิจนี้ได้ ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพเป็น เพียงปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกของบุคคล แต่ยังมีอีกหลายปัจจัยที่มีความ เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร

5.2.3 พันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน

บุคลากรในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน มีลักษณะบุคลิกภาพการให้ความสนใจแบบชอบ ความเป็นส่วนตัวมากกว่าแบบชอบเข้าสังคม มีการรับรู้หรือการแสวงหาข้อมูลของบุคคลแบบใช้ ประสาทสัมผัสมากกว่าการใช้สัญชาตญาณ มีการตัดสินใจของบุคคลแบบใช้ความรู้สึกมากกว่าการใช้ ความคิด และมีแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลแบบมีแบบแผนมากกว่าการมีความยืดหยุ่นซึ่ง สอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ Saunders, D. R. (1957) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Evidence Bearing on use of the Myers-Briggs Type Indicator To Select Persons For Advanced Religious Training: A Preliminary Report. ETS Research Report Series. ผลการวิจัยพบว่าบุคคลที่มี ลักษณะบุคลิกภาพแบบ ESFJ หรือ ENFJ มีความสนใจในการทำพันธกิจมากกว่าบุคลิกภาพประเภท อื่น ๆ เมื่อจำแนกลักษณะบุคลิกภาพออกจึงมีความสอดคล้องกันคือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ ประสาทสัมผัส หรือ S (Sensing) ลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึก F (Feeling) และลักษณะ บุคลิกภาพแบบมีแบบแผน J (Judging) และบุคลากรในพันธกิจนี้มีเจตคติทางบวกต่อการทำพันธกิจ

ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน มีความสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัส หรือ S (Sensing) เนื่องจากคริสตจักรมีผู้ร่วมนมัสการที่มีลักษณะนิสัย ความคิด ความเชื่อที่แตกต่างกัน มารวมอยู่ในที่เดียวกัน บุคลากรต้องอาศัยการสังเกตเพื่อปรับการสอน การดูแลฟูมฟักให้มีความเหมาะสมกับผู้เชื่อ ลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัส เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในคริสตจักร ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในพันธกิจนี้ได้กล่าวถึงความแตกต่างของผู้ร่วมนมัสการในคริสตจักร ทั้งด้านความคิด ความรู้ ความเชื่อ รวมถึงปัจจัยด้านอายุที่ส่งให้มีความคิดหรือการตอบสนองแตกต่างกัน บุคลากรสามารถเป็นสื่อกลางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในคริสตจักร รวมถึงหาจุดรวมที่ให้ผู้ร่วมนมัสการอยู่ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม และสภาพสังคมปัจจุบันที่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพนี้จะให้ความสนใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอย่างเป็นรูปธรรม สามารถจดจำรายละเอียดต่าง ๆ ได้ดี ปฏิบัติงานอย่างระมัดระวังและมีความถี่ถ้วนกับงาน ซึ่งเหมาะกับลักษณะงานการอภิบาล สอดคล้องกับลักษณะงานการประกาศข่าวประเสริฐที่บุคลากรในพันธกิจนี้ได้ทำ โดยการอยู่ร่วมและปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทสังคม หรือชุมชนที่อาศัยอยู่ จนสามารถเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ๆ ได้ ชุมชนเกิดความไว้วางใจมากขึ้น

ลักษณะความคิด ความรู้สึกของบุคลากรในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน มีความสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึก หรือ F (Feeling) บุคคลในลักษณะนี้จะเห็นคุณค่าและการให้การสนับสนุนผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงาน คือการเสริมสร้างมิติฝ่ายวิญญาณของผู้อื่นผ่านทาง การสอน การนมัสการ การมีปฏิสัมพันธ์ ประกาศข่าวประเสริฐ และงานอื่น ๆ ผู้มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้สามารถทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถตัดสินใจโดยอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ และความเหมาะสมต่อคนอื่น ๆ อยู่เสมอ โดยเน้นที่การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันและกัน และการสนับสนุนกันในคริสตจักร ดังนั้นในขณะที่บุคลากรสามารถเข้าใจและแยกแยะความแตกต่างทางความคิด หรือความเชื่อของผู้ร่วมนมัสการในคริสตจักรตามที่ได้กล่าวข้างต้น ซึ่งทำให้เกิดความแตกแยกกันในคริสตจักร กลายเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในพันธกิจนี้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ เพราะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างกัน การแก้ไขปัญหาความแตกแยกนี้จึงเป็นทั้งการพัฒนาคริสตจักรให้เกิดความเป็นหนึ่งตามพระวาระของพระเจ้า ทั้งเป็นหน้าที่หลักของบุคลากร เป็นลักษณะที่บุคลากรสังเกตได้ และยังเป็นส่วนเชื่อมโยงถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้วย กล่าวคือการ

พัฒนาความสัมพันธ์จึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีความเกี่ยวเนื่องกับหลายส่วนของงานในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน

