

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ
ในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาานิพนธ์

ของ

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2553

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ
ในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

ของ

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ
ในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ
ของ
จุฑารัตน์ กิตติเชมากร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2553

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553) **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.พรณี บุญประกอบ อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. เพื่อศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
3. เพื่อศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
4. เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรกลุ่มใด ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ที่มีอำนาจอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสูงที่สุด

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2552 จำนวน 300 คน โดยสุ่มแบบชั้นภูมิตามหน่วยงานที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติ 2 ลักษณะคือ 1) สถิติบรรยายข้อมูล เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสถิติ t วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 ได้แก่ อายุ ($r = .24$) ประสิทธิภาพในการทำงาน ($r = .25$) และประเภทตำแหน่งงาน ($F_{3,297} = 6.84, p = .01$) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($r = .30$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .60$) เหตุผลเชิงจริยธรรม ($r = .40$) เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($r = .55$) และ เจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ($r = .26$) สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ ($r = .13$) ประสิทธิภาพในการทำงาน ($r = .13$) บทบาทของผู้บริหาร ($r = .36$) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($r = .38$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .31$) เหตุผลเชิงจริยธรรม ($r = .14$) เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($r = .25$)

2. ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารกับสุขภาพจิต บทบาทของผู้บริหารกับความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตนและบทบาทของผู้บริหารกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารกับเหตุผลเชิงจริยธรรม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตนและบรรยากาศในการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตน โดยบทบาทของตัวแปรลักษณะทางสังคมจะช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

3. ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมและตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน อายุกับสุขภาพจิต อายุกับความเชื่ออำนาจในตน โดยอายุและประสิทธิภาพในการทำงานมีบทบาทในการลดขนาดความสัมพันธ์ กล่าวคือ กลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อยหรือประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากหรือมีประสิทธิภาพมาก

4. กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้สูงที่สุดคือ ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิมอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 38.70 และอธิบายความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่น (unique variance) ได้ร้อยละ 10.40 สำหรับตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้สูงสุดคือ ตัวแปรกลุ่ม

ลักษณะทางชีวสังคม อธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 20 และอธิบายความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่น (unique variance) ได้ร้อยละ 15.60

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO WORK BEHAVIOR ON RESPONSIBILITY
AND PARTICIPATION OF SUPPORTING STAFF
AT SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
JUTARAT KITTIKHAMAKORN

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Science degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University
May 2010

Jutarat Kittikhamakorn. (2010). *Psychosocial Factors Related to Work Behavior on Responsibility and Participation of Supporting Staff at Srinakharinwirot University*. Master of Science, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate school, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Punnee Boonprakob, Dr.Numchai Suppareakchaisakul.

The objectives of this research were: 1) to study the relationships of demographic, situational, psychological trait and psychological state factors related to the work behaviors on responsibility and participation of academic supporting staff, 2) to study the interaction effects between situational factor with psychological trait factor on both work behaviors, 3) to study the interaction effects between demographic factor with situational, psychosocial trait, and psychological state factors on the work behaviors, 4) to study the power of these four factors to explain the variances of the work behaviors.

300 samples of the academic supporting staff at Srinakharinwirot University. were randomly selected by proportionated stratified random sampling. The instruments were questionnaires including eleven key variable measures. Frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation were used for descriptive statistics, while t-test, ANOVA, Pearson correlation and multiple regressions were used for inferential statistics.

The research findings were as follows:

1) The variables statistically related to the work behavior on responsibility were age ($r = .24$), work experience ($r = .25$), work position ($F_{3,297} = 6.84$, $p = .01$), work socialization ($r = .30$), achievement motive ($r = .60$), moral reasoning ($r = .40$), attitude to work behavior on responsibility ($r = .55$) and attitude to work on participation ($r = .26$). For those related to work behavior on participation were age ($r = .13$), work experience ($r = .13$), executive role ($r = .36$), work socialization ($r = .38$), achievement motive ($r = .31$), moral reasoning ($r = .14$) and attitude to work behavior on responsibility ($r = .25$)

2) The interaction effects on responsibility work behavior found statistically significant between the situational factor with psychological trait factor were executive role with mental health, executive role with internal locus of control, work socialization with internal locus of

control and of executive role with achievement motive. All moderation effects were to increase the effects of psychological trait factor on both work behaviors according to the increasing values of the situational variables.

3) The interaction effects on responsibility work behavior between demographic factor with situational, psychological trait and state factors were age with work socialization and work experience with work socialization. The interaction effects on participation work behavior were gender with work socialization. Age with mental health and age with internal locus of control, age and work experience played as suppressor roles to decreased the effect on work behaviors. The effects of psychological factor on both work behavior were higher in the younger and less experienced staff.

4) The psychological trait factor was the most that could explain 38.70% total variance and 10.40% unique variance of responsibility work behavior, while the situational factor was the most that could explain 20% total variance and 15.60% unique variance of participation work behavior.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน
และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่..เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.พรณี บุญประกอบ)

(ร.ต.อ.หญิง ดร.ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

(อาจารย์ ดร.พรณี บุญประกอบ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จรัส อุ่นจิติวัฒน์)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย

จาก

งบประมาณแผ่นดินประจำปีงบประมาณ 2553

ระดับปริญญาโท ประจำปีการศึกษา 2552

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.พรณี บุญประกอบ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำในการจัดทำงานวิจัยทุกขั้นตอน พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำปริญญานิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์และรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น และท่านได้เป็นแบบอย่างของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี อาจารย์ ดร.สุภาพร ธนะชานันท์ และอาจารย์ ดร.จรัล อุ่นฐิติวัฒน์ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ร.ต.อ.หญิง ดร.ปานจักษ์ เหล่ารัตนวงษ์ และอาจารย์ ดร.จรัล อุ่นฐิติวัฒน์ ที่กรุณาเป็นประธานและกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สถาบันวิจัยพุทธธรรมศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความกรุณาอบรมสั่งสอนผู้วิจัยจนมีความรู้ความสามารถในสาขาการวิจัยพุทธธรรมศาสตร์และนำมาใช้ในการจัดทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษามีได้สิ้นสุดลงเพียงการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ประสานงานจนได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และขอขอบคุณคณาจารย์และบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นผู้ที่ถ่ายทอดกระบวนการในการปฏิบัติงานให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเข้มแข็ง สร้างภูมิคุ้มกันในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

ขอกราบขอบพระคุณท่านบิดา-มารดา ที่เป็นพระผู้ให้ ให้กำเนิด ให้ชีวิตที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ให้กำลังใจ ให้อภัย และให้การอบรมเลี้ยงดูบุตรคนนี้ให้มีโอกาสเติบโตได้ศึกษาเล่าเรียน สามารถต่อสู้อุปสรรคจนทำให้สำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา รำลึกถึงพระคุณของบิดามารดาและครูบาอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน และเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ผู้วิจัยสามารถเติบโตและสามารถดำเนินชีวิตด้วยความสมบูรณ์ อดทน เข้มแข็ง ตระหนักรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ของการศึกษา จนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ความสามารถทราบจนถึงทุกวันนี้

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	5
ตัวแปรที่ศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
นิยามเชิงปฏิบัติการ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
สมมติฐานการวิจัย	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
เอกสารเกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	16
ระเบียบข้อบังคับประกอบพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	16
ประเภทของบุคลากร	18
ลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	21
พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	25
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน.....	32
พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	42
แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม.....	50
ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)	51
ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม	53
ลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน.....	55
บทบาทของผู้บริหารกับพฤติกรรมการทำงาน	55
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน	64
บรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

2 (ต่อ)

ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน	72
ลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงาน	72
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน	73
เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงาน.....	76
สุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงาน.....	79
ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงาน.....	82
ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงาน	84
ลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะ	
ทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงาน.....	88
เพศ กับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิต	
ตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงาน.....	89
อายุ กับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิต	
ทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงาน	90
ประเภทตำแหน่งงาน กับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิมและ	
ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงาน.....	91
ประสบการณ์การทำงานกับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม	
และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงาน.....	92

3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

94

กำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	94
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล	109
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	110

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร.....	114
การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	116
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	116
การวิเคราะห์หาผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา.....	119
การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปร	
ลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบใน	
การปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม.....	119
การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับตัวแปร	
ลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมและตัวแปรลักษณะ	
จิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ	
ในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม.....	133
การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Hierarchical Multiple Regression	
Analysis) เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ.....	151
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	155
สรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1.....	156
สรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2.....	164
สรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 3.....	170
สรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 4.....	173
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป.....	176
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	177
บรรณานุกรม.....	179
ภาคผนวก.....	194
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	217

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงทัศนะเกี่ยวกับบุคลากรสองแบบ (Two management views of employees).....	31
2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	96
3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง	114
4 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	115
5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพฤติกรรม การทำงานด้านการมีส่วนร่วม	116
6 แสดงผลต่างค่าเฉลี่ยและผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประเภทตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน.....	117
7 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางสังคมลักษณะทางจิตเดิมและลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	118
8 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบทบาทของผู้บริหารกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม	120
9 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับสูง (+1 SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1 SD).....	122
10 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม	125
11 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในระดับสูง (+1 SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1 SD).....	126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

12 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศในการทำงานกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม	129
13 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานสูง (+1 SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1 SD).....	130
14 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับตัวแปรลักษณะทางสังคมและตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม.....	134
15 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม.....	135
16 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม	136
17 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิง	137
18 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุกับตัวแปรลักษณะทางสังคมและลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม.....	139
19 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุกับตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม	140

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

20	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่มีอายุมาก (+1 SD) กลาง (Mean) น้อย (-1 SD)	141
21	การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประเภทตำแหน่งงานกับลักษณะทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม	144
22	การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประเภทตำแหน่งงานกับลักษณะทางจิตสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม (ต่อ)	145
23	การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประเภทตำแหน่งงานกับลักษณะทางจิตสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม (ต่อ)	146
24	การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสพการณ์ในการทำงานกับตัวแปรลักษณะทางสังคมและลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม	147
25	การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสพการณ์ในการทำงานกับตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม	148
26	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่มีประสพการณ์ในการทำงานมาก (+1 SD) กลาง (Mean) น้อย (-1 SD).	149
27	ร้อยละความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์	151

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

28	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน(Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมเมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ	153
29	สรุปค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)ของตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มที่มีลักษณะทางสังคมสูง(+1 SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1 SD)	165
30	สรุปค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)ของตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมสูง (+1 SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1 SD)	170

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ.....	14
2	แสดงการแบ่งลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามโครงสร้างของ กรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.)	22
3	แสดงรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)	52
4	แสดงทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจ ของพฤติกรรมทางจริยธรรม	54
5	แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของสุขภาพจิตต่อพฤติกรรมการทำงานด้าน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของ ผู้บริหารระดับสูง(+1 SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1 SD)	123
6	แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนเองต่อพฤติกรรมกา รทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้ บทบาทของผู้บริหารระดับสูง(+1 SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1 SD).....	123
7	แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของเหตุผลเชิงจริยธรรมต่อพฤติกรรมกา รทำงานด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหาร ระดับต่ำปานกลาง และสูง	124
8	แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนเองต่อพฤติกรรมกา รทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้การ ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานระดับสูง(+1 SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1 SD).....	127
9	แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนเองต่อพฤติกรรมกา รทำงานด้านการมีส่วนร่วมจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทาง สังคมในการทำงานในระดับสูง(+1 SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1 SD).....	128
10	แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อพฤติกรรมกา รทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้ บรรยากาศในการทำงานในสูง(+1 SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1 SD).....	131
11	แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนเองต่อพฤติกรรมกา รทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้ บรรยากาศในการทำงานในสูง(+1 SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1 SD).....	132

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 12 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่อ
พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศ
หญิงและเพศชาย.....138
- 13 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของการถ่ายทอดสังคมในการทำงานต่อ
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่ม
บุคลากรที่มีอายุน้อย ปานกลางและอายุมาก142
- 14 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของสุขภาพจิตต่อพฤติกรรมการทำงานด้าน
การมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อย ปานกลาง และสูง143
- 15 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของความเชื่ออำนาจตนเองต่อพฤติกรรมการ
ทำงานด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อย ปานกลาง
และมาก143
- 16 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของการถ่ายทอดสังคมในการทำงานต่อ
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่ม
บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก.....150

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม หรือเทคโนโลยีของโลก ส่งผลกระทบให้สถาบันต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ มหาวิทยาลัยซึ่งจัดเป็นสถาบันการศึกษาหลักของสังคมก็ได้รับผลกระทบเช่นกันที่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ระบบการศึกษาไทยก็เกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นกันรัฐบาลได้กำหนดเป็นนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด ต้องออกนอกระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เหตุผลของการออกนอกระบบราชการตามที่ปรากฏในสมุดปกขาวของทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักการและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล มี 2 ประเด็น คือ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและเป็นไปตามเงื่อนไขของธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) (วันสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (องครักษ์). 2541: 125-129)

เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางกรอบแผนอุดมการศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2565) ซึ่งมีเป้าหมาย คือ “ยกระดับคุณภาพการอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมการศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ” (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2551) จากกรอบแผนอุดมการณ์ศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 นี้ สะท้อนถึงแนวคิดทางการบริหารการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยนำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์มาใช้ในการบริหารองค์กร ที่พิจารณาองค์กรอย่างเป็นระบบให้ความสำคัญแก่ตัวบุคคลและการมีส่วนร่วมในองค์กร (จันทรานี สงวนนาม. 2545: 49) รวมทั้งยังสะท้อนถึงการให้ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล (Good governance) หรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งหมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม

ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบไปด้วยหลักนิติธรรม (The rule of law) หลักคุณธรรม (Morality) หลักความโปร่งใส (Accountability) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักความคุ้มค่า (Cost- effectiveness or Economy) (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2552: 104-107)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ก็เผชิญกับความเปลี่ยนแปลง และต้องดำเนินการตามกรอบแผนอุดมการณ์ศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 เช่นเดียวกัน โดยกำหนดให้ในช่วงของการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คณะแต่ละแห่งจะต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย โดยยึดหลักประหยัด คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันโครงสร้างการบริหารงานถูกกำหนดไว้อย่างตายตัวตามระบบราชการทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติการ ทำให้เกิดการ ทำงานที่ซ้ำซ้อนกับงานที่ส่วนงานภายในสำนักงานอธิการบดี หรือไม่ก็เพิ่มขึ้นตอนการทำงานโดยไม่จำเป็น ส่งผลให้ต้องใช้จำนวนบุคลากรมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ซึ่งการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่สนับสนุนวิชาการเท่ากับเป็นการเพิ่มต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดการ (กรอบแนวคิดการร่างระเบียบข้อบังคับ ประกอบพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2550) ระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แบ่งบุคลากรออกเป็น 2 ประเภทหลัก ประเภทแรก เป็นบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งก็คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์ ส่วนประเภทที่ 2 คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นบุคลากรอื่นนอกเหนือจากอาจารย์ ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของสายวิชาการและทำหน้าที่ในการสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงาน แม้ว่าบุคลากรหลักของมหาวิทยาลัย จะเป็นบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่อาจารย์ แต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการก็มีความสำคัญในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรสายวิชาการให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนด แต่จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ คือ ครู หรืออาจารย์ ซึ่งมีงานวิจัยอยู่น้อยมากที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงมุ่งความสนใจหลักในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้ ซึ่งในปัจจุบันยังมีอยู่น้อยมาก

หลักธรรมาภิบาลเป็นหัวใจหลักในการบริหารจัดการองค์การการศึกษาในปัจจุบัน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ ซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 จนถึง ณ ปัจจุบันขณะดำเนินการวิจัย (จากยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย มีเนื้อหาส่วนหนึ่งที่สะท้อนถึงพฤติกรรมปฏิบัติงานที่สำคัญของบุคลากรที่ยุทธศาสตร์นี้ต้องการเน้น นั่นคือ พฤติกรรม

การทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการมีส่วนร่วม มีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบประกันคุณภาพที่จะเป็นเสมือนกลไกที่จะทำให้ระบบงานทุกระบบและผู้ทำงานทุกคน สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่มหาวิทยาลัยได้ตั้งเป้าหมายไว้ และเชื่อมโยงประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ตระหนักในเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน และมีจิตสำนึกที่จะร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มิใช่ต่างคนต่างทำอย่างไร้ทิศทาง บุคลากรทุกคนจะต้องมีสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาจะต้องยึดหลักของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ แต่สำหรับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเน้นที่พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ดังคำกล่าวของอธิการบดี “บุคลากรเป็นหัวใจหรือจักรกลสำคัญที่มหาวิทยาลัยจะเคลื่อนไหวไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งบุคลากรวิชาการ บุคลากรสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรจากภาคเอกชนที่มหาวิทยาลัยเปิดรับให้เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย กล่าวเฉพาะบุคลากรวิชาการและบุคลากรสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย ทั้งข้าราชการและพนักงานในปัจจุบัน ก่อนอื่นมหาวิทยาลัยต้องมีกระบวนการคัดสรรที่มีประสิทธิภาพ ละเอียดย ละเอียดและจริงจัง คัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน พัฒนาได้ มีพลังในการทำงาน และมีความคิดที่ก้าวหน้าสร้างสรรค์เป็นคนดีและเสียสละเพื่อส่วนรวม บุคลากรวิชาการต้องมีศักยภาพทางวิชาการมีพลังทางวิชาการที่ก้าวหน้า รักการแสวงหาค้นคว้าวิจัย พัฒนาเปลี่ยนแปลงได้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้สัญญาแต่ละช่วงที่แสดงภาระงาน แสดงภารกิจทางวิชาการ การค้นคว้าวิจัย การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพชัดเจน และตรวจสอบได้” (วิรุณ ตั้งเจริญ, 2550: 55-56)

จากเหตุผลดังกล่าวทั้งหมดข้างต้น งานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเน้นและให้ความสำคัญ โดยจะศึกษาในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของสายวิชาการให้มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นกลุ่มที่ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาน้อยมาก ในงานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาว่ามีตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคมใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทั้งในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยตัวแปรจิตสังคมที่นำมาศึกษาแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ที่ระบุว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากปัจจัยเชิงสาเหตุ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ และลักษณะทางชีวสังคม นอกจากนี้เพื่อให้ได้ผลที่ละเอียดและชัดเจนมากขึ้น ในงานวิจัยนี้จะศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมกับจิตเดิม และผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคมกับกลุ่มตัวแปรอื่น ๆ ทั้งหมด รวมทั้งจะศึกษาว่ากลุ่มตัวแปรใดที่มีความสำคัญและมีอำนาจในการอธิบาย

พฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้านสูงสุด ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ในเชิงปฏิบัติในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยังเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปัจจุบันยังมีอยู่น้อย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางสังคมใดบ้าง ที่มีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
3. เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมใดบ้าง ที่มีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
4. เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรกลุ่มใด ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ที่มีอำนาจอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสูงที่สุด

ความสำคัญของการวิจัย

ในงานวิจัยนี้ได้ใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุ ในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์มีอย่างน้อย 4 สาเหตุ (Magnusson & Endler. 1977: 18-21) คือกลุ่มที่ 1 จิตลักษณะเดิมเป็นลักษณะทางจิตที่ติดตัวบุคคล มีลักษณะคงที่ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โดยง่าย เป็นต้น กลุ่มที่ 2 ลักษณะสถานการณ์ คือ สาเหตุภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ กลุ่มที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นจิตลักษณะของบุคคลที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์แบบภายในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมบุคคลและจิตลักษณะนี้ของแต่ละบุคคลมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ เช่น เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ฯ และกลุ่มที่ 4 อิทธิพลร่วมระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิมหรือการปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) ระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิมเป็นการปฏิสัมพันธ์ภายนอกจิต

ลักษณะเดิมที่ติดตัวมากับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่และส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม นอกจากนี้ใช้ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543) เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และเนื่องจากทฤษฎีนี้ใช้ในการอธิบายถึงจิตลักษณะพื้นฐานของคนไทยที่สำคัญ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น ผลจากงานวิจัยนี้ จึงมีความสำคัญทั้งในแง่เชิงทฤษฎีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และยืนยันความเที่ยงตรงของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมและทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานของคนไทย รวมทั้งยังมีความสำคัญในแง่เชิงปฏิบัติที่จะทำให้ทราบว่ามีปัจจัยใดหรือผลปฏิสัมพันธ์ใดที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม สามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อวางแผนหรือกำหนดแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) จำนวน 22 หน่วยงาน ที่มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติงานจำนวน 594 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานคณบดี สำนักงานอธิการบดี สถาบัน และหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) จำนวน 22 หน่วยงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ของยามาเน่ (Yamane, 1967: 886) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling) ประกอบด้วย คณะมนุษยศาสตร์ จำนวน 18 คน คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 36 คน คณะแพทยศาสตร์ จำนวน 31 คน คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 19 คน คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 19 คน คณะสังคมศาสตร์ 16 คน บัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 9 คน สำนักคอมพิวเตอร์ จำนวน 17 คน สำนักหอสมุดกลาง จำนวน 42 คน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 8 คน สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 8 คน กองกลาง จำนวน 14 คน กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 14 คน กองบริการการศึกษา จำนวน 15 คน กองกิจการนิสิต จำนวน 12 คน (ศูนย์บริการวิชาการ ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา

สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สถาบันยุทธศาสตร์ ฝ้ายวิจัย และสมาคมอาจารย์) จำนวน 22 คน
จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 1.1 กลุ่มลักษณะทางสังคม ได้แก่
 - 1.1.1 บทบาทของผู้บริหาร
 - 1.1.2 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
 - 1.1.3 บรรยากาศในการทำงาน
- 1.2 ลักษณะทางจิตเดิม ได้แก่
 - 1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 1.2.2 เหตุผลเชิงจริยธรรม
 - 1.2.3 สุขภาพจิต
 - 1.2.4 ความเชื่ออำนาจในตน
- 1.3 กลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ได้แก่
 - 1.3.1 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
 - 1.3.2 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะ 2 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ด้านการมีส่วนร่วม