ลักษณะความคิดและพฤติกรรมของบุคลาการในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียน มีความสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพแบบมีแบบแผน หรือ J (Judging) บุคลาการที่มีลักษณะบุคลิกภาพนี้พึงพอใจกับการใช้ชีวิตที่มีระเบียบ มีการวางแผน และพยายามควบคุมจัดการชีวิตของตนเอง สอดคล้องกับเจตคติของบุคลาการที่เลือกทำตามกำหนดการที่แต่ละคริสตจักรวางไว้ เมื่อบางสถานการณ์ที่ไม่สามารถดำเนินแผนบางอย่างได้จะส่งผลให้บุคลาการเกิดความคับข้องใจ และยังเป็นความคาดหวังของบุคลาการที่ต้องการให้คริสตจักรที่ปฏิบัติงานมีระบบบริหารที่ชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ การทำงานศิษยาภิบาลมีความจำเป็นในการทำตามแผนงานของคริสตจักร การบริหารจัดการงานอย่างรอบคอบ รวมถึงการเป็นแบบอย่างแก่ผู้เชื่อคนอื่น บุคคลในลักษณะนี้มักมีการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างชัดเจน เลือกการทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ เป็นขั้นตอน และปฏิบัติงานตามกำหนดการที่ตั้งไว้ เจตคติของบุคลาการได้แสดงถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวินัยส่วนตัว วินัยในการปฏิบัติงาน และวินัยในด้านมิติจิตวิญญาณ สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพของบุคลาการในพันธกิจอภิบาลชีวิตคริสเตียนอย่างชัดเจน

5.2.4 พันธกิจการศึกษา

บุคลาการในพันธกิจการศึกษามีลักษณะบุคลิกภาพการให้ความสนใจแบบชอบความเป็นส่วนตัวมากกว่าแบบชอบเข้าสังคม มีการรับรู้หรือการแสวงหาข้อมูลของบุคคลแบบใช้ประสาทสัมผัสมากกว่าการใช้สัญชาตญาณ มีการตัดสินใจของบุคคลแบบใช้ความรู้สีกมากกว่าการใช้ความคิด และมีแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลแบบมีแบบแผนมากกว่าการมีความยืดหยุ่น ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา โสมะนนันท์ และภัทรพร แจ่มใส (2561) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพและเจตคติของครูการศึกษาพิเศษ โดยพบว่าครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ ISTJ เมื่อจำแนกลักษณะบุคลิกภาพออกเป็นแต่ละลักษณะ พบว่ามีความใกล้เคียงกัน คือมีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบความเป็นส่วนตัว I (Introvert), ลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัส S (Sensing) และลักษณะบุคลิกภาพแบบมีแบบแผน J (Judging) เจตคติของบุคลาการยังสะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำพันธกิจแบบศึกษา (Academy culture) ที่บุคลาการคำนึงถึงเนื้อหาการสอนของตนโดยมุ่งที่ประโยชน์ของนักเรียน เพราะได้รับการคาดหวังว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ และบุคลาการมีเจตคติทางบวกต่อการทำพันธกิจ

ความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรในพันธกิจการศึกษา มีความสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบความเป็นส่วนตัว หรือ I (Introvert) การสอนความรู้ต่าง ๆ แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนจำเป็นต้องมีความเข้าใจในองค์ความรู้เป็นอย่างดี บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้สามารถใช้เวลาศึกษาทบทวน คิดไตร่ตรองเนื้อหาบทเรียนต่าง ๆ ในแต่ละเนื้อหาอย่างละเอียด เพื่อนำสู่การถ่ายทอดแก่ผู้เรียนให้เข้าใจได้ดี สอดคล้องกับเจตคติของบุคลากรเรื่องการพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง ทั้งการเพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหา รวมถึงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อขยายขอบเขตการสอนให้กว้างมากขึ้น บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวนี้ยังสามารถ ดำเนินงานแบบโครงการระยะยาวได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการสอนในโรงเรียนที่ต้องใช้เวลานานเพื่อสอนตามหลักสูตรการศึกษา อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้อาจมีความรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องปฏิบัติในงานที่ต้องเผชิญกับผู้คนจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เจตคติของบุคลากรได้แสดงถึงการหลีกเลี่ยงลักษณะงานดังกล่าว และมักเผชิญกับความรู้สึกที่ไม่ดีเมื่อปฏิบัติงานนี้

ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรในพันธกิจการศึกษา มีความสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัส หรือ S (Sensing) เนื่องจากการดูแลเด็กนักเรียนที่มีลักษณะนิสัยแตกต่างกันมารวมอยู่ในที่เดียวกัน บุคลากรต้องอาศัยการสังเกตเพื่อปรับการสอนให้มีความเหมาะสมกับนักเรียน ลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัส จึงเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในห้องเรียนที่แตกต่างกันในแต่ละห้อง หรือแต่ละระดับชั้น บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพนี้จะให้ความสนใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอย่างเป็นรูปธรรม สามารถจดจำรายละเอียดต่าง ๆ ได้ดี ปฏิบัติงานอย่างระมัดระวังและมีความถี่ถ้วนกับงาน เจตคติของบุคลากรได้แสดงถึงการเห็นความสำคัญของการปลูกฝังจริยธรรมคริสเตียนตั้งแต่วัยเด็ก การเป็นส่วนสำคัญในการให้คำปรึกษาแก่เด็กนักเรียนที่มีปัญหา ซึ่งลักษณะปัญหาที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนและให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมได้

ความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรในพันธกิจการศึกษา มีความสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพแบบมีแบบแผน หรือ J (Judging) มีความเหมาะสมกับงานในพันธกิจการศึกษา เนื่องจากการสอนในห้องเรียนจำเป็นต้องมีการวางแผนการสอน การดำเนินการตามหลักสูตรตามเวลาที่กำหนดในแต่ละภาคการศึกษา และการสอนในแต่ละคาบเรียนมีเวลาที่จำกัด การทำตามกำหนดการที่ตั้งไว้อย่างเป็นระบบเป็นเรื่องง่ายสำหรับผู้ที่บุคลิกภาพแบบมีแบบแผน เจตคติของ

บุคลากรยังแสดงถึงการปฏิบัติงานตามเวลาอย่างชัดเจน มักเลือกที่จะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้านหรือไม่ใช้เวลาส่วนตัวไปกับการทำงานหากไม่มีความจำเป็น การมีกระบวนการ มีขั้นตอนที่ชัดเจน รวมถึงการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด มีความสำคัญต่อการสอนในชั้นเรียน เช่น การตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของนักเรียนทั้งการให้การช่วยเหลือ หรือการลงโทษอย่างเหมาะสมเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เจตคติของบุคลากรในพันธกิจนี้สะท้อนถึงการแบ่งสรรงานแก่ผู้ร่วมงาน บุคลากรมีการเลือกการแบ่งงานอย่างชัดเจน และทำตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ หากมีผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถทำงานตามกรอบเวลาดังกล่าวจะให้การช่วยเหลือโดยการให้คำปรึกษา แต่จะไม่เข้าไปช่วยเหลืองานนั้นโดยตรง บุคลากรให้ความสำคัญในระเบียบหรือแบบแผนการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาวิสัยของตนเองในด้านการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ การเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น และการสั่งสอนนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.5 พันธกิจการแพทย์

บุคลากรในพันธกิจการแพทย์มีลักษณะบุคลิกภาพการให้ความสนใจแบบชอบเข้าสังคมมากกว่าแบบชอบความเป็นส่วนตัว มีการรับรู้หรือการแสวงหาข้อมูลของบุคคลแบบใช้ประสาทสัมผัสมากกว่าการใช้สัญชาตญาณ มีการตัดสินใจของบุคคลแบบใช้ความรู้สึกมากกว่าการใช้ความคิด และมีแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลแบบมีแบบแผน มากกว่าการมีความยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรในพันธกิจการแพทย์ที่อยู่ในวัฒนธรรมการทำพันธกิจแบบวัฒนธรรมการศึกษา (Academy culture) เนื่องจากสถาบันพยาบาลจัดเป็นองค์กรขนาดกลางไปจนถึงขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีทักษะความสามารถ สามารถปฏิบัติงานได้หลายรูปแบบ เพื่อตอบสนองต่อผู้ใช้บริการในโรงพยาบาลหรือผู้ป่วย ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคมสามารถปฏิบัติงานพันธกิจการแพทย์ได้ เนื่องจากบุคลากรในลักษณะดังกล่าวสามารถเป็นผู้ริเริ่มความสัมพันธ์ได้ดี ผู้ป่วยที่รับบริการในโรงพยาบาลมักเป็นบุคคลที่มีการสลับเปลี่ยน หมุนเวียนกัน หรือเข้า-ออก ตลอดเวลา ดังนั้นจึงมีความแตกต่างกันพันธกิจอื่นที่ปฏิบัติงานกับบุคคลกลุ่มเดิมเป็นหลัก เช่น คริสตจักรที่ส่วนใหญ่ผู้ร่วมนมัสการจะเป็นผู้คนกลุ่มเดิมทุกสัปดาห์ หรือโรงเรียนที่นักเรียนจะเรียนที่เดิมเป็นระยะเวลา 3-6 ปี การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ในระยะเวลายาวในโรงพยาบาล มีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพของการชอบเข้าสังคมที่ชอบสื่อสารด้วยการพูด เน้นการปรับตัวกับผู้คนที่แตกต่าง และผู้ป่วยอาจไม่มีความพร้อมในการตอบสนองเนื่องจากความเจ็บป่วยทางกาย การให้กำลังใจโดยใช้พระวจนะพระเจ้าสามารถช่วยในการเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้เจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

และเป็นเหมือนการหวานเมลิ็ดโดยใช้ระยะเวลาไม่นาน บุคลากรควรแสดงความรักผ่านการอธิษฐาน ผ่านการให้กำลังใจทั้งผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วย บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะชอบทำโครงการ ระยะสั้น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ จึงสามารถปรับบริบทให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ซึ่งเหมาะกับการ เข้า-ออกอยู่ตลอดเวลาของผู้ป่วย

ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรในพันธกิจการแพทย์มีความสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพ แบบใช้ประสาทสัมผัส หรือ S (Sensing) การดูแลจิตใจและจิตวิญญาณของผู้เจ็บป่วย ที่มีลักษณะ แตกต่างกันตลอดเวลา บุคลากรต้องอาศัยการสังเกตเพื่อปรับการตอบสนอง ให้มีความเหมาะสมกับ ผู้ป่วยรวมถึงญาติของผู้ป่วย ลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ประสาทสัมผัส เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในแต่ละวัน แต่ละห้องพักของผู้ป่วยที่แตกต่างกัน บุคลากรที่มี ลักษณะบุคลิกภาพนี้จะให้ความสนใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอย่างเป็นรูปธรรม สามารถจดจำ รายละเอียดต่าง ๆ ได้ดี ปฏิบัติงานอย่างระมัดระวังและมีความถี่ถ้วนกับงาน เจตคติของบุคลากรได้ แสดงถึงการเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างกำลังใจผ่านพระวาระของพระเจ้า การเป็นส่วนสำคัญ ในการให้คำปรึกษา ซึ่งลักษณะปัญหาที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลตามความเจ็บป่วย บุคลากร สามารถปรับเปลี่ยนและให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ดังกล่าว ทั้งต่อผู้ป่วยและต่อ ญาติของผู้ป่วย