3. ตัวแปรควบคุม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับบรรจุเข้ารับเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ งบประมาณได้คณะ ฯมหาวิทยาลัย/แผ่นดิน สาย ข และสาย ค ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ในกลุ่มงานที่ทำหน้าที่งานบริหาร และธุรการ ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่บริการทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัยและการบริการทาง วิชาการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสายงานบริหารและธุรการต่าง ๆ (บุคลากรสาย ค) นักวิชาการในสาย วิชาการและวิชาชีพต่าง ๆ (บุคลากร สาย ข) เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บุคลากร นักวิชาการพัสดุ

นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา บรรณารักษ์ นักวิจัย และผู้ปฏิบัติงานบริหาร เป็นต้น

ตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคม หมายถึง ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์

นิยามปฏิบัติการ

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งในงานวิจัยนี้ศึกษาการปฏิบัติงาน 2 ลักษณะ ตามทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor. (1906 -1964) คือ พนักงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนวิชาการและการให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์การในการปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงาน มีความหมายดังนี้

1) **พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติตนหรือแสดงออกในการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน ตรงต่อเวลา ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

1.1 ความเอาใจใส่ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง โดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจ เต็มใจทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิเพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้ง หรือหลีกเลี่ยง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสีย ในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

1.2 ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จักใคร่ครวญในงานที่ทำเพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักคิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลดี ผลเสียอย่างไรบ้าง วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น และหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้า และเมื่อทำงานเสร็จแล้ว ต้องตรวจทานดูว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง

1.3 ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำ และทำด้วยความระมัดระวัง อาสางาน ไม่ชอบอยู่เฉย ๆ หรือว่างงาน ริเริ่มงาน แสวงหางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.4 ความอดทน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของร่างกาย ความคิดและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้นาน ๆ จนทำให้สำเร็จได้โดยไม่

คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็ง ควบคุมตนเองได้ดี เมื่อเกิดความเหนื่อยหน่าย และเกียจคร้าน

1.5 ความตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักรักษาเวลาตามนัดและรู้จักว่าเวลาไหนควรทำอะไร

1.6 การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม และ

1.7 การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรวัดประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 18 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

2) พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติหรือการแสดงออก โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ในการวางแผน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลและให้คำปรึกษา และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ในการให้ข้อมูลหรือคำปรึกษาต่าง ๆ ในการวางแผนหรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ การจัดการประชุมสัมมนา โครงการต่าง ๆ เป็นต้น

2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในกิจกรรม/โครงการ ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและส่วนรวม รวมถึงการที่บุคลากรหาความรู้เพื่อการดำเนินงานด้วยการฝึกฝนหรือการศึกษาด้วยตนเองเพื่อประกอบการทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่

- การวางแผน เป็นการบริหารและการปฏิบัติตามข้อกำหนด และเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของความแตกต่างระหว่างแผนงานกับผลการดำเนินงาน สรุปผลและเสนอข้อแนะนำ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- การประสานงาน หมายถึง การทำงานประสานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงาน ภายในและภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

- การรายงานติดตาม หมายถึง การวัดและการประเมินผล และการบริหารภายใน รวมถึง การสอดส่องดูแลกิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนด

- การมอบหมายงานหรือการมอบหมายอำนาจหน้าที่ หมายถึง การกำหนดความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ (Assignment of responsibility and authority) รวมทั้งทำการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ภายในส่วนงานหรือที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตน

2) ด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารมีคุณสมบัติของบริหารในการเปลี่ยนแปลงจากเดิมให้มีการพัฒนาให้ดีขึ้นทั้งทางด้านสารสนเทศ เทคโนโลยี และการปฏิบัติงานรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ และการนำข่าวสารต่าง ๆ มาเพื่อพัฒนา ส่งเสริม ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน

3) ด้านจริยธรรม หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารมีคุณสมบัติของผู้บริหารซึ่งแสดงออกในการประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอด้วยความเคยชินและกระทำโดยจิตสำนึกที่บริสุทธิ์ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความเสียสละบำเพ็ญประโยชน์แก่สาธารณสุข และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการประพฤติปฏิบัติด้านกิริยามารยาท วาจา รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบราชการ เป็นต้น

ในการวัดบทบาทผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณ

ค่า 6 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านจริยธรรม จำนวน 22 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า ผู้บริหารมีบทบาทต่อพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน ระเบียบ วัฒนธรรม การฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อใช้ในการกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน ตระหนักในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบและการได้รับการยอมรับปฏิบัติในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน/ทีมงาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมทั้งที่เป็นการถ่ายทอดการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาต่าง ๆ เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การสอน บอกเล่า แนะนำชี้แนะ และการมีตัวแบบที่ดี ในการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ของ ลักษณะมี ลูประสงค์ (2546) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามแนวคิดของ สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ผู้วิจัยวัดบรรยากาศตามการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้แบบวัดบรรยากาศองค์การ ของ เรืองอุไร อมรไชย (2550) ซึ่งได้แปลและปรับปรุงมาจากแบบวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational climate questionnaire) ของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002: 65-67) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า ผู้นั้นเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานดีกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความตั้งใจที่จะทำงาน มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงาน

ที่ยากได้เป็นเวลานานและมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาอยู่เสมอ ผู้วิจัยดัดแปลงแบบวัดจาก ลักษณะมี อุปประสงค์ (2546) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .79 ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการใช้เหตุผลในการตัดสินใจที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือโทษต่อตนเอง ผู้อื่น หรือส่วนรวม และเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ตามที่ใช้เหตุผลเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงสุดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1969) ได้แก่ 1) หลักการ เชื่อฟังคำสั่ง การหลบหลีก 2) หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ 3) หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ 4) หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม 5) หลักการใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง 6) หลักการยึดมั่นอุดมคติสากล ในการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ โกศล มีคุณ. (2541) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ประกอบสถานการณ์ 5 เรื่อง มีจำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .78 ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

สุขภาพจิตในการทำงาน หมายถึง ระดับของสภาพอารมณ์ จิตใจและสภาพการปรับตัวของบุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่น ความวิตกกังวลซึ่งประกอบด้วยความกลัวในเรื่องต่าง ๆ โดยไม่มีเหตุผล ความกลัวใจ ความตื่นเต้น ความโกรธ กลัวผิด ไม่มีความสุข เครียด และขาดสมาธิ และรวมถึงปัญหาในเรื่องของร่างกาย เช่น อาการปวดศีรษะ เบื่ออาหาร อ่อนเพลีย ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ วิรติ ปานศิลา (2542) มาดัดแปลง ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นเนื้อหาแสดงความรู้สึกของผู้ตอบ เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หมดกำลังใจ รำคาญ มีความเครียด มีความวิตกกังวล หงุดหงิด มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” (คะแนนเรียงจาก “จริงที่สุด” = 1 ถึง “ไม่จริงเลย” = 6 คะแนน) และส่วนที่ 2 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นในตัวผู้ตอบ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 4 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “เกิดขึ้นเสมอ” ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” (คะแนนเรียงจาก “เกิดขึ้นเสมอ” = 1 ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” = 4 คะแนน) จำนวน 12 ข้อ นำคะแนนส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มาคูณกัน มีพิสัยคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 24 คะแนน แบบวัดมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ผู้ตอบได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีน้อย ส่วนผู้ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีมาก

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่บุคคลกรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ว่าการที่ตนเองมีความเชื่อและความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือการทำงานของตนเองว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียก็ตาม ผลที่เกิดขึ้น เกิดขึ้นจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตนเอง และไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญหรือเกิดจากโชคชะตา ผู้วิจัยดัดแปลงแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนที่มีผลต่อการทำงานของ วิริติ ปานศิลา. (2542) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 7 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลกรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้คิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีโทษในการทำงานเพียงใด และมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในการทำงาน และมีความพร้อมที่จะทำงานในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่องาน โดยดัดแปลงจากแบบวัดของ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 – 6 คะแนน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลกรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้ คิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน รู้สึกชอบและมีความพอใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยดัดแปลงจากแบบวัดของ พงศ์วัช วิวังสุ (2546) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 12 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ซึ่งมีความเชื่อมั่น .74 ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

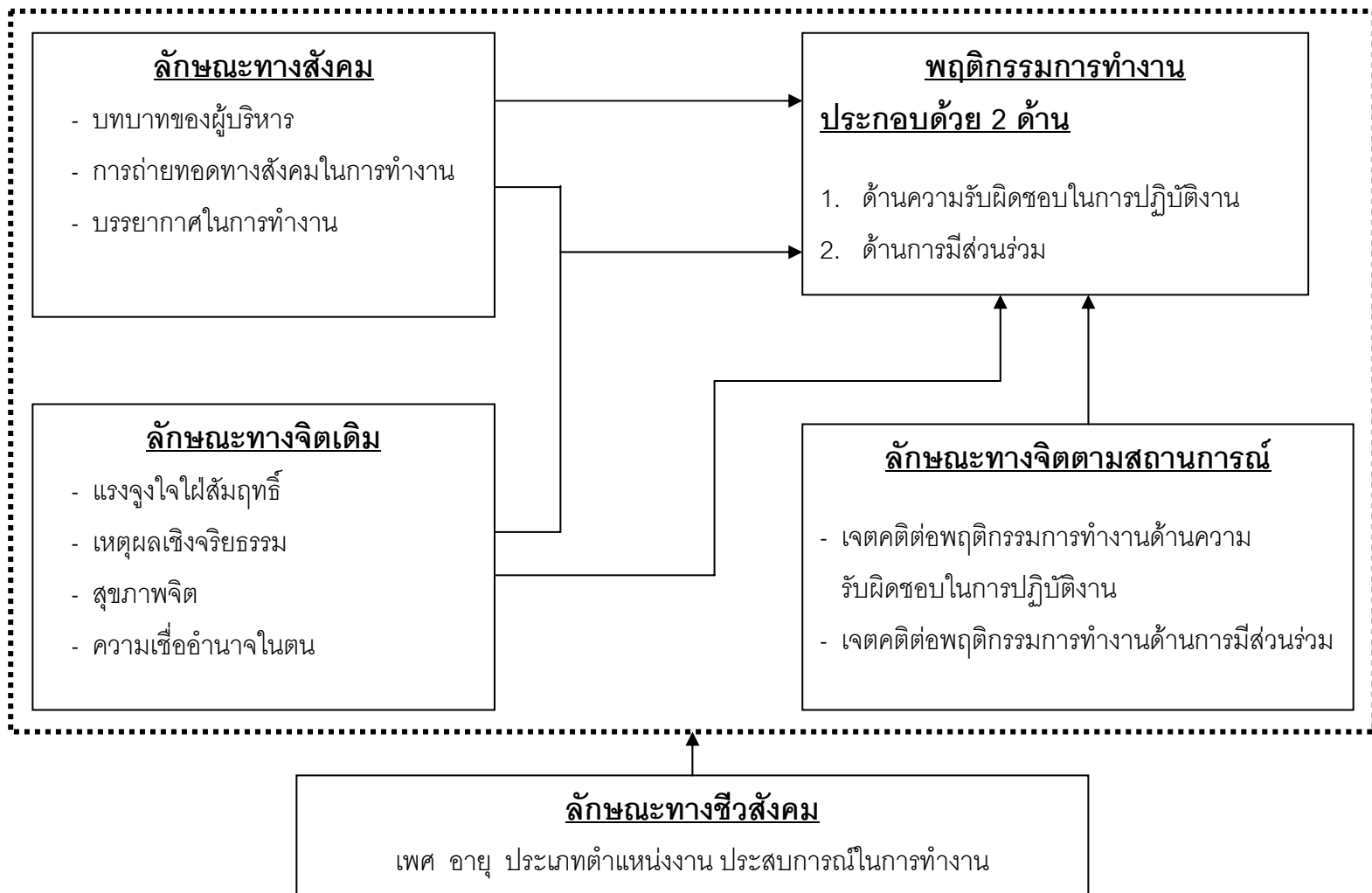
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาลักษณะทั้งภายในตัวบุคคลและนอกตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคคลกรสายสนับสนุนวิชาการ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรม ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีหลัก 2 แนวคิด

ที่สำคัญในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) แนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2547: 141; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977) และ 2) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543)

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวทางในการประมวลเอกสารเพื่อกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุ ในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์มีอย่างน้อย 4 สาเหตุ (Magnusson & Endler. 1977: 18-21) *กลุ่มที่ 1* จิตลักษณะเดิมเป็นลักษณะทางจิตที่ติดตัวบุคคล มีลักษณะคงที่ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โดยง่าย เช่น จิตลักษณะต่าง ๆ ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543) เป็นจิตลักษณะพื้นฐานของคนไทยที่สำคัญ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น *กลุ่มที่ 2* ลักษณะสถานการณ์ คือ สภาพภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น *กลุ่มที่ 3* จิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นจิตลักษณะของบุคคลที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์แบบภายในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมบุคคลและจิตลักษณะนี้ของแต่ละบุคคลมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ เช่น เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และ *กลุ่มที่ 4* อิทธิพลร่วมระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิมหรือการปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) ระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิม เป็นการปฏิสัมพันธ์ภายนอกจิตลักษณะเดิมที่ติดตัวมากับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่และส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543) เป็นกรอบแนวความคิดในการกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุทางด้านจิตใจในกลุ่มของจิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมคนดี และพฤติกรรมคนเก่ง ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยในประเทศไทยหลายสิบเรื่องภายในระยะเวลา 25 ปีมานี้ และได้เสนอจิตลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของคนไทยที่สำคัญ ซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรมคนดีและคนเก่ง ออกเป็น 2 กลุ่ม สาเหตุกลุ่มแรก ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์นั้น ส่วนสาเหตุกลุ่มที่สองประกอบด้วยลักษณะพื้นฐานทางจิตของบุคคล 3 ประการ คือ สติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด สุขภาพจิต และการมีประสบการณ์ทางสังคม



ภาพประกอบที่ 1
แสดงกรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. ตัวแปรลักษณะทางสังคมมีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
3. ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมมีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
4. กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ มีอำนาจในการอธิบาย พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสูงที่สุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. พฤติกรรมการทำงานของสายสนับสนุนวิชาการ
3. แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม
4. ลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน
5. ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน
 - 5.1 ลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงาน
 - 5.2 ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงาน
6. ลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงาน

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.1 ระเบียบข้อบังคับ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

องค์กรย่อยภายในมหาวิทยาลัย แบ่งได้หลายลักษณะที่สำคัญ คือ 1) องค์กรกำหนดนโยบายและควบคุม (Governing Organization) ได้แก่ สภามหาวิทยาลัย 2) องค์กรหลัก (Setting Organization) ซึ่งเป็นองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย (ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1. องค์กรซึ่งมีภารกิจหลักในการสร้างความรู้และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหมายรวมถึงการผลิตบัณฑิต เช่น คณะ สถาบัน วิทยาลัย และ 2. องค์กรซึ่งมีภารกิจหลักในการสนับสนุนการศึกษา เช่น สำนักอธิการบดี สำนักหอสมุด สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักงานคนบดี เป็นต้น) 3) องค์กรกิจกรรม (Activity Organization) เป็นองค์กรที่รวมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย อันได้แก่ บุคลากรอื่น ๆ และนิสิต ซึ่งมีความสนใจร่วมกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ตามวัตถุประสงค์เฉพาะ อันหมายรวมถึงการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยกย่องเชิดชูผู้ทำประโยชน์ทางวิชาการหรือทำประโยชน์ให้มหาวิทยาลัย การสร้างเสริมจรรยาบรรณและจริยธรรมในวิชาชีพการทำประโยชน์ให้สังคม หรือการทำกิจกรรมที่สนใจร่วมกัน 4) องค์กรกันชน (Buffering Organization) เป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการทำให้มหาวิทยาลัยมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยองค์กรนี้ทำหน้าที่ใน

การศึกษา ติดตาม สังเคราะห์ กระบวนการเปลี่ยนแปลงและประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย 5) องค์การสมทบ (Affiliate Organization) เป็นองค์กรหรือสถาบันภายนอกมหาวิทยาลัยที่เข้ามาร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการในฐานะองค์การสมทบของมหาวิทยาลัย

คณะมีภารกิจหลักในการสร้างความรู้และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยคณะจะมีหน้าที่หลักในการวิจัย การผลิตบัณฑิต ซึ่งอาจมีทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา การสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับสังคมและการบริการทางวิชาการ รวมทั้งการสืบสานและสร้างเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคณะรวม 12 คณะ ในคณะมีสำนักงานคณบดี ทำหน้าที่ในการสนับสนุนวิชาการ และสนับสนุนกิจกรรมของคณะ

สำนักงานคณบดีแบ่งลักษณะงานออกเป็น 4 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารและธุรการ 2) งานคลังและพัสดุ 3) งานนโยบายและแผน และ 4) งานบริการวิชาการศึกษา ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ ได้แก่ ข้าราชการ สาย ข สาย ค นอกจากนี้ยังมีคณะที่มีเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาด้วย ส่วนสถาบันและสำนักหลายแห่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภารกิจในด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

สำหรับสำนักงานอธิการบดีเป็นส่วนงานซึ่งทำหน้าที่สำคัญในฐานะเป็นฝ่ายสนับสนุนส่วนงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติตามพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยสำนักงานอธิการบดีมีพันธกิจที่สำคัญ ดังนี้

1. สร้างกลไกประสานงานกับส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยและองค์กรหรือภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งองค์กรต่างประเทศ เพื่อให้กิจการของมหาวิทยาลัยดำเนินไปได้อย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน หมายรวมถึง การติดต่อสื่อสารโดยผ่านทางหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบหรือเจรจาทางด้านธุรกิจ การสร้างกลไกติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต หรือการสื่อสารผ่านระบบอื่น ๆ รวมทั้งงานนิเทศสัมพันธ์

2. สร้างระบบและกลไกการจัดการทรัพยากรสินของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่การใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสร้างการเจริญเติบโตให้กับทรัพยากรของมหาวิทยาลัย และสร้างระบบที่สามารถสร้างหลักประกันความอยู่รอดและความมั่นคงทางด้านทรัพยากรให้กับมหาวิทยาลัย โดยจะต้องมีการวางแผนทางการเงินที่ดี จะต้องมีการวางแผนเป้าหมายในส่วนของการสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ของมหาวิทยาลัย ซึ่งหมายถึงระบบข้อมูลข่าวสาร (information) เพื่อการบริหาร การตัดสินใจ และการบริการ ระบบการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ

(communication) ระบบทางกายภาพ ระบบสาธารณูปโภค รวมทั้งระบบจราจร ทั้งนี้เพื่อเอื้อให้มหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

4. สร้างกลไกประสานนโยบายของส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้แต่ละส่วนงาน สามารถกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เพื่อมิให้การวางนโยบายและดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมีลักษณะแบบต่างคนต่างทำ ไม่สามารถตอบสนองพันธกิจของมหาวิทยาลัยในภาพรวมได้ นอกจากนี้ยังต้องสร้างระบบของการประเมินติดตามผลการปฏิบัติการกิจของส่วนงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ด้วย

5. สร้างระบบการบริการนิสิตซึ่งเน้นที่การให้บริการทางวิชาการและกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้นิสิตเกิดกระบวนการเรียนรู้และการใช้ชีวิตการเป็นนิสิตในชุมชนทางวิชาการ

หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การสร้างระบบดำเนินการให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยในมาตรา 21 ของ ร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ระบุว่า “การดำเนินการของมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นไปเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการสร้างบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของสังคม สร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ ตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและบุคลากรจะต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานในงานอาชีพตน”

1.2 ประเภทของบุคลากร

เสถียร คามีศักดิ์ (2552) ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาเสร็จแล้ว ในเรื่องที่ 814/2547 ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีกครั้งหนึ่งตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการส่งกลับมาให้นายกสภามหาวิทยาลัยพิจารณา (วันที่ 8 มกราคม 2550) ก่อนจะส่งกลับไปให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ) นำเสนอรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบ และนำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติ การบริหารจัดการองค์การของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำ ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีสาระที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

สถานภาพก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พนักงาน และลูกจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยและพนักงานซึ่งจัดจ้างโดยเงินอุดหนุนของมหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย จำแนกประเภทได้ 7 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างประจำ
3. ลูกจ้างชั่วคราว
4. พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทประจำ ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน (หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป)
5. พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทชั่วคราว ที่จ้างด้วยเงินเหลือจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินตามข้อ 4 (หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป)
6. พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทประจำ ที่จ้างด้วยงบประมาณเงินรายได้
7. พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทชั่วคราว ที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน

สถานภาพของผู้ปฏิบัติงานเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

ข้าราชการ คือ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และมี 2 ทางเลือก คือ

- (1) อยู่เฉย ๆ เหมือนเดิม สถานภาพก็ยังคงเป็นข้าราชการเหมือนก่อนมี พ.ร.บ. ฉบับนี้ แต่เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้
- (2) เลือกจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ ต้องทำหนังสือแจ้งความจำนงค์และต้องผ่านการประเมินก่อนจึงจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้

ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ คือ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มี 2 ทางเลือก คือ

- (1) อยู่เฉย ๆ ก็ยังคงเป็นลูกจ้างประจำ สถานภาพก็ยังคงเป็นลูกจ้างประจำเหมือนก่อนมี พ.ร.บ. ฉบับนี้ แต่เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้
- (2) เลือกจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ ต้องทำหนังสือแจ้งความจำนงค์และต้องผ่านการประเมินก่อนจึงจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้

ลูกจ้างชั่วคราว หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวหรือกำหนดเวลาจ้าง โดยจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้น ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ไม่ได้เขียนกฎหมายบังคับรับรองไว้ นั่นหมายถึง ยังคงสภาพเดิม

พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2543 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบดังกล่าว จนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงาน ตามมาตรา 81 ซึ่งประสงค์จะเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ ให้แจ้งความจำนงค์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา และจะต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราว กำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจ้างด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย เป็นลูกจ้างชั่วคราวตามคำสั่งเดิมต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาจ้าง ดังนั้น หากพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน หมวดยอดหนุนทั่วไปที่เป็นเงินเหลือจ่าย ต้องหมายความว่ารวมในทำนองเดียวกับลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจ้างด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย (ซึ่งไม่มีในสาระบบปัจจุบันแล้ว) คือ มีสถานภาพสิ้นสุดสัญญาจ้าง (สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2552)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดประเภทบุคลากร ดังนี้

1. คณาจารย์ ได้แก่ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการสอน การวิจัย และการบริการสังคม โดย คณะ สถาบัน และสำนัก ที่มีอาจารย์ประจำกำหนดสัดส่วนของภาระงานของคณาจารย์ในด้านการสอน การวิจัย การบริการสังคม ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของส่วนงาน

2. บุคลากรอื่น แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้สนับสนุนการศึกษา

2.1 ผู้บริหาร ได้แก่ บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารมหาวิทยาลัยและส่วนงานตามมาตรา 7 โดยอาจแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) ผู้บริหารนโยบาย ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยในระดับนโยบาย ได้แก่ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี

2) ผู้บริหารวิชาการ ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารส่วนงานที่มีภารกิจทางด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย ได้แก่ คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักที่ทำหน้าที่ทางด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย

3) ผู้บริหารทั่วไป ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารส่วนงานตามมาตรา 7 ที่มีภารกิจในการสนับสนุนการศึกษา โดยรวมถึง ส่วนงานของสำนักงานอธิการบดี สถาบัน/สำนัก สำนักงานคณบดี ซึ่งเป็นส่วนงานที่มีภารกิจหลักในการสนับสนุนการศึกษา นอกจากนี้ยังรวมถึงผู้บริหารที่รับผิดชอบฝ่ายที่ตั้งขึ้นภายในส่วนงานด้วย

2.2 ผู้สนับสนุนการศึกษา ได้แก่ บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการบริการสังคม แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ผู้ปฏิบัติกรวิชาชีพ ได้แก่ บุคลากรซึ่งมีภาระรับผิดชอบในงานซึ่งต้องใช้ความรู้ในวิชาชีพที่ต้องมีประสบการณ์ หรือทักษะ หรือวุฒิการศึกษา ที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น งานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ งานทางด้านคอมพิวเตอร์ นิติกร งานการบัญชี งานทางด้านการแพทย์และพยาบาล เป็นต้น

2) ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ได้แก่ บุคลากรซึ่งมีภาระรับผิดชอบในงานทั่วไปที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการศึกษา ที่ไม่มีการระบุความต้องการ คุณสมบัติพิเศษทางด้านวิชาชีพ

ตำแหน่งผู้สนับสนุนวิชาการ ซึ่งอาจเป็นผู้ปฏิบัติการวิชาชีพ หรือผู้ปฏิบัติการทั่วไป เป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในส่วนงานต่าง ๆ ตามมาตรา 7 โดยแต่ละส่วนงานจะจัดสรรกำลังคนกระจายไปตามลักษณะงาน โดยยึดเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานของแต่ละส่วนงาน ตำแหน่งผู้สนับสนุนวิชาการแต่ละตำแหน่ง จะต้องมีความบรรยายลักษณะงานที่สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์การประเมินผลการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดลักษณะของแต่ละตำแหน่งงานจะต้องยึดเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน และการดำเนินงานของส่วนงานเป็นหลัก ทั้งนี้ แต่ละส่วนงานสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานต่าง ๆ และคำบรรยายลักษณะงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ตามความเหมาะสม

1.3 ลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการบริหารภายในของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2541 ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517

กรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ได้กำหนดโครงสร้างลักษณะงานบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและระดับเงินเดือนไว้ดังนี้ (ภาพประกอบ 2) (บัญชา นิยมประเสริฐ. 2542; อ้างอิงจาก วิสัย อัคคศิขยา. 2531: ภาคผนวก ค)

ก. กลุ่มงานบริการทางวิชาการ (สาย ข) มี 7 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มบริการด้านห้องสมุด เช่น บรรณารักษ์ นักสารสนเทศ
2. กลุ่มบริการด้านโสตทัศนศึกษา เช่น นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
3. กลุ่มบริการด้านการแพทย์ เช่น แพทย์ พยาบาล
4. กลุ่มบริการด้านห้องปฏิบัติการ สนามทดลอง เช่น นักวิทยาศาสตร์ ฯ
5. กลุ่มบริการด้านการศึกษา เช่น นักแนะแนว นักวิชาการศึกษา ครู
6. กลุ่มบริการด้านวิจัย เช่น นักวิจัย
7. กลุ่มงานวิเคราะห์ ซึ่งต้องใช้วิชาการอย่างลึกซึ้ง เช่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

ลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามโครงสร้าง ก.ม. กำหนด

กลุ่มงานบริการทางวิชาการ สาย ข

แบ่งเป็น 7 กลุ่ม

- กลุ่มบริการด้านห้องสมุด
- กลุ่มบริการด้านโสตทัศนศึกษา
- กลุ่มบริการด้านห้องปฏิบัติการ สนามทดลอง
- กลุ่มบริการด้านการศึกษา
- กลุ่มบริการด้านวิจัย
- กลุ่มงานวิเคราะห์

กลุ่มบริหารและธุรการ สาย ค

แบ่งเป็น 3 กลุ่ม

- ระดับปฏิบัติการ
- ระดับหัวหน้าหน่วยงาน
- ระดับชำนาญการ

ภาพประกอบ 2 แสดงการแบ่งลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามโครงสร้างของกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.)

การแบ่งสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย เป็นไปตาม ก.ม. กำหนดไว้ 4 งานคือ งานบริหารและธุรการ งานคลังและพัสดุ งานบริการการศึกษา และงานนโยบายและแผน ซึ่งทั้ง 4 งาน ได้แยกปริมาณเป็นแต่ละหน่วย ดังนี้

1. งานบริหารและธุรการ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหาร เอกสาร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแลอาคารสถานที่และยานพาหนะ และงานผลิตเอกสาร แบ่งงานออกเป็น 4 หน่วย คือ

1.1 หน่วยสารบรรณ มีหน้าที่เกี่ยวกับการรับส่งหนังสือ ร่างโต้ตอบหนังสือราชการภายใน-ภายนอก แยกประเภทหนังสือ เก็บรวบรวม ค้นหา เวียนหนังสือ แจกคำสั่ง ปิดประกาศ ทำลายหนังสือ จัดการประชุม และงานเกี่ยวกับประชาสัมพันธ์ แบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดรับ-ส่ง และโต้ตอบ หมวดจัดเก็บและค้นหา และหมวดประชุมและพิธีการ

1.2 หน่วยการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น การรับสมัครการสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ/เปลี่ยนตำแหน่งทางวิชาการ การลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรมและดูงาน การไปประชุมสัมมนา การลาทุกประเภท การตรวจสอบบัญชีลงนามการปฏิบัติราชการ และลูกจ้าง การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการแบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดบรรจุและแต่งตั้ง หมวดทะเบียนประวัติ และหมวดวินัยและฝึกอบรม

1.3 หน่วยอาคารสถานที่และยานพาหนะ มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลรักษาอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และบำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์ รวมทั้งเครื่องสาธารณูปโภคอื่น ๆ แบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดอาคารสถานที่ หมวดยานพาหนะ และหมวดซ่อมบำรุง

1.4 หน่วยผลิตเอกสาร มีหน้าที่เกี่ยวกับการพิมพ์หนังสือราชการและเอกสารวิชาการ รายงานการประชุมและสัมมนา การถ่ายเอกสาร จัดทำสำเนาด้วยเครื่องอัดสำเนา การตรวจสอบ ดูแลอุปกรณ์การพิมพ์ เครื่องใช้ในการผลิตเอกสารในสำนักงาน แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดผลิตและบริการ และหมวดอุปกรณ์การผลิต

2. งานคลังและพัสดุ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน ด้านเบิก/จ่ายเงินทุกประเภทตามงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณรายได้อของมหาวิทยาลัย ในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ควบคุมรักษาเงินสด/เช็คของบุคลากร ควบคุมและวางแผนการเบิก/จ่ายเงินสำรองจ่ายจำนวนหนึ่งล้านห้าแสนบาท ซึ่งมหาวิทยาลัยให้นำมาบริหารเพื่อให้เกิดสภาพคล่องการจัดซื้อจัดหาพัสดุและการจัดจ้าง ควบคุมดูแลวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอในการใช้ปฏิบัติราชการและจัดทำบัญชีแยกประเภทพัสดุดังกล่าว เพื่อการตรวจสอบของคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี แบ่งเป็น 2 หน่วย คือ

2.1 หน่วยการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับการเบิก/จ่ายเงินทุกประเภทในระดับอุดมศึกษาทั้งงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้อโดยอยู่ในวงเงินซึ่งได้รับงบประมาณแล้วตรวจสอบดูแลบัญชีใช้จ่ายตามงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้อ ตรวจสอบควบคุมเงินสำรองจ่าย แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดตรวจสอบและหมวดเบิกจ่ายและควบคุมดูแล

2.2 หน่วยพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ การควบคุมดูแล เก็บรักษาวัสดุ/ครุภัณฑ์ที่ค้างจ่าย ตรวจสอบควบคุมบัญชีพัสดุ/ครุภัณฑ์ เบิกจ่ายวัสดุ/ครุภัณฑ์ แบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดจัดซื้อจัดจ้าง หมวดบัญชีพัสดุ และหมวดคลังพัสดุ

3. งานบริการการศึกษา มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บริการแก่นักศึกษา คณาจารย์ ข้าราชการและลูกจ้าง และบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรระดับอุดมศึกษา แนวทางการศึกษา และแนวทางประกอบอาชีพและงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แบ่งเป็น 3 หน่วย ดังนี้

3.1 หน่วยทะเบียนและประเมินผลการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัตินักศึกษา ตรวจสอบแก้ไขหลักฐานทางทะเบียน บันทึกประวัติและผลการสอบของนักศึกษาเป็นรายบุคคล ตรวจสอบรับรองผลการศึกษา ประกาศผลการสอบ เก็บรักษาบัญชี รายงานผลการสอบและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางทะเบียน แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดทะเบียน และหมวดประเมินผล

3.2 หน่วยกิจการนักศึกษา หน้าที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำปรึกษาด้านหลักสูตร ระดับอุดมศึกษา แนวทางการประกอบอาชีพ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการทุนการศึกษา การจ่ายโทรเลข ธนानัติ พัสดุไปรษณีย์ภัณฑ์ของนักศึกษา ใบรับรองความประพฤติ การส่งนักศึกษาฝึกงาน/ทัศนศึกษา งานศิษย์เก่า ประสานงานทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาแบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวด บริการให้คำปรึกษา หมวดแนวทางการศึกษาและอาชีพ และหมวดส่งเสริมการศึกษา

3.3 หน่วยส่งเสริมพัฒนาทางวิชาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการงาน ห้องสมุดและงานด้านวิชาการ ประสานงานกับคณะกรรมการศูนย์ศิลปวัฒนธรรมและศูนย์วิจัย ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดพิมพ์ตำรา เอกสารการสอน เอกสารประกอบการสอนและคู่มือการสอน ตลอดจน ทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องการสอน การพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการที่เกี่ยวกับงานบัณฑิตศึกษา แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดห้องสมุด และหมวดประสานงานการบริการและศูนย์ทางวิชาการ

3.4 หน่วยโสตทัศนศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแล บำรุงรักษา และให้บริการ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโสตทัศนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน และให้บริการเกี่ยวกับการ ใช้ห้องปฏิบัติการทางภาษาแก่คณาจารย์ นักศึกษาและบุคลากร แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดอุปกรณ์ และบำรุงรักษา หมวดผลิตสื่อและบริการอุปกรณ์ทางการเรียนการสอน

4. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดแผน/โครงการประจำปี ทั้งในส่วนที่เป็นแผนงาน/โครงการประจำปี และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่าง ๆ จัดทำงบประมาณและงบประมาณการใช้จ่าย จัดเก็บรวบรวม และจำแนกประเภทของข้อมูลตามลักษณะต่าง ๆ ติดต่อบุคคล สถาบันหรือองค์กรทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อเผยแพร่กิจการของมหาวิทยาลัย และประสานความร่วมมือกับฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายวิจัยและฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 3 หน่วย คือ

4.1 หน่วยวิเคราะห์แผนและงบประมาณ รับผิดชอบในการจัดแผน/โครงการ ประจำปี และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดทำงบประมาณ ติดตามการประเมินผลการใช้ ใช้จ่ายเงิน งบประมาณ ตลอดจนจัดทำแผน/โครงการ เพื่อพัฒนาระบบงานอาคารสถานที่และระบบ สาธารณูปโภค

4.2 หน่วยวิจัยสถาบันและสารสนเทศ รับผิดชอบจัดเก็บ รวบรวมและจำแนก ประเภทของข้อมูลตามลักษณะงานต่าง ๆ สำหรับใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการคาดการณ์/พยากรณ์ ประสานขายข้อมูล และจัดทำรายงานประจำปี

4.3 หน่วยวิเทศสัมพันธ์ รับผิดชอบติดต่อกับบุคคล สถาบันหรือองค์กรทั้งใน และนอกประเทศเพื่อเผยแพร่กิจการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานความร่วมมือกับฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายวิจัย และฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย เพื่อแสวงหาความร่วมมือทั้งในและนอก

ประเทศทางด้านการเงิน ทุนการศึกษา การแลกเปลี่ยนบุคลากร การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การวิจัย และดูงาน

จากการประมวลเอกสาร บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่และภารกิจหลักในการสนับสนุนการศึกษา ลักษณะงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการมีภารกิจหลัก 2 ส่วน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนวิชาการและการ ปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงาน ดังนั้น ภารกิจหลักทั้ง 2 ส่วนนี้ ประกอบไปด้วย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพของผู้ปฏิบัติงานหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำ ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามลักษณะงาน ตามโครงสร้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในส่วนของภารกิจหลักส่วนที่ 1 คือ การปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุน วิชาการ และพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติภารกิจหลักส่วนที่ 2 คือ การปฏิบัติ หน้าที่ในการสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงาน ผู้วิจัยคาดหมายว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรที่ส่งผลทำให้การปฏิบัติภารกิจหลักทั้ง 2 ส่วน มีประสิทธิภาพ บรรลุ เป้าหมายไปยังผลสำเร็จได้

2. พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ประทีป จินฉี (2540: 5-6) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง สิ่งที่บุคคล กระทำ แสดงออกหรือสนองตอบต่อสิ่งเร้า ที่สามารถสังเกตได้ วัดได้ตรงกัน

ประเภทของพฤติกรรม ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ใช้ “หลักการสังเกต” เป็นเกณฑ์ในการจัดประเภทแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ เช่น การวิ่ง การเดิน การหัวเราะ ฯลฯ พฤติกรรมประเภทนี้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1.1 พฤติกรรมโมลาร์ (Molar Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่น สังเกตเห็นได้โดยตรง ไม่ต้องอาศัยเครื่องมือใด ๆ ช่วย เช่น ยิ้ม พุด ยกมือ ฯลฯ

1.1.2 พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ต้อง อาศัยเครื่องมือช่วยจึงจะสังเกตเห็นได้ เช่น ความดันโลหิต กระแสประสาท ฯลฯ

1.2 พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นไม่สามารถ สังเกตเห็นการเกิดพฤติกรรมได้ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เช่น เจตคติ

ความคิด ความสนใจ ฯลฯ พฤติกรรมเหล่านี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใน จะรู้ได้เฉพาะเจ้าตัวเท่านั้น คนอื่นจะรู้ได้ก็ต่อเมื่อเจ้าตัวบอกออกมา หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำแทน

2. ใช้ “หลักการรู้ตัว” เป็นเกณฑ์ในการจัดประเภท แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 พฤติกรรมจิตสำนึก (Conscious Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้กระทำรู้ตัว และจงใจกระทำ เช่น การยิ้ม การพูดคุย

2.2 พฤติกรรมจิตใต้สำนึก (Unconscious Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้กระทำทำไปโดยไม่รู้ตัว เช่น ความฝัน การละเมอ ฯลฯ

3. ใช้ “หลักการยอมรับทางสังคม” เป็นเกณฑ์ในการจัดประเภท จะแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Desirable Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สังคมยกย่องว่าดี ถูก ควรกระทำ เช่น ทำตามกฎหมาย

3.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Undesirable Behavior) เป็นพฤติกรรมที่กระทำแล้ว สังคมประณามว่า เลว ผิด ไม่ควรกระทำ เช่น เกเร ลักขโมย ฯลฯ

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการมนุษย์ได้ทั้งในด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุณจันท์, 2543: 24)

เสนาะ ติยาวี (2532: 338) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน เป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความหวัง ซึ่งเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคน และการทำงานขององค์กร

สุพรรณา หนูรักษ์ (2542: 12) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสายการเงินและบัญชีในสถานอุดมของรัฐ ต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เห็นประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีสุขภาพจิตดี มีความละเอียดรอบคอบ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พรพรรณ ชุ่มจันทร์ (2543: 7) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานในหน้าที่ซึ่งรวมถึงการกระทำที่แสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบและที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงาน ทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์กร ประกอบด้วย การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 19) ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียน รายงาน เป็นต้น อาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

บารูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544: 7; อ้างอิงจาก Baruch. 1968: 136 New ways in discipline) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

ลอปเปอร์ (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544: 8; อ้างอิงจาก Loper. 1968: 242–243 Evolution employ performance) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง การกระทำที่แสดงให้เห็นได้ (Overt Behavior) หรืออาการกิริยาภายในที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตหรืออาจจะเห็นได้ยาก (Invert Behavior) เช่น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลกำลังปฏิบัติงาน

ทวีชัย อ่ำวิจิตร (2545: 13) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออกหรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก ในการแสดงออกนี้เป็นได้ทั้งในรูปของการคล้อยตามหรือต่อต้าน ซึ่งมีผลต่อตัวเองและสิ่งแวดล้อมภายนอก

วิภาวี ลีมนेत्र (2546: 5) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยรวมถึงกระบวนการในการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

วรรณุช แสงฉัตรกร (2547: 5) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรในขณะปฏิบัติหน้าที่การงาน ซึ่งให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด

น้ำฝน เพ็ชรดี (2547: 27) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล หรือของกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสังเกตได้จากลักษณะของพฤติกรรมการทำงานดี และลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเสื่อมถอย

วรรณทนีย์ สุขวิบูลย์ (2548: 8) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์และการประสานงานการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

เบญจวรรณ โทประเสริฐ (2551: 4) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จโดยเร็ว โดยสามารถทำงานได้ผลผลิตและคุณภาพตามแผนการผลิตของบริษัทได้อย่างถูกต้องและตรงตามเวลารวมถึงพนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นต้น

ดังนั้น พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกมาทางความคิดและความรู้สึกของบุคคล เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในการขณะปฏิบัติงาน ซึ่งการประพฤติปฏิบัติ การกระทำ หรือ การแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการกระทำจะกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม

แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น สเตียร์ (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543: 28; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977: 113) ได้ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรและนอกจากนี้ แคทซ์ และแคนซ์ (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543: 28; อ้างอิงจาก Katz and Kahn. 1966: 114–116) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ที่องค์กรจะต้องใช้รับการสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงได้ คือ *ประการแรก* องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านั้นไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย *ประการที่สอง* องค์กรจะต้องมีความสามารถในการจะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตน ตามความรับผิดชอบและ*ประการสุดท้าย* นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานที่จะเป็นแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้น องค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อพนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อความคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์ และคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ความอดทน

ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยและทักษะในการเข้าสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ บุคลิกภาพที่ต้องการของหน่วยงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 94-96) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคคลมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วยปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่ 1) ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดได้ก็จะสามารถมอบงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ 2) ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป 3) ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม 4) ความสนใจและการจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลเล็งงานตามความพอใจด้วย 5) อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก เป็นต้น 6) การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้น ๆ และ 7) ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้มาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น สิ่งเหล่านี้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอีกด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก ซึ่งมีผลต่อการแสดงออก ดังนี้ คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน และลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะอาดสุขสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่จะเกิดขึ้น 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ ลักษณะขององค์การ ว่ามีสวัสดิการ หรือเรื่องรายได้ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส ฯลฯ และสภาพแวดล้อมในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการหรือมีความน่าเชื่อถือหรือไม่ เป็นต้น

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532: 50-51) จัดประเภทพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปฏิบัติตามผู้อื่นที่คิดว่าเป็นทางที่เสีย และจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ และมีความอดทนในงานที่ทำ

2. พฤติกรรมการทำงานแบบการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต หมายถึง การหมั่นศึกษาหาความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

การทำงาน การปรึกษากับผู้มีประสบการณ์เมื่อประสบกับปัญหาในการทำงาน การรู้จักสังเกตและบันทึกสิ่งที่พบเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

3. พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การรู้จักอดกลั้นที่จะตอบโต้ การยอมเสียสละผลประโยชน์ของตนเองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน ทั้งนี้เป็นการเน้นความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันเป็นต้น

วิจิตร อวระกุล (2542: 224) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่มีกำลังใจดีที่จะปฏิบัติงาน มักแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

1. การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้ง การทำงานไม่ผิดพลาด มีความแม่นยำในงานสูง มีความเชื่อถือได้
2. การทำงานของบุคคลเต็มไปด้วยความพอใจ มีความสุขและสนุกกับงานที่ได้ทำ มีความสนใจ และมีความตั้งใจในการทำงาน
3. สมาชิกในหน่วยงานจะร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ ร่วมกันแก้ไข และปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
4. การวิพากษ์วิจารณ์ และการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. สมาชิกในหน่วยงาน มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานของตนได้ในกรณีพิเศษ หรือเร่งด่วนต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ
6. ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ ด้วยความภาคภูมิใจ และเต็มใจ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกมาทางความคิดและความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในการขณะปฏิบัติงาน ซึ่งการประพฤติปฏิบัติ การกระทำ หรือการแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล จะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการกระทำจะกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม อาจเกิดขึ้นภายนอกของบุคคล เมื่อกระทำแล้วผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ หรือการกระทำที่เกิดขึ้นภายในใจของมนุษย์ ที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยตาเปล่า แต่มีเครื่องมือต่าง ๆ ที่สามารถช่วยตรวจสอบได้ ในขณะที่บุคคลปฏิบัติงาน

ดักลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor. 1960-1964) ได้จัดแบ่งบุคคลโดยทั่วไปในการทำงาน จากการพัฒนาทฤษฎี X และทฤษฎี Y (เป็นทฤษฎีที่ตรงกันข้าม) เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงานของคน ซึ่งมุ่งให้ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบุคลากร โดยสรุปว่า

ทฤษฎี X (Theory X) เป็นปรัชญาโดยมองว่าพนักงานเกียจคร้านไม่กระตือรือร้น ไม่ชอบงาน ไม่มีความรับผิดชอบ ชอบให้คนอื่นนำ เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง และพยายามหลีกเลี่ยงงาน จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับการทำงานที่ ก้าลังกายและกำลังสมอง ของสมาชิกขององค์การ

ทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นปรัชญาโดยมองว่าพนักงานมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม ในการแก้ปัญหาในการทำงานและไม่มีความเบื่อหน่ายในการทำงาน โดยผู้บริหารควรให้พนักงาน ควบคุมตัวเองมากกว่าให้บุคคลอื่นควบคุม ตลอดจนพนักงานสามารถเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย วิธีนี้จะมอบความไว้วางใจพนักงานและให้เขามีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งทฤษฎีของ McGregor จะสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการประสบความสำเร็จโดยทั้งสอง แนวคิดนี้มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ตลอดจนศักยภาพของบุคลากร องค์การจะ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ร่วมกับฝ่ายบริหาร เพื่อเป็น การกระตุ้นให้คนกล้าคิด มีความคิดริเริ่ม กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ฯลฯ

ตาราง 1 ตารางแสดงทัศนะเกี่ยวกับบุคลากรสองแบบ (Two management views of employees) Douglas McGregor ได้ชี้ถึงความตรงกันข้ามของทฤษฎี X (ทัศนะการจัดการแบบดั้งเดิม ที่ว่าพนักงาน จะหลีกเลี่ยงงาน) และทฤษฎี Y (ซึ่งมีข้อสมมติที่ว่าพนักงานเต็มใจและสามารถทำงานด้วยตัวเอง)

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. พนักงานต้องการทำงานให้น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้จัดการจะต้องควบคุม สั่งการ จูงใจ ให้รางวัล หรือลงโทษ เพื่อให้บุคคลทำงาน บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ	1. โดยธรรมชาติพนักงานชอบทำงาน
2. พนักงานมีความทะเยอทะยานน้อยและไม่ชอบความรับผิดชอบ	2. พนักงานมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาและ บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ
3. โดยทั่วไปพนักงานจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	3. พนักงานเต็มใจที่จะค้นหาและยอมรับความ รับผิดชอบ
	4. พนักงานยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ เมื่อเขา สามารถใช้ความพยายามและบรรลุจุดมุ่งหมาย ส่วนตัว
	5. พนักงานมีศักยภาพในการพัฒนาตัวเองซึ่งโดยทั่วไปยังไม่ได้ประโยชน์เต็มที่ในองค์การส่วนใหญ่

สำหรับในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยยึดหลักบางข้อตามทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor. (1906-1964) ที่มองว่าพนักงานมีความรับผิดชอบและการให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บุคลากรทุกคนจะต้องมีสำนึกแห่งความรับผิดชอบ และจะต้องยึดหลักของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับซึ่งระบบต่างๆ ของมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความชัดเจนในพันธกิจและภาระรับผิดชอบ มีการประสานงานที่ดี มีกระบวนการควบคุมและติดตามงานให้เป็นไปตามนโยบาย และสำหรับในการบริหารจัดการ การที่ทุกคนต้องมีคุณภาพมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์การวิชาการอย่างมีคุณภาพ การบริหารมหาวิทยาลัยในวันนี้จึงต้องบริหารด้วยยุทธศาสตร์ บริหารบนความเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน และมีประสิทธิภาพ ต้องบริหารด้วยธรรมาภิบาลที่จริงจังและชัดเจน ด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ (วิรุณ ตั้งเจริญ. 2550) ดังนั้น จึงศึกษาพฤติกรรมการทำงาน 2 ลักษณะ รายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.2 พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

2.1 พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของบุคคลในการดำเนินชีวิตในสังคม ซึ่งผู้ที่มีความรับผิดชอบ คือ ผู้ที่รู้จักภาระหน้าที่ในการทำงาน หรือดำเนินการตามภาระหน้าที่ ให้บังเกิดผลลัพธ์มากที่สุด บุคคลเหล่านี้จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความมีวุฒิภาวะด้านอุปนิสัยและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตในสังคม เพราะบุคคลแต่ละคนมีบทบาทที่จะต้องกระทำมากมาย ถ้าทุกคนรับผิดชอบในบทบาทของตนเองเป็นอย่างดียอมทำให้สังคมนั้นมีความเจริญรุ่งเรือง ประเทศชาติก็พัฒนาไปด้วยดี (ละม้ายมาศ ศรีทนต์ และจรรยา สุวรรณทัต. 2510: 112)

2.1.1 ความหมายของความรับผิดชอบ (Responsibility)

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2520: 376-377) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ การยอมรับรู้แล้วกระทำตบสนองด้วยความสมัครใจต่อสิ่งที่ต้องกระทำ ในฐานะที่เป็นหน้าที่ของตนเอง ไม่ใช่เพียงแต่คิดหรือรับรู้อยู่ในใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2524: 22) ให้ความหมายของคำว่า ความรับผิดชอบว่า หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจ เมื่อทำอะไรหรือมีหน้าที่อะไรแล้ว ต้องทำให้สำเร็จและได้ผลดี และจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นทั้งผิดและชอบ ไม่ใช่รับแต่ชอบอย่างเดียวแล้วโยนความผิดให้ผู้อื่น ผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์ เรียกว่า ผู้มีความรับผิดชอบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525: 679) ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อ หมายถึง ยอมตามผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไป

นิภา วิจิตรศิริ (2525: 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเลียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิหน้าที่ของตน ยอมรับผลการกระทำของตน และพยายามปรับปรุง ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของพฤติกรรม ดังต่อไปนี้ เอาใจใส่และเพียรพยายามทำงาน ยอมรับในการกระทำของตนเอง ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและรักษาสิทธิหน้าที่ของตน ตลอดเวลา เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ เป็นต้น

วิภา พงษ์พิจิตร (2529) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงถึงความเอาใจใส่ และรับเป็นภาระหน้าที่การงาน พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุจุดหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

ดุษฎี ทรัพย์ปรุง (2529: 5-6) ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน หมายถึง พฤติกรรมการของบุคคลที่แสดงออกมาด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนในด้านต่าง ๆ คือ 1) ความเอาใจใส่ในการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ของตนหรืองานที่ตนได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อย ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนได้รับมอบหมาย 2) ความเพียรพยายาม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความอดทนไม่ย่อท้อต่อการทำงาน เมื่อเกิดมีปัญหหรืออุปสรรคในการทำงานซึ่งเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องรับผิดชอบนั้น จะต้องพยายามแก้ไขปัญหและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ 3) ความละเลียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรู้จักคิดใคร่ครวญในงานที่จะทำ เพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์ รู้จักคิดก่อนทำงานนั้นว่ามีผลดี ผลเสียอย่างไร และเมื่อทำงานเสร็จแล้วต้องตรวจทานดูว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง 4) ตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักว่าเวลาไหนควรจะทำอะไร 5) การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม และ 6) การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการติดตามผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

คณิงรัตน์ ลาโพธิ์ (2538: 38) กล่าวว่าพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเองและสังคมด้วยความผูกพัน ความพากเพียรพยายาม และละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย ไม่ว่าจะกระทำผิดหรือถูก ไม่ปิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น ทั้งพร้อมพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

จตุรรัตน์ นันทยทวิกุล (2538: 4-5) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น 1) ความเอาใจใส่ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง โดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มใจทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิเพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้ง หรือหลีกเลี่ยง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสีย ในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ 2) ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จักใคร่ครวญในงานที่ทำเพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักคิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลดี ผลเสียอย่างไรบ้าง วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น และหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้าและเมื่อทำงานเสร็จแล้ว ต้องตรวจทานดูว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง 3) ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำ และทำด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อเนื่อง อาสางาน ไม่ชอบอยู่เฉย ๆ หรือว่างงาน ริเริ่มงาน แสวงหางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ 4) ความอดทน หมายถึง ความสามารถของร่างกาย ความคิดและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้นาน ๆ จนทำให้สำเร็จได้โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็งควบคุมตนเองได้ดี เมื่อเกิดความเหนื่อยหน่ายและเกียจคร้าน 5) ความตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักรักษาเวลาตามนัดและรู้จักว่าเวลาไหนควรทำอะไร 6) การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม และ 7) การปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ศิริรัตน์ ชันทองคำ (2547) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่บุคคลแสดงออกด้วยความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้วยความพากเพียร ละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง ตรงต่อเวลา และยอมรับผลของการปฏิบัติหน้าที่ทั้งผลดีและผลเสีย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สตรีงเจอร์ (วิภาวี มหารักษ์กะ. 2550: 55; อ้างอิงจาก Stringer. 2002: 65) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ การเอาใจใส่ต่องาน และมีความรู้สึกสำนึกในภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติจนสำเร็จ มีความมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหา งานที่ปฏิบัติจนสำเร็จเป็นที่เชื่อถือได้และไว้วางใจได้

ดังนั้น ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.2 ประเภทของความรับผิดชอบ

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2526: 42 - 121) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง รู้จักหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงอย่างดีที่สุด โดยทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา กำหนด ฝึกให้เป็นคนตรงต่อเวลาอยู่เป็นนิจ 2) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง รู้จักฐานะและหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัวโดยสามารถปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมแก่ฐานะและหน้าที่ของตนเองในครอบครัวและร่วมกิจกรรมของครอบครัว และ 3) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง รู้จักฐานะและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม ไม่ละเลยที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนและการกระทำในสิ่งที่จะรักษาหรือยังให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

ไชยรัตน์ ปราณี (2531: 54-55) แบ่งความรับผิดชอบ ออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรับรู้บทบาทของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ รู้จักว่าอะไรผิดอะไรถูก ยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ฉะนั้นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองย่อมไตร่ตรองรอบคอบก่อนว่า สิ่งของตนกระทำลงไปนั้นจะมีผลเสียหรือไม่ และจะเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่จะทำให้เกิดผลดีเท่านั้น 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ผูกพันเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างตั้งแต่สังคมขนาดเล็ก ๆ จนถึงสังคมขนาดใหญ่ ๆ

นกลีเก้ สุขธินไทย (2531: 89-60) ได้แยกประเภทของความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 ความรับผิดชอบต่อตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1.1) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงจะถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ที่วางไว้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัด และ 1.2) ความรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตน ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนย่อมจะยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในแง่ดีและไม่ดี พร้อมทั้งนำข้อบกพร่องในอดีตมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป ซึ่งจะพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนว่าสิ่งที่ทำต่อไปนั้นจะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไร

ประเภทที่ 2 ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม เป็นความรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นในพลเมืองไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนกระทำเสมอว่าการกระทำของตนจะมีผลกระทบกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ และไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม ดังนั้น ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติ

เพ็ชรินทร์ ปฐมวนิชกะ (2535: 11) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความรับผิดชอบ ซึ่งสรุปได้ 4 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสมให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพทันตามกำหนดเวลา 2) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การรู้จักฐานะหน้าที่ของตนเองที่มีต่อครอบครัว ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม 3) ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา รักษาผลประโยชน์เกียรติยศและชื่อเสียง ตลอดจนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้สถานศึกษา และ 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อส่วนรวม เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม โดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม รวมทั้งชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามกิจกรรมเพื่อความผาสุกของสังคม

ประเทิน มหาพันธ์ (2536: 58) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบ ไว้ 2 ประเภท คือ 1) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานและหน้าที่สังคม หน้าที่อื่น ๆ ทั้งปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบิดามารดา ญาติพี่น้อง ต่อบุคคลทั่วไป และต่อประเทศชาติ มนุษย์จะต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่เหล่านี้ ซึ่งความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินว่าบุคคลใดบรรลุลักษณะมากน้อยเพียงใด 2) ความรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนเอง ในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานนั้น เนื่องจากทุกคนต้องมีหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติทั้งของตนเองและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในด้านการงาน และในส่วนบุคคลก็ควรจะต้องตั้งใจทำหน้าที่ของตนให้เสร็จสิ้นตามที่ได้รับ

มอบหมาย ไม่ละเลยทอดทิ้งไป ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงานเป็นผู้ที่คอยเอาใจใส่ในการทำงานของตน คอยหาทางให้งานของตนก้าวหน้าและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสียหายในการทำงานของตนที่รับผิดชอบอยู่ ผู้รับผิดชอบต่อนหน้าที่ย่อมถือว่า งานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนเอง นั่นสำคัญที่สุด ซึ่งจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ที่วางไว้ให้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับหน้าที่แต่ละอย่าง

พินดา ธนวัฒนากุล (2547: 8) ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำที่พนักงานแสดงออกในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การที่พนักงานกระทำและหรือแสดงออกถึงการพยายามหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เอาใจใส่ อดทนต่อปัญหาและอุปสรรค ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ รวมถึงการวางแผนในการทำงาน และยอมรับผลของการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย 2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานทำงานโดยตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อที่ได้รับการมอบหมาย มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล รักษาข้อมูลความลับขององค์กร

มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547: 14) ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ คือ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ที่กระทำและ/หรือแสดงออกถึงการทำงานด้านการรับคำขอสินเชื่อ การตรวจสอบเอกสารและหลักฐาน เพื่อประกอบการขอสินเชื่อ การวิเคราะห์ฐานทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้ของลูกค้า การนำเสนอข้อมูลประกอบการประกอบการขอสินเชื่อ การตรวจสอบความถูกต้องเป็นจริงและความสมบูรณ์ของเอกสารสัญญาสินเชื่อ การเก็บรักษาเอกสารสัญญาและหลักฐานประกันทุกชนิด การติดตามทวงหนี้ การปรับปรุงหนี้ที่เกินกำหนดชำระและหนี้ที่กำลังจะดำเนินคดี ตลอดจนจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามสายงานการบังคับบัญชาต่อไป แบ่งพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่สินเชื่อ 2 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่กระทำและ/หรือแสดงออกถึงความพยายามในการศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ การเอาใจใส่ ความอดทนต่อผู้กับอุปสรรคและปัญหา การไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานแล้วเสร็จ รวมถึงเป็นผู้รู้จักวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีจุดหมาย ความพยายามปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนการยอมรับผลของการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย 2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร หมายถึง ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่กระทำและ/หรือแสดงออกถึงการทำงานที่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับคำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำไปใช้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว รักษาข้อมูลความลับ แผนธุรกิจ ข้อมูลลูกค้า ข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร

มาริษา สก๊อต (2548) กล่าวว่า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตโทรทัศน์ หมายถึง การกระทำของกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ กับการผลิตรายการโทรทัศน์ ถือว่าการผลิตรายการโทรทัศน์เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของตน มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะผลิตรายการโทรทัศน์ให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทั้งในแง่ดีและไม่ดี รวมถึงยอมรับปรับปรุงรายการโทรทัศน์ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความมานะพากเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใด ๆ และเป็นผู้ที่คิดก่อนกระทำเสมอว่ารายการที่ตนเองผลิตนั้นมีผลกระทบต่อกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวมและได้แบ่งพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จะถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ที่วางไว้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัดผู้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในแง่ดีและไม่ดี พร้อมทั้งนำข้อบกพร่องในอดีตมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป 2) ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม เป็นความรับผิดชอบต่อต้องการให้เกิดขึ้นในพลเมืองของไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนทำเสมอว่าการกระทำของตนจะมีผลกระทบต่อกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ และไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม เป็นต้น

2.1.3 ลักษณะและความสำคัญของความรับผิดชอบ

จากการศึกษาลักษณะการทำงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตในสังคม (วารี ศรีเจริญ. 2536: 3) พบว่า มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ดังนี้ จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540: 12-13) ศึกษาคุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตรวัดเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อที่สร้างขึ้นเองโดยประยุกต์วิธีการของธอร์นไคด์ กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ว่าหมายถึง ความตั้งใจ เอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน ขยันหมั่นเพียรอดทนสู้ต่ออุปสรรค ไม่ย่อท้อ ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตาม

เป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียและพยายามปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง แคลเทิล (รัชนี สังข์สุวรรณ.2547: 19; อ้างอิงจาก Cattell. 1905: 49) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้มีความรับผิดชอบ คือ เป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา พยายามทำงานให้สำเร็จ ติดตามผลงานเสมอ ยอมรับความผิดพลาด รักษาชื่อเสียงของตน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ตั้งใจทำงาน พิถีพิถัน ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความอดทนอดกลั้น ไม่ชอบความโลเล พยายามทำงานให้ดี มีการวางแผนการทำงาน และรู้จักตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน สำหรับสาโรช บัวศรี (2522 : 129) อธิบายลักษณะของผู้มีความรับผิดชอบ ว่าเป็นคนเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลงานนั้น ๆ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ และมีวินัยในตนเอง มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค รู้จักหน้าที่และการกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี มีความเพียรพยายาม มีความละเอียดรอบคอบ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งของตนเองและสังคม มีความตรงต่อเวลา และยอมรับผลการกระทำของตนเอง กระทรวงศึกษาธิการ (2520: 12) หากบุคคลมีความรับผิดชอบจะมีผลดีคือ 1) คนมีความรับผิดชอบย่อมจะทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา 2) คนที่มีความรับผิดชอบได้รับการสรรเสริญและเป็นคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม 3) ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎ จริยธรรม และหลักเกณฑ์ ของสังคม โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาบังคับ 4) ไม่เป็นต้นเหตุของความเสื่อมและความเสียหายแก่ส่วนรวม 5) ทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุข เรียบร้อยแก่สังคม ส่วน ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ (2541: 19-285) กล่าวว่า การที่จะทำให้นักงนได้เรียนรู้ถึงความรับผิดชอบในงานนั้น คือ การกระตุ้นให้นักงนมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และควบคุมการทำงานด้วยตนเอง เช่น การทำงานเป็นทีมเพื่อการมอบหมายภาระงานให้แก่พนักงานแต่ละบุคคล หรือแต่ละฝ่าย เป็นต้น การที่ผู้บริหารกำหนดขอบเขตของงาน ในการให้นักงนมีความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่นั้น ๆ อย่างชัดเจนจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน เป็นการควบคุมการทำงานได้อย่างทั่วถึง และสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจนและง่ายขึ้น แต่หากขอบข่ายความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน จะทำให้นักงนขาดการจูงใจในการที่จะทำงานให้สำเร็จ ขาดความผูกพัน และทำงานไม่เต็มความสามารถ ซึ่งมีผลต่อการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน คือ การขยายหน้าที่ความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ซึ่งพนักงานจะมีอิสระในการทำงานและมีโอกาสในการวางแผน ค้นหาวิธีการทำงาน ตลอดจนสามารถประเมินผลการทำงานของตนเอง เป็นผลทำให้นักงนได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสามารถทำได้โดยการมอบหมายงานที่ตรงตามความต้องการและถูกกับนิสัยของพนักงานแต่ละคน อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสุขกับงานด้วยเช่นกัน และการที่ผู้บังคับบัญชาได้มีการแบ่งงานองค์กรไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนั้น ผู้บังคับบัญชาก็

ยังคงความรับผิดชอบในงานที่ได้มอบหมายไปแล้ว เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ทั้งนี้พนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบและความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในบางกรณีผู้ใต้บังคับบัญชามักประสบปัญหาและความสับสนในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างของบทบาทที่ไม่ชัดเจน กล่าวคือ หัวหน้างานมักจะมอบหมายความรับผิดชอบในงานแต่ไม่ได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในตำแหน่ง ๆ โดยอำนาจของพวกเขาจะมีขอบเขตภายในแผนกของตนเองเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารควรมีการแสดงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานให้มีความชัดเจนเพื่อลดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่ และพัชรี นิรนาทโกมล; อรุณ รัชธรรม; และวิวัฒน์ เขียมไพรวัน (2544: 80) กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลได้นั้น คือ การมีความรับผิดชอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) การที่บุคลากรมีจิตสำนึกของความรับผิดชอบส่วนตนในการทำงาน ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาจะอยู่หรือไม่ บุคลากรก็สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ 2) การมีความรับผิดชอบร่วมกันในการวางแผนกิตติ หรือการทำงานต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อให้งานนั้น ๆ ลุล่วงไปด้วยดี 3) บุคลากรควรมีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นพลังในการแก้ปัญหา และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหานั้น ๆ จะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้เสมอ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความผูกพันทางจิตใจที่บุคลากรมีให้ต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั่นเอง ซึ่ง สมยศ นาวิกการ (2545: 99) ได้ทำการศึกษา กรณีของ บริษัท ลินคอล์น อีเล็คทริก บริหารงานโดย จอห์น ซี ลินคอล์น พบว่า ผู้บริหารจะปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรตามวิถีทางที่พวกเขาอยากจะถูกปฏิบัติ หมายถึง เป้าหมายของนโยบายในการทำงานจะสร้างให้มีความคล่องตัวให้มากขึ้น และคนงานจะถูกส่งเสริมให้นำปัญหาไปยังบุคคลที่สามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด ส่วนการบังคับบัญชาประจำวันเกือบจะไม่มีอยู่เลย เนื่องจากคนงานเหล่านั้นมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นคนงานที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบส่วนบุคคลภายในงานที่ตนกระทำอยู่ และจากการวิจัยของ สตริงเจอร์ (วิภาวี มหารักษ์กะ. 2550: 55; อ้างอิงจาก Stringer. 2002: 66) พบว่า การที่พนักงานมีระดับการรับรู้ในด้านความรับผิดชอบสูงนั้น สามารถชี้ได้ถึงการทำงานที่สามารถทำงานนั้น ๆ ได้จนสำเร็จ ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ และในทางกลับกันพนักงานที่มีระดับการรับรู้ในด้านความรับผิดชอบต่ำนั้น ย่อมอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินงาน และอาจเป็นผลเสียต่อการนำวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กร