ลักษณะความคิด ความรู้สึกของบุคลากรในพันธกิจการแพทย์ มีความสอดคล้องกับลักษณะ บุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึก หรือ F (Feeling) บุคคลในลักษณะนี้จะเห็นคุณค่าและการให้การ สนับสนุนผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงาน คือการเสริมสร้างมิติฝ่ายวิญญาณของผู้อื่นผ่านทาง การเยี่ยมเยียน การสร้างความสัมพันธ์ และการประกาศข่าวประเสริฐ บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพ แบบนี้สามารถทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และตอบสนองอย่างเหมาะสม สามารถตัดสินใจโดย อยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ และความเหมาะสมต่อผู้เจ็บป่วยและญาติของผู้ป่วยอยู่เสมอ โดยเน้น ที่การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันและกัน การเจ็บป่วยของผู้ป่วยนั้นส่งผลหลักที่ร่างกาย และยัง ส่งผลกระทบสู่จิตใจของผู้เจ็บป่วย ปัจจุบันโรงพยาบาลหลายแห่งได้มีนักจิตวิทยาเพื่อดูแล เยียวยา ผู้ป่วยทางจิตใจ ขณะที่โรงพยาบาลคริสเตียนได้มีฝ่ายศาสนกิจเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวมายาวนาน การ ปฏิบัติงานร่วมกับนักจิตวิทยาโดยการให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาโดยใช้พระวาระของพระเจ้าสามารถมี ส่วนช่วยในการเสริมจิตใจแก่ผู้ป่วยได้

ผลกระทบจากสถานการณ์ระบาดของไวรัสโคโรนา-2019 (COVID-19) ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบปฏิบัติงานตามความเหมาะสมในแต่ละพันธกิจเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดว่าปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่ หากสถานการณ์คลี่คลาย บุคลากรสามารถเพิ่มพูนงานรวมถึงการปรับใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในทุกพันธกิจมากขึ้น และการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการในช่วงสถานการณ์ระบาดของไวรัสโคโรนา-2019 (COVID-19) ส่งผลให้ดำเนินการติดต่อไปยังองค์กรต่าง ๆ มีความยากลำบากมากขึ้น แต่การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ได้พบกับความพร้อมในการให้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยเป็นอย่างดี เมื่อผู้วิจัยติดต่อสอบถามในการขอเก็บข้อมูล บุคลากรในทุกพันธกิจได้ให้ร่วมมืออย่างดีในการให้ข้อมูล และพร้อมสละเวลาอันมีค่าอย่างเหมาะสมโดยไม่กระทบกับภาระงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งได้ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลืออย่างดีแก่ผู้วิจัยในการติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เพื่อให้ข้อมูลเพิ่มเติม แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้เชื่อในพระเยซูคริสต์ที่พร้อมช่วยเหลือกันอยู่เสมออย่างถ่อมใจโดยไม่ได้ยึดถืออายุ ความอาวุโส ยศหรือตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา การศึกษานี้ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะงานในแต่ละพันธกิจ ลักษณะบุคลิกภาพและเจตคติของกลุ่มประชากร โดยบุคลากร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงผู้ที่ต้องการทำพันธกิจร่วมกับสภาคริสตจักรในประเทศไทยในอนาคตสามารถให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพและเจตคติต่อการทำพันธกิจ เพื่อพัฒนาปัจจัยดังกล่าวสำหรับการทำพันธกิจ และสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำพันธกิจคริสเตียน ทั้งนี้ เจตคติต่อการทำพันธกิจในการศึกษาครั้งนี้ และผลบุคลิกภาพดังกล่าวทั้งหมดเป็นเพียงแนวโน้มของลักษณะบุคลิกภาพในตัวบุคคล มิได้เป็นสิ่งที่ตัดสินว่าบุคคลมีความเหมาะสม หรือไม่เหมาะสมกับพันธกิจต่าง ๆ เพราะในพันธกิจใดก็ตาม สามารถมีบุคลากรที่มีเจตคติที่แตกต่างกัน ตามสถานการณ์การปฏิบัติงาน และมีลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันได้ ลักษณะบุคลิกภาพเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย รวมถึงตัวบุคลากรเองสามารถใช้แบบวัดบุคลิกภาพ MBTI เพื่อหาข้อมูลบุคลิกภาพของบุคลากร และนำข้อมูลบุคลิกภาพไปใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพหรือนำเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำพันธกิจ ทั้งนี้ ผลบุคลิกภาพดังกล่าวเป็นเพียงแนวโน้มของลักษณะบุคลิกภาพในตัวบุคคล มิได้เป็นสิ่งที่ตัดสินว่าบุคคลมีความเหมาะสม หรือไม่เหมาะสมกับพันธกิจต่าง ๆ เพราะในพันธกิจใดก็ตาม สามารถมีบุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันได้

2) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการพัฒนาเจตคติของบุคลากรในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย รวมถึงตัวบุคลากรเองควรให้ความสำคัญในองค์ประกอบของเจตคติทั้งด้านอารมณ์ ด้านความคิด และด้านพฤติกรรมของบุคลากร เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำพันธกิจ

3) ผู้ที่ต้องการทำพันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทยในอนาคตควรศึกษาลักษณะงานของแต่ละพันธกิจ ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพ ศึกษาเจตคติของตนเอง รวมถึงปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรกับพันธกิจนั้น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และเตรียมตัวในการทำพันธกิจ และสามารถทำพันธกิจได้อย่างเหมาะสม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้พบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึก (Feeling) เป็นลักษณะที่เด่นชัดที่สุดของบุคลากรสภาคริสตจักรในประเทศไทย ดังนั้นควรทำวิจัยเชิงทดลองโดยสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมลักษณะดังกล่าว และนำเครื่องมือเหล่านั้นไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการได้รับการพัฒนาต่อไป

2) เพิ่มจำนวนกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น หรือศึกษาโดยกำหนดขอบเขตประชากรอย่างเฉพาะเจาะจงเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในแต่ละพันธกิจ

3) ศึกษาบุคลิกภาพของบุคลากรในสภาคริสตจักรในประเทศไทยโดยใช้แบบวัดที่ศึกษาบุคลิกภาพของบุคลากรในบริษัทไทยโดยตรง หรือศึกษาบุคลิกภาพโดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพอื่น ๆ เช่น นพลักษณ์ (Enneagram) เป็นต้น

4) ศึกษาบุคลากรในสภาคริสตจักรในประเทศไทยโดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าเกี่ยวข้องกับการทำพันธกิจ เช่น การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ทางสังคม หรือเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุขงษ์. (2527). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันจิรา โสประจิน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก http://www.smsmba.ru.ac.th/index_files/NR/Working%20Behaviors.pdf
- ซูชีพ อ่อนโคกสูง. (2518). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : วรุฒิการพิมพ์.
- ณัฐิกา เจยาคม. (2551). *พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐชยา เจนจิรัฐติกาล. (2561). *การศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของพนักงาน และหัวหน้างานกับความสัมพันธ์ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน*. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นจาก http://www.hrd.nida.ac.th/hrmd2015/UploadFile/File_61.pdf
- ตะวัน สาดแสง. (2548). *สร้างคน สร้างองค์การ : คัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธนัญกรณ์ ราศรี. (2558). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นพมาศ ปลัดทอง และคณะ. (2563). *จิตวิทยาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. โครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thailand Cyber University : Thai MOOC). สืบค้น 2 เมษายน 2563, จาก

<https://lms.thaimooc.org/courses/course-v1:PIM+PIM001+2019/about>

ปณิธิ พลนิรันดร์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประสิทธิ์ พงศ์อุดม. (บรรณาธิการ). (2557). *ร้อยรูป พันเรื่อง ภาพฉาย 80 ปี สภาคริสตจักรในประเทศไทย ค.ศ. 1934-2014*. เชียงใหม่ : มูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย.

ปาจรียา สุริวงค์. (2560). *เครื่องมือ MBTI คืออะไร*. กรุงเทพฯ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นจาก http://bps.moph.go.th/new_bps/hpt_ref_mbti

พรพิไล ต้นดีลีปิกร. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

แพรพิมพ์ สีลานิช. (2559). *ปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานปฏิบัติการเบื้องหลังสื่อธุรกิจบันเทิง*. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

มนัสวิน พรสุทธิสินธุ์. (2558). *แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.

ล้วน สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วรางคณา โสমনันท์ และภัทรพร แจ่มใส. (2561). *การศึกษามุคสิกภาพและเจตคติของครู การศึกษาพิเศษ*. สุทธิปริทัศน์, 33(105), 38-50. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUsthiparithatJournal/article/view/218202>

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วอร์เรน, ริชาร์ด. (2547). *ชีวิตที่เคลื่อนไปด้วยวัตถุประสงค์*. กรุงเทพฯ : สถาบันคริสเตียนศึกษาและพัฒนาคิสตจักร.

วารุณี ธนวราพิช. (2534). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.

วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. (2546). *การศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชน อุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศศิพิมล แก่นเมือง และระพีพรรณ คำหอม (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556*. วารสารรัชต์ภาคย์, 14(35), 104-120. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/download/237893/167350/>

สกนธ์ อาภาภรณ์กุล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบ (The Big Five) กับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สมพร สุทัศน์ีย์. (2545). *การทดสอบทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สภาคริสตจักรในประเทศไทย. (2563). *สภาคริสตจักรในประเทศไทย*. สืบค้น 1 ธันวาคม 2563, จาก <http://www.cct.or.th/>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*.

กรุงเทพฯ : แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. สืบค้นจาก <http://chsm.nu.ac.th/dhsstartup/?p=1890>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2560).

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2548). *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สุชา จันทร์อม. (2536). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อมราลักษณ์ ชัยภักดี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อม*

ในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อารินทร์ดา วุฒิวีระ. (2549). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด*

(มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Canal, S. A. (2004). *Using the Personality Type System to Assess Personality Types of*

Social Workers. (master's thesis). Rowan University. Retrieved from

<https://rdw.rowan.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=2123&context=etd>

Educationservices. (2018). *คำสอนของพ่อ*. Retrieved 1 December 2020, from

<https://www.educationservices.in.th/father-teaching/>

Good, O. R. (1973). *An Analysis of Faculty Motivation to Work in the North Carolina Community College System*. (Doctor's thesis). Raleigh: North Carolina State University at Raleigh.