ดังนั้นจะเห็นว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของทุกคน และมีผลต่อความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคคลและก็ยังทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ประเทศชาติก็จะเจริญก้าวหน้าต่อไป

ดังนั้น จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติตนหรือแสดงออกในการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีละเอียดรอบคอบ มีการวางแผนมีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาและตรงต่อเวลา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1) ความเอาใจใส่ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง โดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจ เต็มใจทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิเพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้ง หรือหือลี้ภัย และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสีย ในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

2) ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จักใคร่ครวญในงานที่ทำเพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักคิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลดี ผลเสียอย่างไรบ้าง วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น และหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้า และเมื่อทำงานเสร็จแล้ว ต้องตรวจทางดูว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง

3) ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำ และทำด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อเนื่อง อาสางาน ไม่ชอบอยู่เฉย ๆ หรือว่างงาน ริเริ่มงาน แสวงหางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4) ความอดทน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของร่างกายความคิดและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้นาน ๆ จนทำให้สำเร็จได้โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็ง ควบคุมตนเองได้ดี เมื่อเกิดความเหนื่อยหน่ายและเกียจคร้าน

5) ความตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักรักษาเวลาตามนัดและรู้จักว่าเวลาไหนควรทำอะไร

6) การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม และ

7) การปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2.2 พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาแทนที่รูปแบบการบริหารระบบราชการ เนื่องจากการบริหารระบบราชการทำให้เกิดจุดด้อยในด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจมากขึ้น ทฤษฎีการบริหารแบบนี้อยู่ในด้านการให้ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในงาน โดยการให้แรงจูงใจคนงานเพื่อให้องค์การเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย โครงสร้างขององค์การแบบนี้จึงทำให้ถูกใจคนงาน และส่งผลต่อผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น จากแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังเช่นแนวคิดของ ดักลาส แมกเกรเกอร์ Douglas McGregor (1960-1964) เขาได้เสนอแนะให้เห็นข้อขัดแย้งของบุคคลในองค์การที่ส่งผลต่อการบริหาร แนวคิดนี้มุ่งจะนำมาใช้ให้เห็นมุมมองในการควบคุมบุคลากรในการปฏิบัติงาน พร้อม ๆ กับพิจารณาในแง่โครงสร้างองค์การ ซึ่งเขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในข้างต้นและเขาเห็นว่าทฤษฎี X ไม่เหมาะสมกับองค์การที่มีความเป็นประชาธิปไตยหรือการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพราะมีความขัดแย้งระหว่างมนุษย์กับความต้องการเติมเต็มในการทำงานของเอ็กส์บุคคล แมกเกรเกอร์ จึงให้ความสนใจกับทฤษฎี Y ที่พฤติกรรมบุคคลสอดคล้องกับองค์การมากกว่า ซึ่งทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่เน้นการส่งเสริมงานให้ดีขึ้น จำเป็นต้องเข้ามาแทนที่การกำหนดงานหรือแผนกเป็นกรณีพิเศษขนาดของการควบคุมควรกว้างหรือแคบ เพื่อให้อิสระและโอกาสแก่บุคคลที่จะพัฒนางานและเป็นไปตามความต้องการ (ศิริพงษ์ เสงายน. 2547: 56) และแมกเกรเกอร์ (McGregor. 1960: 232-235) ยังกล่าวต่อไปว่า การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วย บรรยากาศของการทำงานที่มีความสะดวกสบาย สมาชิกมีความเข้าใจและยอมรับในภารกิจของกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน สมาชิกมีโอกาสออกและใช้ความคิดเห็นเพื่อให้มีส่วนร่วมกิจกรรม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเฉพาะเรื่องงานไม่มีการนำเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง มีความตระหนักอยู่เสมอในภารกิจ มีการยอมรับในเหตุผลของกันและกัน การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยและมีการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนา และมีการตรวจสอบการทำงานเป็นระยะ ๆ ในขณะเดียวกัน

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการให้คำปรึกษา ลักษณะเช่นผู้บริหารจะทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มมากกว่าจะทำงานร่วมกันเป็นรายคน การประชุมกลุ่มมีส่วนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุง สื่อสาร ความร่วมมือและช่วยแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้ง บทบาทของผู้บริหารในการประชุมกลุ่มจะเป็นการชี้แนะ การปรึกษาหารือในที่ประชุม และรักษาสภาพให้เป็นไปในลักษณะที่สร้างสรรค์และปรับตัวเพื่อแก้ปัญหา (ประยุทธ์ ศรีชัย. 2544: 35)

2.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527: 183-185) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเกี่ยวข้องกับทั้งด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องจะเป็นเหตุให้เข้าใจและกระทำการเพื่อบรรลุถึงจุดหมายของกลุ่ม โดยอธิบายว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เท่ากับ ความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation)+การประสานงาน(Coordinarion)+ความรับผิดชอบ (Responsibility) ทั้งนี้ ความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะมาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลในด้านการประสานงาน (Coordinarion) หมายถึง ห่วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพในการกระทำกิจกรรม และความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการทำงานและการให้ความเชื่อถือไว้วางใจได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537: 82-183) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องหรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้น ในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดและสติปัญญาคือการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Invoement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) กับกิจกรรมและองค์การในที่สุด

วรรณวิไล วรวิโกษิต (2540: 17-18) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล อาจมีความเกี่ยวข้องทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ วางแผนปฏิบัติตลอดจนติดตามและประเมินผล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เป็นสำคัญ

กุลโตวา (พงศ์วัช วิวังสุ. 2546: 16; อ้างอิงจาก Gustova. 1990: 4) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นส่วนที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน การประสานงาน การบริหารและการพัฒนางาน

เคส (พงศ์วัช วิวังสุ. 2546: 16; อ้างอิงจาก Keith. 1972: 136) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมว่าเป็นการเกี่ยวข้องกับจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเข้าใจให้กระทำการบรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มและก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้เกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันซึ่งเกิดจากความสนใจและกังวลส่วนบุคคลที่บังเอิญพ้องต้องกัน 2) ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกัน ที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้มุ่งสู่การรวบรวมกลุ่ม วางแผนและลงมือ

กระทำการร่วมกัน 3) การตกลงใจว่าร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนา การตัดสินใจร่วมกันนี้จะต้องรุนแรงมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มกระทำการที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

เดวิด และนิวสตรอม (Devis; & Newstrom. 1989: 232) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องในด้านของจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลซึ่งมีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือกล่าวว่าเป็นเรื่องของแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันต่อกิจกรรมที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

ชัยวรรณ สมศรีรัตน์ (2548: 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับ โดยเกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึกการเป็นเจ้าของ การแสดงความรู้สึกนึกคิด และการร่วมแสดงออกถึงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมการรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามผล ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อของแต่ละบุคคล และขึ้นอยู่กับยุคสมัยอีกด้วย

ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ (2548: 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การที่พนักงานมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในกิจกรรมตลอดจนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ โดยแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่เห็นประโยชน์ และติดตามความเคลื่อนไหวในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ และให้ความหมายของคำว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making practices) หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายการทำงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติทุกขั้นตอนโดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น

พนิดา บุญเกิด (2548: 9) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่าหมายถึง การเปิดโอกาสในคนอาจารย์ในสังกัดคณะนั้น ๆ ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญชำนาญงานของแต่ละคน เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหาาร่วมกัน และการลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามนโยบาย เป้าหมายการปฏิบัติงานและการประกันคุณภาพของคณะและสถาบันอุดมศึกษา ได้อย่างอิสระและมีความคิดสร้างสรรค์ อาจจะโดยการเข้าร่วมประชุม การเสวนากลุ่มภายในคณะ เป็นต้น

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550: 23) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติตลอดจนร่วมติดตามและประเมินผลรวมทั้งร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจอารมณ์และสังคม

ธรรณันท์ อัมภานุกิจ (2551: 6) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม ว่าหมายถึง การที่บุคคลร่วมแสดงออกถึงความคิด ร่วมตัดสินใจ ให้ความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือในกิจกรรมนั้น

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเพื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรม โครงการหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงาน ในการวางแผน ในการตัดสินใจ ในการแสดงความคิดเห็น ในให้ข้อมูลและให้คำปรึกษา และในการปฏิบัติงาน ในการวางแผน การร่วมตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลและให้คำปรึกษา เป็นต้น

2.2.2 ลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานกับผู้บริหารมีความเข้าใจกัน มีความผูกพันและยอมรับในนโยบาย เป้าหมายของการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีร่วมมือ การช่วยเหลือและเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งเบฮาร์ด (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2532: 66-75; อ้างอิงจาก Beckhard, 1978) ได้ศึกษาการทำงานร่วมกันทำให้เกิดประสิทธิผลว่าจะต้องมีการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ เป้าหมาย ซึ่งสมาชิกจะต้องร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป้าหมายนั้นทุกคนรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือตั้งขึ้นมา บทบาทเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพิจารณาว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อจะได้ทำให้สำเร็จ โดยสมาชิกจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและของผู้อื่น และเป็นบทบาทที่ทุกคนยอมรับ การตัดสินใจจะต้องมีการกำหนดว่าใครจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ จะตัดสินใจอย่างไร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกหรือไม่เพียงใด สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะถูกกำหนดไว้อย่างไรเป็นหลัก การติดต่อสื่อสาร จะเปิดโอกาสให้สมาชิกสื่อสารได้อย่างอิสระ สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานจะทำให้สมาชิกรู้สึกว่ามีค่า การประชุม สมาชิกมีส่วนร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อการแก้ปัญหา ทุกคนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของการทำงานร่วมกันและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาต้องเปิดใจกว้างในการรับข้อมูลย้อนกลับ และพร้อมสนับสนุนสมาชิกในการนำของสมาชิก ประการสุดท้าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกการทำงานร่วมกันมีความเป็นเอกลักษณะ มีความเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน และทุกคนให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้น จะเห็นว่า การมีส่วนร่วมนั้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีต่อหน่วยงาน ในส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่ามีค่าตนเองมีความสำคัญ และในส่วนของผู้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อันนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานอย่างมีคุณภาพ และปาร์คเกอร์ (ประยุทธ์ ตรีชัย, 2544: 36; อ้างอิงจาก

Parker. 1990: 33) กล่าวว่า หลักการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพว่าควรประกอบด้วยลักษณะ 12 ประการ คือ มีความมุ่งหมายที่ชัดเจน มีความเป็นกันเอง การมีส่วนร่วม การมีศิลปะในการฟัง การใช้ความไม่ลงรอยให้เกิดคุณค่า การใช้มิติเอกฉันท์ การสื่อสารแบบเปิด บทบาทและการกำหนดงานไว้ชัดเจน การมีภาวะผู้นำร่วมการมีความสัมพันธ์กับภายนอก ความหลากหลายรูปแบบในการปฏิบัติ และมีการประเมินตนเอง ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่าเป็นการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีทั้งสองฝ่าย ในส่วนของผู้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งในงานนั้น ซึ่งได้แสดงออกด้วยความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และบทบาทการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ในส่วนของผู้บังคับบัญชาก็จะได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา อันนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีคุณภาพ

ประยุทธ์ สุวรรณโกตา (2536: 17) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการมีส่วนร่วม ต้องเป็นความรู้ ความคิด จิตใจ อารมณ์ของคนหลายคนทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมที่ถูกต้องควรมีลักษณะคนในที่ทำงานรู้สึกด้วยใจ และสำนึกในความคิดว่าตนร่วมงานกับบุคคลอื่น โดยมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่าเป็นงานของพวกเขาแทนคำว่าเป็นงานของตน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังเกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะ คือ เป็นการให้การช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจ และเป็นงานขององค์กร โดยย้ำถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่าเป็นความหมายของการมีส่วนร่วม การให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะ หรือขีดความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจขององค์กร องค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือ ดังนั้น การช่วยเหลือ การให้อำนาจ และงานขององค์กร จึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

วาด หนูมา (2540:20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่สมาชิกของหน่วยงานนั้นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ระหว่างสมาชิกด้วยกัน ระหว่างสมาชิกกับองค์กร ด้วยข้อเท็จจริงที่ว่า งานจะสำเร็จลงได้ด้วยมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือแห่งการดำรงชีวิตในสังคมเดียวกัน สมาชิกควรจะมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การรับรู้ด้านข่าวสาร 2) การแสดงความคิดเห็น 3) การตัดสินใจ 4) การวางแผนและดำเนินการ 5) การประเมินผล 6) ความรับผิดชอบ และ 7) การรับผลประโยชน์

วันเพ็ญ บัวทอง (2545: 29) สรุปว่าการมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงประเภทของการมีส่วนร่วมด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิก ผู้ร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วม

ในกิจกรรมทุกอย่างตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดบทบาทของบุคคลในการปฏิบัติงานรวมถึงการสร้างคามผูกพันระหว่างสมาชิก ผลสุดท้ายคือ ความสำเร็จขององค์การ

พงศ์วิทย์ วิวัณฐ (2546: 23) ใช้กระบวนการตามวงจร PDCA ในการศึกษาการมีส่วนร่วม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) การวางแผน (Plan) เป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ 4 กระบวนการ คือ 1) ตระหนักและกำหนดปัญหา คือ ต้องมีการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและประสานงานอย่างใกล้ชิดในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงานหรือหาสาเหตุของปัญหา 3) การอธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก เป็นการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่อง ตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและนำมาใช้ในการตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสม

2) การดำเนินงาน (Do) เป็นการนำแผนไปใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการที่บุคลากรหาความรู้เพื่อการดำเนินงานทั้งด้านการฝึกอบรมหรือการศึกษาด้วยตนเองเพื่อใช้ประกอบการทำงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่จะต้องอาศัยความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติอย่างจริงจัง และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ควบคุม ดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

3) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check) เป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานที่ปฏิบัติโดยมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อนและหลังการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปจัดทำเป็นมาตรฐานและข้อกำหนดสำหรับการดำเนินงานในครั้งต่อไป ในขั้นตอนนี้มีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการหาจุดบกพร่องและปัญหาของแผนที่ตั้งไว้ รวมถึงการร่วมประเมินถึงผลได้ผลเสียของกระบวนการหรือระบบทำงาน เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงต่อไป

4) การปรับปรุง (Action) เป็นการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดจากผลการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต ทั้งนี้เป็นขั้นตอนที่บุคลากรเห็นควรที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาแผนการดำเนินงานที่วางไว้ หลักจากการได้มีการปฏิบัติและประเมินผลให้เหมาะสมและสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

เคริก; และเกิลลิ่ง (อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. 2550: 24-25; อ้างอิงจาก Keith; & Girling. 1991: 45) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้ 1) บุคคลที่มีส่วนร่วมต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานอย่างชัดเจน 2) ทุกคนจะต้องมีความเป็นอิสระและมีความเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น 3) ความคิดเห็นที่แตกต่างจะนำไปสู่หนทางแห่งการแก้ปัญหา 4) บุคคลที่มีส่วนร่วมต้อง

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีความสามารถในการแสดงออก 5) การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

อาร์นสไตน์ (อมรพรรณ ประจันตวนิชย์, 2550: 25; อ้างอิงจาก Arnstein, 1969: 216) กล่าวว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วมจะต้องเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ด้วยความสมัครใจโดยไม่มีการบังคับ

อคิน รพีพัฒน์ (2527: 100-101) สรุปว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้น คือ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรม และ 4) การมีส่วนร่วมในการร่วมประเมินผล

แนวคิดของ โคเฮน; และอัฟฮอฟ (Cohen; & Uphoff, 1977: 27-58) แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วม คือ 1) ขั้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ การเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 2) ขั้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) เป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและประสานงาน 3) ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) เป็นการมองถึงความสำคัญของผลประโยชน์ และต้องพิจารณาผลกระทบระยะยาวที่บุคคลต้องร่วมกันรับผิดชอบ และ 4) ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตในส่วนของความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) จะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

พจนา เทียนธาดา (2543: 44-42) ได้นำแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen; & Uphoff, 1977: 27-58) และแนวคิดของนักวิชาการไทยมาผสมผสานกัน สรุปว่า การมีส่วนร่วมต้องประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นเริ่มโครงการ เป็นขั้นตอนที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดความต้องการ ทั้งนี้การวางแผนในลักษณะแบบล่างขึ้นบน (Bottom-Up planing) จะสร้างบทบาทให้บุคลากรในองค์กรมีอำนาจในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมมากกว่าการวางแผนแบบบนลงล่าง (Top-Down planning) ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน เป็นขั้นตอนที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิธีการ และวางแผนแนวทางการดำเนินงานตามลำดับความสำคัญ ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการ เป็นขั้นตอนที่ทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน ตั้งแต่การบริหารงานจนถึงการลงมือปฏิบัติเป็นการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงาน และประสานขอความช่วยเหลือ และขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ทุกคนในองค์กร รวมทั้งผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียเข้ามาประเมินผลว่าการดำเนินงานตามแผนสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ ซึ่งอาจแบ่งการประเมินผลออกเป็น การประเมินผลย่อย (Formative evaluation) หรือการประเมินผลในภาพรวม (Summative evaluation)

2.2.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2544: 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลอย่างแท้จริง
2. การมีส่วนร่วมมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อย ในขณะที่เดียวกัน ก็จะทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ตรวจสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่
3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์การทำงานตลอดจนเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความสามารถ และฝึกทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดความเป็นน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
5. การมีส่วนร่วมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นการทำให้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกันอันส่งผลดีต่อทุกฝ่าย ในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานร่วมกันอันส่งผลดีต่อทุกฝ่าย ในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานร่วมกันอันส่งผลดีต่อทุกฝ่าย ในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานร่วมกันอันส่งผลดีต่อทุกฝ่าย

ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติหรือการแสดงออก โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ในการวางแผน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษา และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ (Decisions Making) หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ในการให้ข้อมูลหรือคำปรึกษา

ต่าง ๆ ในการวางแผนหรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ การจัดการประชุมสัมมนา โครงการต่าง ๆ เป็นต้น

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในกิจกรรม/โครงการ ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและส่วนรวม รวมถึงการที่บุคลากรหาความรู้เพื่อการดำเนินงานด้วยการฝึกฝนหรือการศึกษาด้วยตนเองเพื่อประกอบการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

แนวการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์โดยทั่วไป สามารถศึกษาได้จากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ สาเหตุภายนอกตัวมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม สภาพภูมิประเทศ เป็นต้น และสาเหตุภายในตัวมนุษย์ เช่น ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ โดยแนวการวิเคราะห์ส่วนมากจะใช้รูปแบบดังนี้ คือ 1) รูปแบบที่เน้นจิตลักษณะ (Trait model) คือ เน้นลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ได้แก่ ศักยภาพบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของจิตย่อย ๆ หลายลักษณะที่คงสภาพอยู่ภายในตัวบุคคล 2) รูปแบบการวิเคราะห์พลวัตทางจิต (Psychodynamic Model) มุ่งศึกษาโครงสร้างทางจิตใจที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมประกอบด้วย อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Supergo) โครงสร้างทั้งสามด้านนี้ จะมีความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลาและแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่เหมาะสม และไม่เหมาะสม 3) รูปแบบสถานการณ์นิยม (Situational Model) รูปแบบนี้เน้นสถานการณ์ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกนี้อาจแก้ไขปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมภายนอก เงื่อนไขทางสังคม และสิ่งเร้าต่างๆ ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่างๆ กันและ 4) รูปแบบปฏิสัมพันธ์ (Interaction Model) มุ่งเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคล (สาเหตุภายใน) กับสถานการณ์ที่บุคคลกำลังประสบอยู่ (สาเหตุภายนอก) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน (งามตา วณิชานนท์. 2536: 9) ซึ่งจัดเป็นรูปแบบที่พยายามจะอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ที่เน้นความสัมพันธ์หลายทิศทางระหว่างบุคคลกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน ปัจจัยด้านบุคคลหรือปัจจัยด้านสถานการณ์เพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่สามารถเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้โดยที่ปัจเจกบุคคลเป็นอินทรีย์ที่มีความตั้งใจและความกระตือรือร้น (An Active Agent) ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญของพฤติกรรม คือ ปัจจัยด้านพุทธิปัญญาและปัจจัยด้านแรงจูงใจในส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญของพฤติกรรมคือ การให้ความหมายต่อ