Gotquestions. (n.d.). *How should Christians view the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)?*. Retrieved 10 December 2020, from <https://www.gotquestions.org/Myers-Briggs-Type-Indicator.html>

Livermore, D. A. (2009). *Cultural Intelligence: Improving your CQ to engage our multicultural world*. Michigan: Baker Academic. from Amazon Kindle.

NERIS Analytics Limited. (2011). *16Personalities*. Retrieved 1 March 2020, from <https://www.16personalities.com/>

Paz, A. D. (2018). *Discerning Disciples: A Mixed Methods Study on Attitudes Toward and Practices of Evaluation Among Lay Catechetical Leaders*. (doctoral dissertation). University of Portland. Retrieved from <https://pilotscholars.up.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1065&context=etd>


Saunders, D. R. (1957). *Evidence Bearing on use of the Myers-Briggs Type Indicator To Select Persons For Advanced Religious Training: A Preliminary Report*. ETS Research Report Series, 1957 (2), i-18. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/j.2333-8504.1957.tb00074.x>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เอกสารรับรองการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

(Certificate of Exemption)

	สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยแพทย์	AF 08-02
---	--	----------

COE No. 63/062

PYU_REC No. 63/043_IS

เอกสารรับรองการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

(Certificate of Exemption)

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย) : ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติต่อการทำพันธกิจ


Project title (English) : Relationship between Personality and Attitude of Ministries

ผู้วิจัยหลัก (Principal investigator) : นายกล้าป์ ขานวิทกุล

สังกัดหน่วยงาน (Affiliation) : วิทยาลัยพระคริสตธรรมแมคกิลวารี มหาวิทยาลัยแพทย์

เอกสารรับรอง (Document reviewed) :

เอกสารรับรอง	ฉบับที่รับรอง
เอกสารการขอรับรองเชิงจริยธรรมการทำวิจัยในคน : AF 07-02	ฉบับที่ 3 วันที่ 16 เดือน ตุลาคม 2563
เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย : AF 07-03	ฉบับที่ 3 วันที่ 16 เดือน ตุลาคม 2563
เอกสารแสดงความสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย : AF 07-04	ฉบับที่ 3 วันที่ 16 เดือน ตุลาคม 2563
ข้อเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 3 วันที่ 16 เดือน ตุลาคม 2563
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	ฉบับที่ 3 วันที่ 16 เดือน ตุลาคม 2563
ประวัติของผู้วิจัยหลัก	ฉบับที่ 3 วันที่ 16 เดือน ตุลาคม 2563

	สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยพายัพ	AF 08-02
---	--	-----------------

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยพายัพ ให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย ตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ ประกาศเฮลซิงกิ แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี และรายงานเบลมอนด์

Payap University Research Ethics Committee has exempted the above research protocol which has been reviewed and approved based on international guidelines for human research protection including the Declaration of Helsinki, international Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP) and the Belmont Report.

Signed.....


(Assoc.Prof.Anake Chitkesorn)

Chairperson, Research Ethics Committee,
 Payap University

วันที่รับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรม : วันที่ 16 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2563

(Date of exemption) : October 16, 2020

การปฏิบัติหลังจากรับรอง

1. หากจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงในข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย/อาสาสมัคร หรือเอกสารยินยอมหรือโครงการวิจัยต้องขออนุมัติก่อนเพื่อสวัสดิภาพของผู้เข้าร่วมการวิจัย/อาสาสมัคร
2. หากมีข้อมูลใหม่หรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่อาจมีผลต่ออัตราส่วนระหว่างผลประโยชน์/ความเสี่ยงของการศึกษาวิจัย ให้รายงานต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยพายัพโดยรีบด่วน
3. การเขียน/ฝ่าฝืนโครงการวิจัย ต้องแจ้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยทุกครั้ง
4. ให้นำส่งรายงานผลการวิจัยเมื่อสิ้นสุดโครงการ
5. หากใกล้ระยะสิ้นสุดการอนุมัติแล้ว แต่ผู้วิจัยยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ กรุณาส่งรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยพร้อมบันทึกขอขยายเวลา โดยระบุเหตุผลความจำเป็นในการขยายเวลา พร้อมทั้งระยะเวลาที่ขอขยาย ทั้งนี้จะต้องดำเนินการก่อนที่สิ้นสุดระยะเวลาการอนุมัติตามที่ระบุในเอกสารรับรองอย่างน้อย 2 เดือน

ภาคผนวก ข

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เจตคติต่อการทำพันธกิจ

- 1) ลักษณะงานของท่านเป็นอย่างไร
- 2) ความรับผิดชอบและวินัยในการทำงานของท่านเป็นอย่างไร
- 3) ท่านมีความมุ่งหมายด้านความก้าวหน้าในงานดังกล่าวอย่างไร
- 4) ท่านร่วมมือกับกิจกรรมในที่ทำงานนอกเหนือจากการทำงานอย่างไร
- 5) ปัญหาในการทำงานมีอะไรบ้าง
- 6) ท่านสามารถขอความช่วยเหลือและให้การช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานอย่างไร
- 7) ท่านจัดสรรเวลาการทำงาน กับเวลาแก่ครอบครัวอย่างไร
- 8) ท่านมีความรู้สึกต่องานที่ทำอย่างไร
- 9) ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างไร
- 10) ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือน สวัสดิการ ที่ได้รับอย่างไร
- 11) ท่านมีความรู้สึกต่อสถานที่ อุปกรณ์การทำงานอย่างไร
- 12) อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านทุกข์ใจในการทำงาน
- 13) ท่านมีความเข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์กรหรืองานที่ทำอย่างไร
- 14) ท่านคิดว่างานหรือตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างไร
- 15) งานที่มีความเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสามารถของท่านอย่างไร
- 16) ท่านคิดว่างานที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองอย่างไร
- 17) ท่านคิดว่างานที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่สังคมอย่างไร
- 18) หากองค์กรของท่านสามารถแก้ไข หรือพัฒนาได้ ท่านต้องการให้แก้ไขหรือพัฒนาด้านใด
- 19) อะไรคือสิ่งที่ตัวท่านเองอยากแก้ไขหรือพัฒนาตนเองเพื่อการทำงาน

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดบุคลิกภาพ

- 1) คุณรู้สึกว่าเป็นเรื่องยากที่จะแนะนำตัวกับผู้อื่น
- 2) คุณมักจมอยู่ในความคิดจนละเลยหรือหลงลืมสิ่งรอบตัว
- 3) คุณพยายามตอบอีเมลเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้และไม่ชอบให้กล่องจดหมายเข้ายุ่งเหยิง
- 4) คุณพบว่าเป็นเรื่องง่ายที่จะผ่อนคลายและมีสมาธิภายใต้ความกดดัน
- 5) หากคุณมีธุรกิจ คุณพบว่าเป็นเรื่องยากที่ต้องเลิกจ้างพนักงานที่มีความรักดีแต่ทำงานได้ไม่ดี
- 6) คุณแทบจะไม่ลงมือทำอะไรที่อยู่นอกเหนือความสงสัยใคร่รู้
- 7) คุณรู้สึกเหนือกว่าผู้อื่น
- 8) หากเพื่อนของคุณกำลังเศร้า คุณมักจะปลอบประโลมมากกว่าเสนอทางออกในการแก้ปัญหา
- 9) คุณมักมีแรงจูงใจและกระตือรือร้นอยู่เสมอ
- 10) การชนะการโต้แย้งสำคัญกับคุณมากกว่าการระงับไม่ให้อื่นหงุดหงิด
- 11) คุณมักรู้สึกว่าคุณต้องอธิบายการกระทำของตัวเองให้อื่นเข้าใจ
- 12) บ้านและบริเวณทำงานของคุณนั้นสงบและเป็นระเบียบ
- 13) คุณไม่ยอมให้อื่นมีผลกับการกระทำของคุณ
- 14) คุณคิดว่าตัวเองเน้นการทำได้จริงมากกว่าความคิดสร้างสรรค์
- 31) คุณสามารถเข้าร่วมกิจกรรมสังคมต่าง ๆ ในที่ทำงานใหม่ได้ในเวลาไม่นาน
- 32) คุณเป็นคนทำอะไรตามสถานการณ์มากกว่าเป็นนักวางแผนที่รอบคอบ
- 33) อารมณ์ควบคุมคุณมากกว่าที่คุณควบคุมอารมณ์
- 34) คุณสนุกสานกับการไปร่วมงานสังคมที่ต้องมีกิจกรรมการแต่งกายหรือบทบาทสมมติ
- 35) คุณมักใช้เวลาศึกษาแนวความคิดที่ยังไม่จริงหรือยังไม่ดำเนินการได้แต่มีความน่าสนใจ
- 36) คุณมักจะทำตามสัญญาตัญญาณมากกว่าวางแผนอย่างละเอียด
- 37) คุณดูเป็นคนเก็บตัวและเงียบ ๆ
- 38) คุณเชื่อว่าการเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่นนั้นดีกว่าการเป็นผู้มีอำนาจ
- 39) คุณมักหาเหตุผลว่าทำไมมนุษย์จึงคงอยู่ได้
- 40) ตรรกะมักสำคัญกว่าจิตใจเมื่อต้องตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ
- 41) การมีทางเลือกหลายทางนั้นสำคัญกว่ามีรายการสิ่งที่ต้องทำ
- 42) ความเป็นระเบียบสำคัญกับคุณมากกว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยน
- 43) ในฐานะผู้ปกครอง คุณอยากเห็นลูกเติบโตเป็นเด็กจิตใจดีมากกว่าเด็กฉลาด
- 44) คุณคิดว่าการวางแผนส่วนตัวและทำตามแผนนั้นเป็นเรื่องไม่ยาก