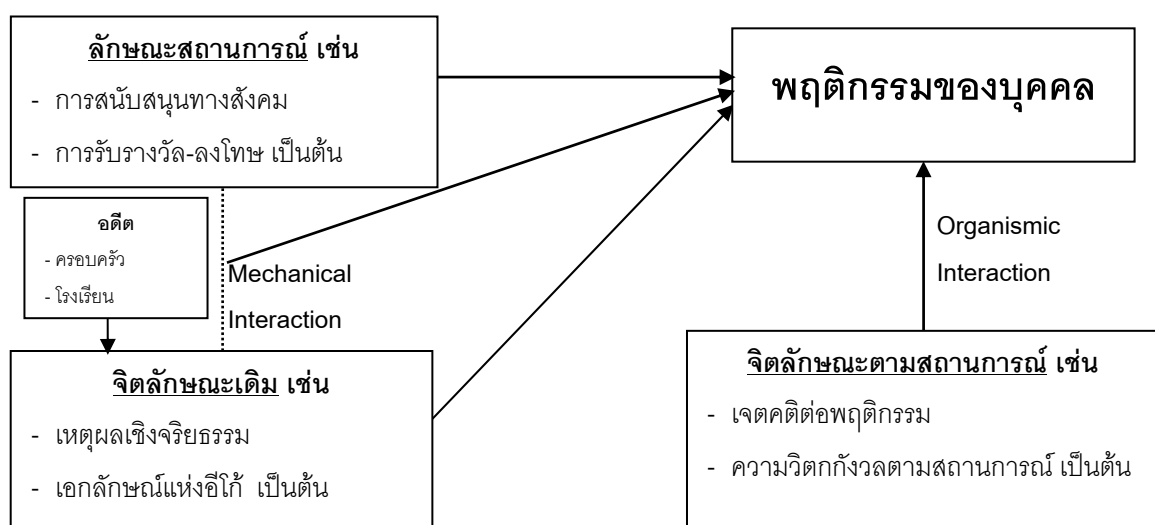
สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมของบุคคล พฤติกรรมที่แท้จริงของปัจเจกบุคคลเป็นผลมาจากการกระทำของกระบวนการต่อเนื่องของปฏิสัมพันธ์หลายทิศทางหรือเป็นผลสะท้อนกลับระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ (ลักษมี ลุประสงค์. 2546; อ้างอิงจาก Magnusson and Endler. 1977: 3-4) ส่วนทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ จะเน้นการพัฒนามนุษย์ที่จิตใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในสังคมทำได้ยาก หรือยังทำไม่ได้ เช่น การปฏิรูประบบราชการหรือองค์การ หรือการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของหน่วยงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งทำได้ยาก ก็ควรเปลี่ยนที่คนจำนวนหนึ่งในสถานการณ์เดียวกันนั้น โดยเปลี่ยนจิตใจของคนที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในปริมาณที่น้อยกว่าคนอื่น ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน เช่น ปรับเปลี่ยนจิตใจคนให้มีความรู้สึกรับผิดชอบและส่วนรวมมากขึ้น (พัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม) ขยันขันแข็งและกระตือรือร้นมากขึ้น (พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ทำให้เห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตมากกว่าผลเล็กน้อยในปัจจุบันทันที (พัฒนาลักษณะมุ่งอนาคต) เพิ่มความสามารถควบคุมตนเอง เพิ่มความเชื่อว่า “ทำมากได้มาก” หรือ “ทำดีได้ดี” ให้มากขึ้น (พัฒนาความเชื่ออำนาจในตน) ก็ทำให้คน (ประมาณครึ่งหนึ่ง) ในสถานการณ์นั้นมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาเพิ่มมากขึ้นให้เท่ากับคน (อีกครึ่งหนึ่ง) ในสถานการณ์เดียวกัน ซึ่งมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากอยู่แต่เดิมแล้ว และไม่ต้องจัดการพัฒนาอีก ในที่สุดก็จะได้คนเกือบทั้งหมดของสังคมที่เป็นคนดีและคนเก่ง ซึ่งรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมยังให้ข้อคิดและแนวทางกำหนดนโยบายและมาตรการ ในการพัฒนาบุคคลและสังคมที่ถูกต้องและครอบคลุมแบบบูรณาการ นั่นคือ ในการพัฒนามนุษย์และสังคมจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกัน ทั้งทางด้านสถานการณ์แวดล้อมของมนุษย์ (เช่น ระบบของหน่วยงานและสังคม) กับด้านจิตใจของบุคคล (เช่น จิตลักษณะ 8 ด้าน ตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ) จึงจะทำให้เกิดผลดีโดยรวมได้มากขึ้น และจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541: 107-108)

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงใช้ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3.1 ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ได้เสนอว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor) เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น การสนับสนุนทางสังคม วิธีการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และปทัสถานทางสังคม เป็นต้น 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม

ของบุคคล เช่น ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เอกลักษณะแห่งอีโก้ เป็นต้น 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน (สถานการณ์) กับความเชื่ออำนาจในตน (จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เป็นต้น และ 4) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น



ภาพประกอบ 3 แสดงรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2547: 141; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977)

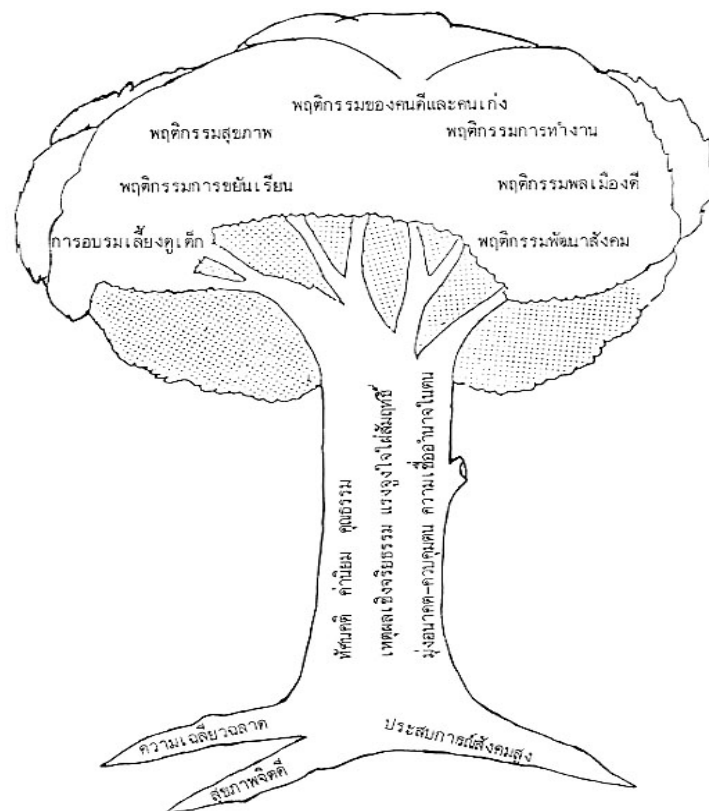
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ในรูปแบบ ปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสารและกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม กล่าวถึงสาเหตุสำคัญในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์มาจาก 4 ประเภที่สำคัญ คือ ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน จิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ การรับรู้บทบาทของตนเอง และเจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

3.2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีคนเก่ง ว่าพฤติกรรมเหล่านี้มาจากสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง ทฤษฎีนี้สร้างจากการสรุปผลการวิจัยในเรื่องดังกล่าวของเยาวชนไทยอายุตั้งแต่ 6 ถึง 60 ปี ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้มือของต้นไม้ ส่วนลำต้นและส่วนที่เป็นราก ในส่วนแรก คือ ดอกและผลไม้มือบนต้นแสดงถึงพฤติกรรมทำดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนานี้ มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม (2) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง (3) ความเชื่ออำนาจตนเอง (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น) ถ้าต้องการจะเข้าใจ อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมชนิดใดจะต้องใช้จิตลักษณะบางด้านหรือทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่สามของต้นไม้จริยธรรม คือ รากของต้นไม้ ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ (1) สติปัญญา (2) ประสบการณ์ทางสังคมและ (3) สุขภาพจิต จิตลักษณะทั้ง 3 นี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงเหมาะกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางด้านจิตใจ 3 ด้านดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้ลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น เพื่อให้อธิบายทำนายและพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าว

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้ เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทย โดยเมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีนี้ ก็ได้ชี้แนวทางการตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาหลักฐานใหม่ ๆ มาเพื่อเติมในทฤษฎีนี้อีก เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภทเหมือนบัวสี่เหล่า กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยพบว่าคนที่เป็บบัวเหนือน้ำเท่านั้น) มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ) เป็นผู้ที่สามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุ ตามทฤษฎีของ Kohlberg ซึ่งในการทำนายภายในจิตใจของมนุษย์และพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งในการศึกษาปัจจัยทางสังคม ที่เกี่ยวข้อง

กับพฤติกรรมการทำงานทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้นำมาเป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมได้ข้อสรุปสอดคล้องตรงกันว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง ซึ่งหมายถึง การไม่เบียดเบียนตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ และอาสาพัฒนาสังคม และเปรียบเทียบพฤติกรรมได้กับดอกและผลของต้นไม้ เกิดจากสาเหตุสำคัญทางจิตใจ 2 ส่วน คือ จิตลักษณะส่วนแรกที่ยากต้นไม้ 3 ประการ คือ การเป็นบุคคลที่มีสติปัญญาสุขภาพจิตดี และมีประสบการณ์ทางสังคมสูง และส่วนที่เป็นลำต้น คือ จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ คุณธรรมและค่านิยม ดังภาพประกอบ 4 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม



ภาพประกอบ 4 แสดงทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543. ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรจากทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมและตัวแปรที่ได้จากการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะทางจิต ที่น่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน และเจตคติต่อการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วม

4. ลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน

ลักษณะทางสังคมหรือสถานการณ์ทางสังคม เป็นสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลประสบอยู่และใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน ลักษณะต่าง ๆ ทางสังคมหรือสถานการณ์ทางสังคมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคล ซึ่งสถานการณ์หรือลักษณะทางสังคมในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ จึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาสถานการณ์ทางสังคมหรือลักษณะของสังคมเพื่อเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ยังงานบริหารและธุรการ ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่บริการทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัยและการบริการทางวิชาการแก่ประชาชน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสายงานบริหารและธุรการต่าง ๆ (บุคลากรสาย ค) นักวิชาการในสายวิชาการและวิชาชีพต่าง ๆ (บุคลากร สาย ข) เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บุคลากร นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา บรรณารักษ์ นักวิจัย ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ฯลฯ ที่อาจจะเป็นตัวสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และสร้างความเข้มแข็งให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ หรืออาจจะเป็นตัวขัดขวางให้พฤติกรรมการทำงานให้ด้อยประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ ดังนี้ บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

- 4.1 บทบาทของผู้บริหารกับพฤติกรรมการทำงาน
- 4.2 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน
- 4.3 บรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน

4.1 บทบาทของผู้บริหารกับพฤติกรรมการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2549: 36-40) ความสำเร็จของการบริหารบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารปกครองคนแล้วทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน มีลักษณะ ดังนี้ 1) สนใจความคิด ความรู้สึก ความต้องการและจุดเด่นของผู้ปฏิบัติงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีเท่า ๆ กับการเอาใจใส่งาน 2) สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

การอธิบายและรับฟังข้อมูล ความคิดเห็น และพร้อมจะคล้อยตามถ้ามีเหตุผลดี 3) สร้างความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานแทนการใช้อำนาจ สร้างความมุ่งมั่น (Commitment) ในทีมงานที่ได้รับ ความไว้วางใจให้มีเวลาคิด มีเวลาอิสระของตนเองในการปฏิบัติงานสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ ควบคุมผลที่มากกว่าควบคุมวิธีการทำงาน 4) มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนในวิธีการโน้มน้าวใจคน ยืดหยุ่นในวิธีการทำงานให้กับสถานการณ์และสอดคล้องกับลักษณะบุคคล ใช้หลักการร่วมคิด ร่วมทำ ระดมความคิดหลากหลายเพื่อช่วยกันเลือกวิธีการที่น่าจะได้ผลดีที่สุด 5) รับรู้และสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจและเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพที่จะทำงานได้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีข้อจำกัดทางปัญญา อุปสรรคหรือความต้องการใด ๆ ผู้บริหารจะเปิดใจกว้างรับรู้และช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน 6) สร้างความศรัทธา เชื่อใจในผู้บริหารมากกว่าสร้างความกลัว ใช้หลักความสัมพันธ์ที่เปิดเผย จริงใจ ตรงไปตรงมา มีความหวังดีต่อกัน และแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีศักยภาพทำงานได้ เมื่อมีปัญหาจะร่วมรับผิดชอบมีส่วนร่วมกันแก้ปัญหา ผู้บริหารจะได้รับความรักความศรัทธาจากผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงานจะราบรื่น ทุกคนจะมีความสุขความพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำจะมีอิทธิพลเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับว่าผู้นำสามารถมีอำนาจ (Power) และอิทธิพล (Influence) ต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งอำนาจของบุคคลจะไร้ประโยชน์ถ้าไม่สามารถนำอำนาจไปสร้างเป็นอิทธิพลต่อบุคคล การสร้างอิทธิพลเป็นศิลปะของการใช้อำนาจในการขับเคลื่อนบุคคลให้ไปสู่เป้าหมายปลายทางที่ต้องการและผู้บริหารทุกระดับในองค์การเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหาร คือ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการให้บุคลากรทุกฝ่ายทุกคนดำเนินการปฏิบัติต่าง ๆ ให้นำไปสู่ความสำเร็จของผลผลิต และการบริการที่เป็นวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การ ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารในองค์การจึงครอบคลุมกว้างขวาง เช่น ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อภารกิจต่อไปนี้คือ ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ และใช้อิทธิพลผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ การแปลวิสัยทัศน์สู่พันธกิจ (Mission) ขององค์การที่จะครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการผลิตและการบริการต่าง ๆ ที่มีความรับผิดชอบขององค์การ การเป็นผู้นำในการร่วมวางแผน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ให้นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ การมีบทบาทติดตามการดำเนินงานกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผนและประเมินผล สามารถรับรู้ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน และเร่งให้มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เพิ่มประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นที่จะมีประสิทธิภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด

โกเอทซ์ และเดวิส (Goetsch and Davis, 1997: 2008) ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทที่พึงปรารถนาของผู้บริหาร คือ 1) แสดงออกให้เห็นถึงเจตนาของผู้บริหารที่มุ่งให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์การ และสนับสนุนการดำเนินงานที่มุ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งปวง (Exhibiting a

supportive attitude) 2) แสดงตนเป็นต้นแบบของการเป็นผู้มีบทบาทผู้บริหารจัดการที่ดี (Being a role model) 3) แสดงบทบาทของการเป็นผู้ให้การฝึกอบรมแก่บุคลากรในองค์กรได้ (Being a trainer) 4) แสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการประสานงานการดำเนินงานของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร (Being a facilitator) 5) หาโอกาสเยี่ยมเยียนติดตามให้กำลังใจแก่บุคลากรในระหว่างปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ (Practicing Management by Walking Around: MBWA) 6) ตัดสินใจดำเนินการเร็วทันเวลาเมื่อได้รับการเสนอแนะในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจากบุคลากรในองค์กร (Taking quick action upon the recommendations) 7) ให้การยอมรับนับถือในความสำเร็จของบุคลากรในองค์กร (Taking recognition of success)

ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน การบริหารหรือการจัดการใด ๆ จะสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือคุณลักษณะหลายประการ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความเข้าใจถึงภาพรวมของการบริหาร (Management) ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยหลัก 4 ประการ คือ 1) การวางแผน (planning) เป็นการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจ ที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน ด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ทั้งในระยะสั้นระยะกลาง และระยะยาว 2) การจัดสรร (organizing) เป็นการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสม โดยดูความเหมาะสมตามแผนที่วางไว้ว่าแต่ละงานควรใช้ทรัพยากรอย่างไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นกำลังคน งบประมาณ เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ วัตถุดิบ ภายใต้งบประมาณที่กำหนด จึงจะเพียงพอให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ 3) การนำ (leading) คือ การที่ทำงานดำเนินไปตามที่ตั้งเอาไว้ โดยการให้ผู้อื่นดำเนินการให้ด้วยการจูงใจ ทั้งนี้ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสอนงาน ช่วยเหลือ จูงใจลูกน้องโดยดึงศักยภาพที่โดดเด่นและช่วยแก้ไขจุดด้อยของลูกน้อง สนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มีการแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้งานเกิดความท้าทายและมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรรวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อีกด้วย และ 4) การควบคุม (controlling) เป็นการกำกับดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ ภายในเวลาที่กำหนด รวมทั้งการหาแนวทางแก้ไข เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานของผลงานที่สามารถตรวจสอบ หรือวัดได้ และหากผลงานต่ำกว่าที่กำหนด ต้องหาทางปรับปรุง แก้ไข หาสาเหตุในขั้นตอนของการทำงานต่าง ๆ ตั้งแต่ต้น คือ ช่วงของการวางแผน ก็อาจเป็นไปได้ นั่นเอง (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546; อ้างอิงจาก Bartol & Others, 1998)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548:22-23) กล่าวว่าหน้าที่การบริหาร Management function) ของผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่การบริหาร 4 ประการ คือ 1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนด

เป้าหมายขององค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานและการกำหนดการปฏิบัติงานที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การจัดองค์การ (Organization) เป็นการกำหนดโครงสร้างและระบบงาน ตลอดจนการแบ่งงาน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ 3) การชักนำ (Leading) เป็นการจูงใจบุคคลให้เต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ หรือเป็นการกระตุ้นพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนการธำรงรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior : OB) โดยตรง และ 4) การควบคุม (Controlling) เป็นการสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นว่าทุกสิ่งเป็นไปด้วยดีหรือเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องติดตามผลการดำเนินงานขององค์การ โดยเปรียบเทียบการทำงานที่เป็นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่จำเป็น

โดยสรุป การบริหารจึงเป็นเครื่องมือหลักของผู้บริหารในการทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และเวลาที่กำหนดไว้โดยอาศัยลูกน้อง ทั้งนี้ผู้บริหารหรือหัวหน้าในแต่ละระดับจะใช้น้ำหนักในการบริหารที่ต่างกัน เช่น ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการ หรือ CEO) จะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์กรมากกว่า รองลงมา คือ การจัดสรรและควบคุมส่วนการนำจะใช้น้อย ส่วนหัวหน้าระดับปฏิบัติการจะเป็นผู้นำนโยบายขององค์กรสู่การปฏิบัติ จึงใช้น้ำหนักทั้ง 4 ในสัดส่วนพอ ๆ กัน แต่สำหรับผู้บริหารระดับต้น จะมีความใกล้ชิดกับลูกน้องมากกว่าจึงใช้น้ำหนักในการนำเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตามผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญในการควบคุม กำกับ ดูแล และการประเมินผลในสัดส่วนที่พอ ๆ กัน

สำหรับผลการศึกษาของ Mintzberg (อ้างอิงใน Bartol & others. 1998) พบว่า ผู้บริหารที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์สูงจะสามารถทำงานได้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นและเป็นผู้ที่ไม่ได้ทำงานประจำมากนัก โดย Mintzberg ได้เสนอบทบาทผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านจริยธรรม รายละเอียดดังนี้

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ : ผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทออกมา 10 บทบาทย่อย ซึ่งรวมกลุ่มได้ 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. **กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล** (Interpersonal role) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและตำแหน่งแบบทางการ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหาร “ศูนย์รวมประสาท” (Nerve center) ขององค์การ ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead) ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ประเพณี หรือพิธีการขององค์การ เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการมอบวุฒิบัตรการศึกษา เป็นต้น 2) บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (Leader) มุ่งอำนวยการ การจูงใจ การติดต่อสื่อสารและการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 3) บทบาทเป็น

ผู้สร้างความสัมพันธ์ (Liaison) กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (Informational role) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่ง ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) ให้ได้ข้อมูลข่าวสารทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ 2) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (dissemination) ที่ได้รับจากภายในและภายนอกให้แก่บุคลากรในองค์การ 3) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การต่อบุคคลภายนอกองค์การ

3. กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (decisional role) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “นักตัดสินใจ” (decision maker) อันสืบเนื่องมาจากบทบาทสองกลุ่มแรก ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การอยู่เสมอ 2) บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) โดยแก้ปัญหาเมื่อองค์การเผชิญสิ่งรบกวนที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวแต่ได้ผล 3) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) ให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในองค์การ และ 4) บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator) กับบุคคลอื่นหรือองค์การอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ สำหรับการจำแนกกลุ่มบทบาทต่าง ๆ (วิโรจน์ สารัตนะ. 2542: 5-6)

นอกจาก บทบาทต่างๆ 10 อย่างที่ได้กล่าวมาแล้ว ในการบริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นอีก คือ

1) **ทักษะทางด้านเทคนิค** คือ ต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถพื้นฐานในวิชาชีพที่รับผิดชอบ เช่น หากเป็นหัวหน้าวิศวกรก็ต้องมีความรู้เกี่ยวกับทางวิศวกรรมศาสตร์ในระดับที่เข้าใจเพียงพอสำหรับนำไปสอนหรือแนะนำลูกน้องได้ เป็นต้น

2) **ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์** คือ รู้จักอยู่ร่วมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เรียนรู้มารยาทต่าง ๆ รู้จักติดต่อ เข้าพบเข้าหา รู้จักปราศรัย มีความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น มีความเข้าใจและเข้าใจบุคคลอื่นได้ ไม่ว่าจะเป็นลูกน้อง เจ้านาย หรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมุ่งทำงานโดยผ่านผู้อื่นเป็นหลัก จึงต้องมีทักษะด้านนี้อย่างสูง และ

3) **ทักษะทางด้านความคิด** คือ ความสามารถของผู้บริหารในการคิดพิจารณา วิเคราะห์ และดำเนินการจัดการ ความสามารถในการมองภาพรวมของพนักงานอย่างมีความเข้าใจว่าส่วนต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไร จะพัฒนางานไปได้อย่างไรจึงจะเจริญเติบโตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์นั่นเอง กล่าวโดยย่อ คือ ผู้บริหารต้อง “เก่งงาน” เพื่อจะได้สอนหรือแนะนำลูกน้องในการทำงานประจำได้ “เก่งคน” เพื่อจะได้บริหารคนโดยใช้คนให้ถูกกับงานที่เค้าถนัด สามารถพัฒนาจุดอ่อนเสริมจุดเด่น และเข้าใจลูกน้องได้ ติดต่อประสานงานกับคน