- 15) แพบไม่เคยมีใครทำให้คุณอารมณ์เสียได้
- 16) คุณมักวางแผนการเดินทางของอย่างรวดเร็วรอบคอบ
- 17) บ่อยครั้งเป็นเรื่องยากที่คุณจะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
- 18) อารมณ์ของคุณเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 19) ในการพูดคุย ข้อเท็จจริงควรมีความสำคัญกว่าความรู้สึกผู้อื่น
- 20) คุณมักหาของไม่เจอ
- 21) สไตล์การทำงานของคุณนั้นจะมีความกระตือรือร้นเป็นช่วง ๆ มากกว่าการดำเนินตามแบบแผนและเป็นไปอย่างมีระบบ
- 22) หนังสือหรือวิดีโอเกมที่น่าสนใจนั้นมักจะดีกว่าการเข้าร่วมงานสังคม
- 23) คุณมักอิจฉาผู้อื่น
- 24) คุณมักพบว่าเป็นเรื่องยากที่จะผ่อนคลายเมื่อต้องพูดต่อหน้าคนจำนวนมาก
- 25) คุณแทบไม่เคยหลงไหลไปกับเรื่องแฟนตาซีหรือแนวคิดใด ๆ
- 26) คุณมักพบว่าตัวเองจมอยู่กับความคิดเมื่อเดินอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ
- 28) คุณคิดว่าความคิดเห็นของผู้อื่นนั้นควรได้รับความเคารพไม่ว่าความคิดเห็นนั้นจะรองรับกับข้อเท็จจริงหรือไม่ก็ตาม
- 29) คุณกังวลในการตกเป็นจุดสนใจของคนอื่น
- 30) ความฝันของคุณมักอยู่ในโลกและสถานการณ์ความเป็นจริง
- 46) คุณแทบไม่เคยรู้สึกว่าจะไม่ปลอดภัยเลย
- 47) คุณรู้สึกกระตือรือร้นขึ้นเมื่อใช้เวลาอยู่กับกลุ่มคน
- 48) คุณแทบไม่ได้กังวลเลยว่าการกระทำของคุณส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร
- 49) คุณคิดว่าตัวเองเป็นคนมั่นคงทางอารมณ์
- 50) จิตใจของคุณมักจะวุ่นวายเมื่อมีแนวคิดหรือแผนการที่ยังไม่รู้จัก
- 51) คุณไม่เรียกตัวเองว่าคนช่างฝัน
- 52) การมีความสามารถในการวางแผนและทำตามแผนนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงานทุกโครงการ
- 53) โดยทั่วไปแล้ว คุณพึงพาประสบการณ์มากกว่าจินตนาการของตัวเอง
- 54) คุณกังวลมากเกินไปว่าคนอื่นคิดอย่างไร
- 55) หากห้องมีคนอยู่เต็ม คุณมักยืนติดกำแพงและหลีกเลี่ยงการเป็นจุดสนใจ
- 56) คุณมีแนวโน้มที่จะผัดวันประกันพรุ่งจนแทบไม่เหลือเวลาให้ทำอะไรอย่างเพียงพอ
- 57) คุณมักว่าวุ่นเมื่อต้องอยู่ในสถานการณ์ที่เคร่งเครียด
- 58) คุณสนใจในเรื่องที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนและมีความคลุมเครือเสมอ เช่น หนังสือ ศิลปะ หรือ ภาพยนตร์
- 59) คุณมักไม่ค่อยเป็นคนเริ่มต้นการสนทนา
- 60) คุณมักเป็นผู้ริเริ่มเสมอ ในสถานการณ์ทางสังคม

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงของแบบวัดบุคลิกภาพ

แบบวัดบุคลิกภาพ MBTI ของ NERIS Analytics Limited (2011) มีการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10,000 คน เพื่อวัดค่าความเชื่อมั่นภายในมาตรวัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับดังปรากฏในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach's alpha

มาตรวัด	Alpha
E-I (Extravert-Introvert)	.87
S-N (Sensing-Intuition)	.78
T-F (Thinking-Feeling)	.75
J-P (Judging-Perceiving)	.82

n = 10,000

แบบวัดบุคลิกภาพมีการทดสอบซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างเดิมเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างผลการวัดเดิมกับผลการวัดใหม่จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,900 คน โดยเว้นระยะห่างการทดสอบซ้ำตั้งแต่ 5 เดือน ถึง 7 เดือน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังปรากฏในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การทดสอบซ้ำ

มาตรวัด	Coefficient
E-I (Extravert-Introvert)	.83
S-N (Sensing-Intuition)	.74
T-F (Thinking-Feeling)	.80
J-P (Judging-Perceiving)	.79

n = 2,900, $p \leq 0.001$

แบบวัดบุคลิกภาพมีการวัดความเที่ยงตรงเชิงจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัด ค่าที่มีจำนวนน้อยกว่า .7 แสดงถึงความสัมพันธ์กันระหว่างมาตรวัดต่าง ๆ ในระดับต่ำ จึงสามารถจำแนกออกจากกันได้ ดังปรากฏในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัด

มาตรวัด	E-I	S-N	T-F	J-P
E-I	1	-.09	.02	-.01
S-N		1	.09	.37
T-F			1	.08
J-P				1

n = 10,000

หมายเหตุ E-I หมายถึง มาตรวัดการชอบเข้าสังคม-การชอบความเป็นส่วนตัว (Extravert-Introvert)
 S-N หมายถึง มาตรวัดการใช้ประสาทสัมผัส-การใช้สัญชาตญาณ (Sensing-Intuition)
 T-F หมายถึง มาตรวัดการใช้ความคิด-การใช้ความรู้สึก (Thinking-Feeling)
 J-P หมายถึง มาตรวัดการมีแบบแผน-การมีความยืดหยุ่น (Judging-Perceiving)

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ - นามสกุล นายกัลป์ ชานวิทิตกุล

Name Kalp Chanvithitkul

สถานที่ติดต่อ วิทยาลัยพระคริสต์ธรรมแมคกิลวารี มหาวิทยาลัยพายัพ (เขตแก้ววรัฐ) ต.วัดเกต
อ.เมือง จ. เชียงใหม่ 50000

โทรศัพท์: 087-030-0094 อีเมล: k.chan2537@gmail.com

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี

วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา (วท.บ.)

ปีที่สำเร็จ 2017

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มัธยมศึกษา

โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี

ปีที่สำเร็จ 2012