อื่นที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ทักษะข้อนี้มีความสำคัญในทุกระดับของผู้บริหาร เพราะยังมีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าไรก็ยิ่งต้องใช้ทักษะนี้มากขึ้นเข้าตำราที่ว่า “ต้องทำให้นายตั้ง ลูกน้องดัน เพื่อร่วมงานสนับสนุน” ส่วนเรื่องของการ “เก่งคิด” เพื่อจะได้นำพาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าด้วยวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล ซึ่งทักษะนี้มีความจำเป็นมากสำหรับผู้บริหารระดับสูง ๆ ของหน่วยงาน เพราะต้องคิดวางแผนให้หน่วยงานพัฒนาไปตามวัตถุประสงค์หรือพันธกิจ นั่นเอง

ด้านการเปลี่ยนแปลง : เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ จำเป็นจะต้องมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาหน่วยให้ยั่งยืน ซึ่ง peter Senge. (สำนักงาน ก.พ.ร. 2550: 4-5; อ้างอิงจาก peter Senge. 2549) มีกรอบแนวคิดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เน้นการปรับเปลี่ยนองค์กรโดยเริ่มที่การปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อ ค่านิยมของคนส่วนใหญ่ในองค์กร ผู้นำมีบทบาทในการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ในระดับบุคคล และกระทำตนเป็นแบบอย่างเท่านั้น แต่ไม่สามารถบังคับให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้โดยคนในองค์กรไม่สมัครใจ Senge เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงเกิดจาก “ความรู้อันหยั่งลึก” ในองค์กรเท่านั้น และโดยที่หน่วยเรียนรู้พื้นฐานในองค์กรใด ๆ คือกลุ่มบุคคล/ทีมงานที่ปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง และเขาเน้นการสร้างองค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งผู้คนเพิ่มพูนความสามารถของตนในการสรรค์สร้างผลลัพธ์ที่ปรารถนาอย่างแท้จริง องค์กรสามารถแก้ไขอุปสรรคในการเรียนรู้ด้วยหลัก 5 ด้าน ที่บุคคลและทีมงานต่าง ๆ ในองค์กรควรพัฒนาขึ้นเพื่อสร้างศักยภาพในระดับองค์กร การเรียนรู้ 5 ด้านนี้ ได้แก่ System Thinking (การคิดเชิงระบบ) Personal Mastery (ความเป็นเลิศในระดับบุคคล) Mental Models (กรอบความนึกคิด) Shared Vision (วิสัยทัศน์ร่วมกัน) และ Team Learning (การเรียนรู้ร่วมกัน) โดยที่กรอบแนวคิดนี้เน้นการเรียนรู้ในระดับบุคคล จึงเหมาะแก่องค์กรที่มุ่งพัฒนาศักยภาพ และต้องการให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในระดับปัจเจกบุคคลก่อนจะขยายไปสู่ระดับองค์กร

ธีระเดช สุขโต (2543: 7) ให้ความหมายของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้ร่วมงานที่เหมาะสม โดยใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่เชื่อมโยงทฤษฎี หรือความรู้กับการปฏิบัติหรือการกระทำ พร้อมทั้งสอดแทรกเทคนิควิธีการต่าง ๆ ให้บูรณาการเข้าด้วยกันจึงทำให้การเปลี่ยนแปลงสัมฤทธิ์ผลสร้างความพึงพอใจให้กับทุกคน สำหรับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2544: 115) ให้ความหมายของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกิดความสนใจหรือเต็มใจที่จะกระทำด้วยความมั่นใจว่าสิ่งที่ปฏิบัติไปนั้นจะประสบความสำเร็จ

คาร์เนล (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 75; อ้างอิงจาก CARNALL) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลนั้น จะขึ้นอยู่กับ การวางแผนอย่างระมัดระวังและการให้คน

อื่นมีส่วนร่วมตลอดจนวิธีการนำแนวคิดที่ได้ไปปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีพฤติกรรมการบริหาร ดังต่อไปนี้ คือ 1) การเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การวิเคราะห์ปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน การหาข้อมูลสำหรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การวางแผนการเปลี่ยนแปลง เช่น ให้อุทิศคนอื่นมีส่วนร่วมโดยการระดมสมอง ระดมความคิด มีข้อมูลอย่างชัดเจน 3) การนำไปปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลง เช่น การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม การชี้แจงก่อนว่าอะไรจำเป็นต้องทำก่อนหลัง โดยกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และ 4) การติดตามการเปลี่ยนแปลง เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การชี้แจงประเด็นที่ควรปรับปรุง การมีระบบการติดตาม

จากแนวคิดและทัศนะดังที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นได้ ดังนี้คือ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ เชื่อมมั่นในตนเอง และมีมนุษยสัมพันธ์

ด้านจริยธรรม : จริยธรรมเป็นสิ่งที่มียุ่แล้วในตัวมนุษย์โดยธรรมชาติ ซึ่งจะต้องพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ที่แสดงออกจากการกระทำ พฤติกรรม หรือความประพฤติของมนุษย์ที่ควรปฏิบัติ ซึ่งได้จากหลักการทางศีลธรรมในศาสนา หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณีเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม นอกจากนี้จริยธรรมยังใช้เป็นแนวทางเพื่อประกอบในการตัดสินใจต่อการกระทำ ที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ด้วย สำหรับผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำในการบริหารงานจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม มีความซื่อสัตย์ บริสุทธิ์และให้ความยุติธรรมแก่ทุก ๆ คนในหน่วยงาน

จริยธรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งในการบริหารงานในองค์การซึ่งผู้บริหารเป็นทั้งผู้นำและผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมายในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติดีและปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้ สุพัตรา สุภาพ (2540: 56) ได้กล่าวสรุปความหมายของผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้ที่มีความยุติธรรมในการบริหารงานโรงเรียน ไม่มีความลำเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่ง กล่าวตัดสินใจตามเหตุผลที่ได้พิจารณาอย่างรอบคอบแล้ว ซึ่งพระมหาไชยา หัดประกอบ (2544: 24) ได้สรุปความหมายของผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนว่า คือ ผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติตนตามหลักคำสอนทางศาสนาและนำไปใช้ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ มีเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน เป็นต้น

ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารทางจริยธรรม หมายถึง ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนด้วยจิตสำนึกตามหลักศาสนาที่ตนนับถือซึ่งได้รับการอบรมสั่งสอนจนเคยชินเป็นนิสัยประจำตัวและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก สำหรับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานด้านปัจจัยมาตรฐานที่ 19 ได้ระบุว่าผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของผู้บริหาร ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544: 27)

1. ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารมีเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์
3. ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ต้องไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่เกี่ยวข้องกับ

อบายมุข สิ่งเสพติดและในฐานะของการเป็นผู้บริหารโรงเรียน นอกจากจะต้องทำหน้าที่ในการบริหารงานในโรงเรียนแล้ว จะต้องทำหน้าที่ให้การอบรมสั่งสอนแก่บุคคลอื่นด้วย เป็นต้น

บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับบุคคลหรือการครองคนไปในแนวทางที่มีประสิทธิภาพหรือพึงปรารถนา ได้แก่ ช่วยเพิ่มบรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับผู้บริหาร ทำให้การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหาร มีโอกาสได้รับการเอาใจใส่ตามหลักคุณธรรม และมีโอกาสมีส่วนร่วมในการดำเนินงานองค์การให้ไปสู่วัตถุประสงค์ร่วมกัน ช่วยเพิ่มความรักความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์การเพราะได้รับสิทธิเสมอภาคตามหลักนิติธรรม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และบุคลิกภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพช่วยเป็นตัวอย่างการมีลักษณะนิสัยที่ดีในการครองคน ทำให้เกิดการเรียนรู้คุณลักษณะที่ดีในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล (สมใจ ลักษณะ. 2543: 38 -117) และมีผู้ให้ความหมายของ บทบาทผู้บริหาร เช่น ธวัชณ์ โควินท์ (2544: 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระทำเป็นตัวอย่างและจูงใจให้ข้าราชการครูแต่ละคนปฏิบัติตามวินัยข้าราชการและจรรยาบรรณครูซึ่งประกอบด้วยบทบาทที่สำคัญ 3 ด้าน คือ บทบาทในการส่งเสริมบทบาทในการป้องกัน และบทบาทในการปราบปราม และอรรถพล เต็กกวยพร (2549: 5-6) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารที่มีต่อการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรม 7 ด้าน (POSDCoRB) ตามแนวคิดของ กุลิกและเออร์วิค (Gulik and Urwick) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณ เป็นต้น

จากงานวิจัยของ ธวัชณ์ โควินท์ (2544) ที่ศึกษาบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต

การศึกษา 5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อพฤติกรรมทั้งในด้านการสอน การปฏิบัติตามระเบียบวินัย และมุ่งมั่นทำประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารที่มีลักษณะของความเป็นผู้นำจะมีอิทธิพลเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้ดี เป็นที่ยอมรับว่าผู้นำสามารถมีอำนาจ (Power) และอิทธิพล (Influence) ต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ร่วมงาน ซึ่งอำนาจของบุคคลจะไร้ประโยชน์ถ้าไม่สามารถนำอำนาจไปสร้างเป็นอิทธิพลต่อบุคคล การสร้างอิทธิพลเป็นศิลปะของการใช้อำนาจในการขับเคลื่อนบุคคลให้ไปสู่เป้าหมายปลายทางที่ต้องการ (สมใจ ลักษณะ. 2543: 41)

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่

- การวางแผน เป็นการบริหารและการปฏิบัติตามข้อกำหนด และเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา เพื่อวิเคราะห์ หาสาเหตุของความแตกต่างระหว่างแผนงานกับผลการดำเนินงาน สรุปผลและเสนอ ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

- การประสานงาน หมายถึง การทำงานประสานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

- การรายงานติดตาม หมายถึง การวัดและการประเมินผล และการบริหารภายใน รวมถึง การสอดส่องดูแลกิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนด

- การมอบหมายงาน หรือการมอบหมายอำนาจหน้าที่ หมายถึง การกำหนดความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ (Assignment of responsibility and authority) รวมทั้งทำการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ภายในส่วนงานหรือที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตน)

2) ด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารมีคุณสมบัติของบริหารในการเปลี่ยนแปลงจากเดิมให้มีการพัฒนาให้ดีขึ้นทั้งทางด้านสารสนเทศ เทคโนโลยี และการปฏิบัติงานรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ และการนำข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ มาเพื่อพัฒนา ส่งเสริม ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน

3) ด้านจริยธรรม หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารมีคุณสมบัติของผู้บริหารซึ่งแสดงออกในการประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอด้วยความเคยชินและกระทำโดยจิตสำนึกที่บริสุทธิ์ได้แก่ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความเสียสละ บำเพ็ญประโยชน์แก่สาธารณสุข และเป็นแบบอย่าง ที่ดีทั้งด้านการประพฤติปฏิบัติด้านกิริยามารยาท วาจา รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบราชการ เป็นต้น

การวัดบทบาทผู้บริหาร

การวัดบทบาทผู้บริหารนั้น ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดบทบาทผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านจริยธรรมจำนวน 22 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า บทบาทผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคาดหวัง ว่าการที่ผู้บริหารมีบทบาทในด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเปลี่ยนแปลงและด้านจริยธรรม จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานทางด้านความรับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ดี ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรบทบาทผู้บริหารมาศึกษาในงานวิจัยนี้

4.2 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานขององค์การเห็นคุณค่าของค่านิยม ความสามารถ พฤติกรรมที่คาดหวัง และความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (จรัล อุ่ณฐิติวัฒน์. 2548: 11; อ้างอิงจาก Louis. 1980: 229-230) แวน มาเนนและชิน (จรัล อุ่ณฐิติวัฒน์. 2548: 11; อ้างอิงจาก Van Maanen; & Schein. 1979: 211) กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็นกระบวนการที่พนักงานต้องเรียนรู้ ปรับตัว และสื่อสารกับพนักงานในหน่วยงานและในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้พนักงานได้มาซึ่งทัศนคติ พฤติกรรม และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์การ ส่วนฮัค (จรัล อุ่ณฐิติวัฒน์. 2548: 11-12; อ้างอิงจาก Heck. 1995: 33) กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลได้รับการสอน และเรียนรู้เนื้อหาการทำงาน ทักษะและบทบาทในองค์การ ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มนุษย์จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่วัยทารกจนเป็นผู้ใหญ่และในแต่ละช่วงวัยมนุษย์สามารถปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตทางสังคมได้อย่างสมดุล เพราะมนุษย์เรียนรู้เข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งกันและกัน เรียนรู้ถึงค่านิยม ความรู้ ความเชื่อ กฎระเบียบ บรรทัดฐานของสังคมจากแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและได้รับการเรียนรู้ทั้งจากการสอน การถ่ายทอดจาก

ประสบการณ์ตรงของบุคคลในครอบครัว สังคมและโดยทางอ้อมผ่านสื่อสถาบันต่าง ๆ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work Socialization หรือ Organizational Socialization) เป็นกระบวนการที่ปลูกฝังให้แก่พนักงานขององค์กร ได้เรียนรู้ ได้เข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยมการทำงาน เจตคติ ทักษะ พฤติกรรมและบทบาทการทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนโยบายขององค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะมีบทบาท และมีความชัดเจนขึ้นอย่างต่อเนื่องไปพร้อม ๆ กับชีวิตการทำงานในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งบุคลากรในองค์กร จะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน เริ่มจากการเรียนรู้ทางวิชาการ ในงาน อาชีพตามหน้าที่ความรับผิดชอบจนมีทักษะสูงขึ้นจนสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานและ องค์กรได้ ซึ่งประกอบกับการได้รับการถ่ายทอดในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่จะทำงานร่วมกันในองค์กร (อังคินันท์ อินทรกำแหง. 2548)

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานขององค์กร เป็นการเรียนรู้เพื่อรับรู้บทบาท การทำงานในสังคม ซึ่งบทบาทดังกล่าวเป็นแบบแผนพฤติกรรมของกลุ่มสังคม ผลของการถ่ายทอดทาง สังคมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้น ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่มสังคมนั้น ๆ ทำให้สังคมในองค์กรนั้นสามารถดำเนินและดำรงอยู่ได้ และวิริตี ปานศิลา (2542: 44 อ้างอิงจาก Cohen. 1981: 14) กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการซับซ้อนที่บุคคลได้มา ซึ่งความรู้ ทักษะและสำนึกเอกลักษณ์แห่งอาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของสมาชิกในวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งรวม ไปถึงการซึมซับเอาค่านิยม และบรรทัดฐานของกลุ่มเข้าสู่พฤติกรรม โดยบุคคลจะมีการยกเลิก ลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขามีอยู่ในวัฒนธรรมและเกิดลักษณะทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิก ในอาชีพ ผลผลิตสุดท้ายของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน คือ บุคคลที่ผ่านกระบวนการนี้มีทั้ง ความสามารถทางความคิดและมีการซึมซับเอาค่านิยม และเจตคติที่เป็นสิ่งที่ต้องการในทางอาชีพ และเป็นสิ่งที่คาดหวังของสถานการณ์โดยรวม ซึ่งมีผู้วิจัยไว้ ดังเช่น วิริตี ปานศิลา (2542) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการร่วมกับตัวแปรด้านการรับรู้ เกี่ยวกับบทบาทสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานและการ พัฒนาบุคลากรสายสาธารณสุขตำบล มีความสัมพันธ์กัน ($r = .20$) ซึ่งการถ่ายทอดการทำงานอย่าง ไม่เป็นทางการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญอันดับแรกของพฤติกรรมการทำงานด้านสนับสนุนสาธารณสุข มูลฐานและการพัฒนาบุคลากรสายสาธารณสุขตำบล ($r = .26$) ส่วนงานวิจัยของลักษณะมี ลูประสงค์ (2546) พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาได้รับการถ่ายทอดทาง สังคมในการทำงานสูง ไม่ว่าจะเป็นเจตคติต่อการสื่อสารในระดับใดก็ตามจะมีพฤติกรรมการทำงานด้าน การสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ

(P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .356$) และ เจ้าหน้าที่สินเชื่อที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.365$) และจากการศึกษางานวิจัยของ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) พบว่า พนักงานช่างที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการมากจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = .386$) เป็นต้น

สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้ความเข้าใจและมีทักษะต่าง ๆ ในอาชีพการงานนั้น ๆ มีทั้งการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ เป็นการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่บุคคลได้รับอย่างเป็นทางการจากองค์กรนั้น ๆ เช่น การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ ก็เช่น โดยการบอกเล่า แนะนำ การเป็นแบบอย่างจากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน ระเบียบ วัฒนธรรม การฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน ตระหนักในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับปฏิบัติ ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน/ทีมงาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมทั้งที่เป็นการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาต่าง ๆ เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การสอน บอกเล่า แนะนำชี้แนะ และการมีตัวแบบที่ดี เป็นต้น

การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

ในการวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้น วิริติ ปานศิลา (2542) ได้สร้างแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานขึ้นเองเพื่อวัดปริมาณการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลอย่างเป็นทางการ จำนวน 36 ข้อ และไม่เป็นทางการ จำนวน 43 ข้อ มีลักษณะแบบวัดประกอบด้วยประโยคบอกเล่า 1 ประโยค มีมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” ถึง “ไม่เคยเลย” ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .95 และลักษมี ลูประสงค์ (2546) ได้นำแบบวัดของ วิริติ ปานศิลา (2542)

มาดัดแปลงเป็นประโยคบอกเล่า จำนวน 15 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .88 สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดของลักษมี ลูประสงค์ (2546) ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัย มาดัดแปลงเพื่อวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของหน่วยงานสูงก็จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานสูง ดังนั้น ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานน่าจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วย จึงได้นำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

4.3 บรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่ประกอบขึ้นมาเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การหนึ่ง บรรยากาศองค์การที่ดีมีส่วนช่วยเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความอยากปฏิบัติงาน ซึ่งบรรยากาศในการทำงาน จึงหมายถึงกลุ่มของลักษณะการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นรับรู้โดยตรงและทางอ้อม ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้ คือ 1) บรรยายลักษณะสภาพขององค์การ 2) เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง 3) จะต้องยืนยงอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง และ 4) จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ (สมชาย ประกิจเจริญสุข. 2547: 20; อ้างอิงจาก บราวน์ และ มอเบิร์ก. 1980: 667) และสุนทร โคตรบรรเทา (2547: 145) นักทฤษฎีองค์การ มีความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การ มีแนวคิดรวบยอดคาบเกี่ยวกัน (Miner. 1995; cited in Lumenburg and Ornstein. 2007: 74) แต่วัฒนธรรมองค์การมีรากฐานมาจากสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ส่วนบรรยากาศองค์การมีรากฐานมาจากจิตวิทยา จากผลการวิจัยค้นคว้าแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ การจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ (Miskel and Ogawa. 1988: 279-304; cited in Lumenburg and Ornstein. 2007: 74)

สตริงเจอร์ (Stringer. 2002: 10-12) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและแบ่งลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมขององค์การและสามารถวัดระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1.ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของการแบ่งงาน อำนาจหน้าที่การบริหารต่าง ๆ การวางแผนการบริหารงาน การกำหนดกฎข้อบังคับและระเบียบวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือสรุปคือ การจัดโครงสร้างของหน่วยงานที่ดีมีค่าอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

2.ด้านมาตรฐาน (Standards) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกแผนกอย่างเป็นระเบียบชัดเจนเพื่อเป็นหลักฐาน ที่ทำให้เกิดเป็นมาตรฐานในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเป็นที่น่าเชื่อถือได้ในหลักปฏิบัติตามประสิทธิภาพของงาน เป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ แรงผลักดันในหน่วยให้มีการปรับผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3.ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรใน การที่หน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบและสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเองของบุคลากร

4.ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการยอมรับในผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ เช่น เงินเดือน โบนัส การเพิ่มค่าตอบแทน การยกย่อง ชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ นั่นคือ การที่หน่วยงานมีการให้รางวัลสำหรับงานที่ทำได้ดี มีการตำหนิหรือลงโทษเมื่องานที่ทำมีความผิดพลาดหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5.ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานในการให้ความไว้วางใจ ความสนใจเอาใจใส่ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเสมอภาคกัน นั่นคือ การที่บุคลากรในหน่วยงานให้ความไว้วางใจและให้กำลังใจกันในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและได้รับความช่วยเหลือจากทีมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

6.ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกที่มีคุณค่าต่อทีมงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นั่นคือ การที่บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหน่วยงาน และการยึดมั่นต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

พรพวรรณ ชุ่นจันทร์ (2543: 6) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะภายในองค์การ รวมถึงรูปแบบในการบริหารงานขององค์การ ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตามความรู้สึกนึกคิดของตน ก่อให้เกิดการ

จิตใจและมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยที่บรรยากาศองค์การจะอยู่ในช่วงระยะหนึ่งเท่านั้น อันประกอบด้วย โครงสร้างและเป้าหมายของงาน ความเป็นอิสระ ความอบอุ่น การสนับสนุน รางวัลตอบแทน การติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรม

สมยศ นาวิการ (2544: 192; อ้างอิงจาก Gary Dessler. 1980) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การว่า การรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และ“ความรู้สึก” ของเขาที่มีต่อองค์การในแง่ของ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน บรรยากาศขององค์การมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยง ทางด้านหนึ่งเป็นลักษณะที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎ และแบบของความเป็นผู้นำ บรรยากาศเป็นการรับรู้หรือ “ความรู้สึก” ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การเหล่านี้ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ส่วนอีกทางด้านหนึ่งของบรรยากาศ คือ ขวัญและพฤติกรรมของพนักงาน พฤติกรรมของพนักงานไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับแบบของความเป็นผู้นำหรือโครงสร้างที่แท้จริง บุคคลแต่ละคนมองดูโลกโดยผ่านทางหน้าต่างที่แต้มด้วยค่านิยม ความต้องการ และบุคลิกภาพของตนเอง การรับรู้ที่มีต่อโลกเหล่านี้เป็นสิ่งที่มียอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของเขา

ศิริพงษ์ เสาภายน (2547: 87) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการแผนกต่าง ๆ

ธกร ถาวรสันต์ (2550: 6) ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์การ ว่าหมายถึง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมของงานที่ดำรงจมานโดยอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าว โดยจำแนกออกเป็น 8 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์กร มิติความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล มิติความอบอุ่นและสนับสนุน มิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติแห่งความขัดแย้งและการยินยอมให้มีการขัดแย้ง มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและเสียงภัยและการได้รับการเสียงภัย

เรืองอุไร อมรไชย (2550: 62-63) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในหน่วยงานตามความรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของตน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ตามแนวคิดของ สตริงเจอร์ (Stringer. 2002: 10-11)

สมยศ นาวิการ (2536: 298; อ้างอิงจาก Downey Hellriegel Slocum. 1974) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์การต่อผู้บริหารและบุคคลในองค์การด้วยเหตุผล 3 ประการคือ

1. บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของพวกเขามาก หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองในองค์กร โดยปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร คือ แบบของความเป็นผู้นำ ทักษะ และวิธีการของผู้บริหารใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร จากการศึกษาของ Litwin และ Stringer พบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศการร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์กร สภาพบรรยากาศที่มุ่งประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบรรยากาศที่มุ่งผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีผลผลิตสูง ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน งานบรรลุผลสำเร็จ

สำหรับในเรื่องการทำงานของบุคคลทั่วไปแล้ว เป็นความต้องการ (Human Needs) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน จำเป็นยิ่งที่บุคคลต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน ดังนั้น การเข้ามาสู่องค์กรหรือเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมองดูบรรยากาศรอบข้างว่ามีความเหมาะสมเพียงไรในการที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อเป็นเช่นนั้น บรรยากาศในการทำงานเป็นมูลเหตุหนึ่งที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรอันมีผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเรื่องการปฏิบัติงาน มาสโลว์ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ. 2545: 17-18; อ้างอิงจาก Maslow. n.d.) มีแนวคิดเกี่ยวกับระดับความต้องการของมนุษย์ โดยกล่าวว่ามนุษย์ จะมีความต้องการพื้นฐานและพยายามที่จะตอบสนองความต้องการนั้นอย่างเต็มที่ นอกจากนี้เมื่อความต้องการระดับพื้นฐานได้รับการตอบสนอง ทิศทางของความต้อการจะมีระดับสูงขึ้น ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม (ความต้องการที่จะมีส่วนร่วม ต้องการมิตรสหาย) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์ที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น บรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ดังเช่น งานวิจัยของ สมชาย ประกิตเจริญสุข (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ถ้าบรรยากาศในการทำงานดีก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีด้วย ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550) ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

($r = .522$) และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาโดยสัมประสิทธิ์อิทธิพลคือ .28 เป็นต้น

ดังนั้น บรรยากาศองค์การในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามแนวคิดของ สตริงเจอร์ (Stringer.2002) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)

การวัดบรรยากาศในการทำงาน

การวัดบรรยากาศในการทำงานในครั้งนี้ โดยใช้แบบวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational climate questionnaire) ของ สตริงเจอร์ (Stringer. 2002: 65-67) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) มีจำนวน 24 ข้อ โดยเรื่องอุไร อมรไชย. (2550) นำมาดัดแปลงเพื่อวัดบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .84 จำนวน 17 ข้อ สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดบรรยากาศตามการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้แบบวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational climate questionnaire) ตามแนวคิด สตริงเจอร์ (Stringer. 2002: 65-67) ที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดของ เรื่องอุไร อมรไชย (2550) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยข้างต้นที่กล่าวมาแล้วนั้น จะพบว่า บรรยากาศในการทำงานมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล จะเห็นว่าบุคคลที่อยู่ในสภาวะการณ์ที่มีบรรยากาศในการทำงานดี จะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดหมายว่าตัวแปรทางสภาพแวดล้อมคือ บรรยากาศในการทำงานน่าจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วย จึงได้นำมาเป็นตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

5. ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน

5.1 ลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงาน

ลักษณะทางจิต ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมใดก็ตามจะเป็นลักษณะที่สะสมขึ้นภายในตัวบุคคล ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบัน ลักษณะทางจิตมีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลประสบอยู่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ลักษณะทางจิตที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งมีตัวแปรที่จะศึกษาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน จากการประมวลเอกสาร เช่น จากงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550: 7-16) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมี 4 ด้าน คือ 1)พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2)พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3)พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ 4)พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในระดับซี 5-8 จำนวน 372 คน เมื่อวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเป็นขั้น ปรากฏว่าพบ จิตลักษณะทั้ง 5 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม วิธีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 31.8% ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ 43.4% ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 24.3% และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้สูงสุด 44.4% ส่วนงานวิจัยของ มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่สินเชื่อ บมจ.ธนาคารกรุงไทย พบว่า ปัจจัยทางจิตเดิม ได้แก่ มุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .348$.627 และ.158) ตามลำดับ หมายความว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่อสูง เป็นต้น ซึ่งบารูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544: 8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การไว้ว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพกายภาพ (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Conditions) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรมนอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณ

และคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานสาย การลาและการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

จากการประมวลเอกสาร และการศึกษาข้างต้น พบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน ล้วนส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานและอาจจะมีตัวแปรที่ร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการได้ ดังนี้

5.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน

5.1.2 เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงาน

5.1.3 สุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงาน

5.1.4 ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงาน

5.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้กระทำ อย่างใดอย่างหนึ่งอันยังผลให้บุคคลนั้น ถูกจูงใจให้กระทำตามวัตถุประสงค์ และความต้องการของตน ได้ เป็นความจริงที่ความต้องการของคนและขององค์กรมักจะมี ความขัดแย้งกัน คนต้องการมีชีวิตที่ดี มีสถานภาพทางสังคมดำรงอย่างมีศักดิ์ศรีในสังคม สำหรับองค์กรมีความต้องการความเจริญเติบโต มีชื่อเสียงสร้างประโยชน์ในสังคม และเพื่อสร้างระบบให้สมดุลระหว่างทรัพยากรบุคคล และองค์การ จึงจำเป็นต้องหาวิธีการใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์การ สนับสนุนให้บุคคล เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการ ทำงานมีหลักฐานจากการวิจัยมากมายที่บ่งชี้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์เป็น ลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจน สำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วณิชานนท์, 2545: 401-402) และสุรางค์ คุ้มตระกูล (2541: 172) ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะ ประกอบพฤติกรรมที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่จะทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งใน งานวิจัยของสุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะ ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทุ่มเทความ พยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับคำยกย่องชมเชยหรือจนได้รางวัล สำหรับงานวิจัย ของลักษมี ลุประสงค์ (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การเพียรพยายามที่จะพัฒนานตน

และงานของตนให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานและมุ่งมั่นแสวงหา ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นผู้ที่ขออาสาสมัครทำงานต่าง ๆ ขอบแข่งขันเพื่อชัยชนะมีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ ทำให้เป็นคนที่ยืดหยุ่นและอาจจะเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้อีกด้วย และแมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้พบข้อเท็จจริงว่า ผู้ประกอบการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความกล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสม บุคคลประเภทนี้จะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ชอบงานที่ต้องอาศัยโชคความไม่พอใจที่จะกระทำแต่สิ่งง่าย ๆ มักจะเลือกงานที่ยากพอควร ไม่ย่อท้อจนเกินไปและไม่ยากจนเกินความสามารถที่จะทำให้สำเร็จ เพราะเชื่อในความสามารถของตนเอง 2) มีความกระตือรือร้น ชอบทำสิ่งแปลกใหม่ มีความมานะพากเพียรทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง 3) มีความรับผิดชอบการกระทำของตน มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เพื่อความพอใจของตนเองมิใช่เพื่อหวังการได้รับคำยกย่องจากผู้อื่น ชอบมีอิสระในการคิดการกระทำและเรียนรู้ที่จะเผชิญกับข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมา 4) ต้องการเรียนรู้จากผลการตัดสินใจของตนเอง เป็นบุคคลที่ต้องการเรียนรู้โดยเร็วที่สุดว่าการกระทำของตนได้ผลอย่างไร ถึงจะกระทำไม่ดีก็ต้องทราบผลโดยทันทีเช่นกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการกระทำให้บรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไป 5) มีการคาดการณ์ล่วงหน้า เป็นผู้ที่ทำงานโดยมีการวางแผนโครงการระยะยาว เล็งการณ์ไกล ทำให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่าการดำเนินงานแต่ละครั้งจะมีโอกาสสำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดอุปสรรคจะแก้ไขอย่างไร และการทำงานแต่ละครั้งก่อให้เกิดผลดีและผลเสียอย่างไรบ้าง 6) มีความสนใจในการจัดระบบงาน คือ จัดระบบงานอย่างมีจุดหมาย ทราบว่างานชนิดใดควรดำเนินงานก่อนหลังและงานชนิดใดสามารถเอื้อประโยชน์ต่องานชนิดอื่นเพื่อให้การทำงานแต่ละครั้งประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ๆ (งามตาม วณิชานนท์. 2545; อ้างถึง ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523)

ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความพากเพียรพยายาม หรือความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานดีเยี่ยม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง โดยมีลักษณะสำคัญ คือ จะมีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่

ในการศึกษาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น พบว่ามีงานวิจัยที่ค้นพบมากมาย ดังเช่นงานวิจัยของ ปริญา ณ วันจันทร์ (2536) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย ซึ่งพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา ($r = .22$) หมายความว่า ครูประถมศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ส่วนงานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่า นักวิชาการการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิริติ ปานศิลา (2542) พบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานเหมาะสมมากกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านรวมมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษมี ฤประสงค์ (2546) พบผลว่า นักวิชาการการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย ซึ่งบังอร โสฬส (2546) ทำการศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทมากที่สุดในการทำนายประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าชัดเจนเฉพาะในกลุ่มหัวหน้าอเมริกัน ซึ่งตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานได้ร้อยละ 40.8 ส่วนงานวิจัยของ มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) พบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงผ่านการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยังพบผลจากงานวิจัยของพนิดา ธนวัฒนากุล (2547) พนักงานช่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .442$) และจากงานวิจัยของสุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) พบว่า พนักงานชายทั้งหมด ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือสิ่งที่ช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนซึ่งปัจจุบันยังมีงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานราชการ

อย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เป็นต้น

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสังเกต การทดสอบ ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาเกณฑ์ปรกตินิสัยคนทั่ว ๆ ไปเป็นมาตรฐาน ซึ่งเป็นคำเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่าง ๆ หรือปฏิกิริยาที่ตนทำอยู่เสมอ ๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้น ๆ การประมาณค่า โดยเลือกคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องมือ เชิดชูให้บุคลิกภาพเด่น สะดุดตา การวิเคราะห์ตนเอง คือการประมาณค่าตนเองแบบวิเคราะห์ตัวเอง จะเป็นคำถามแบบปรนัยจะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน และการสัมภาษณ์ (ปริญญา ณ วันจันทร์. 2536; 27-28) โดยจะเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมเกี่ยวกับผู้ที่ต้องการวัด ดังเช่น แบบวัดของ ลักษมี ลูประสงค์ (2546) ดัดแปลงแบบวัดมาจาก นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับนักนักวิชาการศึกษา มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .76 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .49 - .78 มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดัดแปลงแบบวัดของ ลักษมี ลูประสงค์ (2546) มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคาดหวังว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานมากกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

5.1.2 เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงาน

เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) หมายถึง ความมุ่งหวังหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หลีกเลี่ยงโทษที่อาจจะเกิดต่อตนเอง ผู้อื่นและส่วนรวมโดยการที่ตนจะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

(ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543: 174-178; อ้างอิงจาก Kohlberg. 1964, 1976. Review of Child Development Research, Moral Development and Behavior: Theory, Research, and Social issues.) กล่าวถึง เกณฑ์ในการตัดสินความถูกต้องของการกระทำอันขึ้นอยู่กับการพัฒนาทางปัญญา อายุและวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งจะมีการพัฒนาเป็นขั้น ๆ จากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงกว่า ไม่มีการย้อนกลับ และการข้ามขั้นหรือการเร่งขั้นแต่อย่างไร และจริยธรรมในแต่ละขั้นจะเป็นผลของการคิดไตร่ตรองซึ่งเกิดจากข้อมูลส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลได้รับ ตลอดจนการที่บุคคลจัดระบบทางความคิดอย่างเป็นระบบ เกิดเป็นโครงสร้างทางความคิดใหม่ที่แตกต่างไปจากจริยธรรมเดิมที่มีอยู่ในเรื่องของคุณภาพ โดยแบ่งระดับจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับประกอบด้วยขั้นย่อย ๆ 2 ขั้น รวมเป็น 6 ขั้น ตามลักษณะของการพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคล ระดับที่ 1 เรียกว่าระดับจริยธรรมก่อนกฎเกณฑ์ (Pre-conventional Level) ระดับนี้ใช้เหตุผลในการเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคลจะคำนึงถึงผลที่ตนเองจะได้รับจากผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจเป็นหลักในการยอมรับกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้ที่อำนาจเหนือกว่าตน เช่น บิดา มารดา ครู หรือผู้ปกครอง เป็นต้น แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ 1) ขั้นหลักการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ บุคคลจะเชื่อฟังและทำตามด้วยเหตุผลเพื่อให้ตนเองเป็นสุข ปลอดภัย ไม่ต้องถูกลงโทษ 2) ขั้นหลักการแสวงหารางวัล ขั้นนี้บุคคล จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำอะไรเพื่อให้ผู้อื่นพอใจหรืออยากได้สิ่งของรางวัลเป็นผลตอบแทน ซึ่งอาจจะเป็นคำชมเชยก็ได้ ระดับที่ 2 เรียกว่าระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) ในระดับนี้การตัดสินใจเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคล เพราะคำนึงถึงผู้อื่น เช่น ครอบครัว สังคม บุคคลจะคำนึงถึงกฎเกณฑ์และกระทำตามความคาดหวังของสังคม ตามค่านิยมของกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อตนเอง บุคคลจะใช้ความคิดและเหตุผลสนับสนุนการกระทำของตน รวมทั้งเลือกกระทำตามบุคคลที่เป็นแบบอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ 3) ขั้นหลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ บุคคลจะยอมทำตามผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นเพื่อนหรือบุคคลที่ตนหรือกลุ่มเดียวกันกับตนยอมรับเป็นแบบอย่าง และ 4) ขั้นหลักการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม บุคคลมักจะทำตามบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจกำหนดไว้ เช่น ทำตามหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบ หรือทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ (Post Conventional Level) การตัดสินใจเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคลขึ้นอยู่กับการใช้สติปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรอง และใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตนเองโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด โดยไม่ยึดถือกฎเกณฑ์ตามที่มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลกำหนด และไม่ต้องการเลียนแบบค่านิยมของกลุ่มคนในสังคม แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ 5) ขั้นหลักการทำตามพันธะทางสังคม คือบุคคลจะทำการสิ่งที่ถูกต้องดีงามเพื่อประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันในสังคม บุคคลนี้จะมีเหตุผลต่อการกระทำของตนเอง และเห็นความสำคัญของคน และ 6) ขั้นหลักการทำตามอุดมคติสากล ในระดับนี้ถือว่าเป็นระดับของการบรรลุวุฒิภาวะทางจริยธรรม

บุคคลจะทำการที่ถูกต้องเหมาะสมโดยการกำหนดและการตัดสินใจด้วยความคิด คุณธรรม การยึดถือประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถคิดหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ในแนวทางของตนเอง ที่สอดคล้องกับหลักอุดมคติ ตามหลักเหตุผลอันเป็นหลักสากลที่ยอมรับในสังคม หลักดังกล่าวเป็นหลักการของความเป็นมนุษย์ธรรม ความยุติธรรม และการเคารพต่อคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นการกระทำที่ดีเพื่อผดุงไว้ซึ่งความดีนั่นเอง ในทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคล

ดังนั้น เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้เหตุผลในการที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการปฏิบัติหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ

ซึ่งจากการศึกษาพบผลการวิจัยว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในสังคมต่าง ๆ ดังเช่น อนิสรา จรัสศรี (2541) ศึกษาลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร และสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่าพยาบาลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำกว่า ซึ่งนี้ออน พินประดิษฐ์ และคนอื่น ๆ (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสายสอบสวนร้อยละ 39.7 และสายทั่วไปได้ร้อยละ 36.8 และต่อมา มีงานวิจัยของมยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานสินเชื่อย่างมีความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .158$) ส่วนงานวิจัยของมาริษา สก๊อต (2548: 78) พบว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในระดับซี 5-8 ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมทั้ง 4 ด้าน มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ เป็นต้น

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

การวัดผลเหตุผลเชิงจริยธรรม มีผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดนี้ โดยมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราวัดประเมินค่า 6 ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ที่เป็นเรื่องราวต่าง ๆ โดยแต่ละสถานการณ์มีคำตอบให้เลือกตัดสินใจพฤติกรรมนั้น ๆ ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีของโคลเบอร์ก เช่น แบบวัดโกศล มีคุณ (2541) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นเรื่องสั้นเกี่ยวกับ

ความขัดแย้งทางจริยธรรม 6 เรื่อง จำนวน 12 ข้อ และพัฒนาไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 และเมื่อนำมาใช้กับกลุ่มพยาบาลของสุพรรณบุรี (2544) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 และพินดา ธนวัฒนากุล (2547) ได้ดัดแปลงแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นเรื่องสั้นเกี่ยวกับการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามเหตุการณ์นั้น มีทั้งหมด 4 เรื่อง จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .83 ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ .04 - .76 สำหรับในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของ โกศล มีคุณ (2541) มาใช้ในการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ ประกอบสถานการณ์ 5 เรื่อง มีจำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

จากการประมวลเอกสาร จึงสรุปว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาและพฤติกรรมพึงประสงค์มากกว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคัดเลือกตัวแปรนี้เป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้และคาดหวังว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ได้สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

5.1.3 สุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงาน

นักจิตวิทยา พบว่า สุขภาพจิตนั้นเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะอื่น ๆ และพฤติกรรมหลายประการของบุคคลทั้งที่เป็นปัญหาและเป็นประโยชน์ โดยที่รับรู้กันอยู่แล้วว่า สุขภาพจิต เป็นจิตลักษณะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของบุคคล ซึ่งเป็นความจริงที่ว่า ถ้าบุคคลมีสุขภาพจิตที่ดีพฤติกรรมอื่น ๆ ของบุคคลก็จะดีตามไปด้วย แต่ถ้าสุขภาพจิตของบุคคลเสื่อมแม้บุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาได้ การที่เราสามารถวัดสุขภาพจิตของบุคคลได้จะทำให้เข้าใจบุคคลอย่างลึกซึ้งและอาจใช้ทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลได้อย่างแม่นยำ (วิริติ ปานศิลา. 2542: 65; อ้างอิงจาก Eysenck . 1970 b : 60) และจากทฤษฎีสุขภาพจิตตามแนวความคิดของกลุ่ม Gestalt กล่าวว่า พฤติกรรม ของมนุษย์เป็นผลมาจากการเรียนรู้ คนที่มีปัญหาทางจิตใจและบุคลิกภาพ เป็นคนที่มีข้อขัดแย้งในตน ความตึงเครียด การปรับตัวเป็นปัจจัยที่สำคัญ เมื่อบุคคลไม่สามารถปรับตัวได้ความวิตกกังวลก็จะตามมา สุขภาพจิตจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับ การปรับตัวของบุคคล คนที่มีสุขภาพจิตดีจะสามารถจัดระบบตัวเองให้เกิดความสมดุลกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างกลมกลืนกันและที่สำคัญจะไม่ยึดติดในเหตุการณ์ในอดีต และวิตกกังวลกับเหตุการณ์ในอนาคตที่ยังมาไม่ถึง แต่จะสนใจเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับตัวให้มีชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข (ณัฐวัฒน์ สมโภชน์พงศ์. 2547: 20-21)

ซึ่งกันยา สุวรรณแสง (2544: 203; อ้างอิงจาก องค์การอนามัยโลก (WHO)) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถทางจิตของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ด้วยดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่นและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุขอย่างสุขสบายใจ รวมทั้งสามารถสนองความต้องการของตนเองในสังคมของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในใจแต่อย่างใด มิได้หมายความว่าเฉพาะเพียงแต่ปราศจากอาการของโรคประสาทและโรคจิตเท่านั้น คนที่มีสุขภาพจิตที่ดีหรือสมบูรณ์จะเป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคงสามารถทำงานด้านจิตใจได้ดีปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้เรียบร้อย และไม่มีอาการบกพร่องทางจิตที่เห็นได้เด่นชัด คนที่มีสุขภาพจิตดีสามารถทำงานได้ดี ตรงกันข้ามกับคนที่มีสุขภาพจิตไม่ดี มีความผิดปกติทางจิตจะขาดประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต จิตใจไม่เป็นสุข คับข้องใจ มักยอมแพ้ทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งจากงานวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542: 65) ให้ความหมายของ สุขภาพจิต ว่าหมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขของบุคคล มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุขโดยมีข้อขัดแย้งในใจน้อยที่สุด บุคคลที่มีสุขภาพจิตดีจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและไม่วิตกกังวลมากนัก สามารถปฏิบัติในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และณัฐวัฒน์ สมโภชน์พงศ์ (2547: 10) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทางจิตใจของมนุษย์ ซึ่งสามารถควบคุมตนเองให้มั่นคง มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังเช่น งานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตดีมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตไม่ดี พบในกลุ่มอายุมาก อายุน้อย และกลุ่มวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพบว่าสุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มอายุมาก เช่นเดียวกับ วิรติ ปานศิลา(2542) พบว่า สุขภาพจิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ กล่าวคือ ในกลุ่มที่มีรายได้มากหากมีสุขภาพจิตดีและมีความขัดแย้งในบทบาทน้อยจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการเหมาะสมมากขึ้น และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตทำนายพฤติกรรมการทำงานในด้านรวม รองลงมาถูกคัดเลือกเข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านวิชาการ ด้านปฏิบัติงานสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชนบท และด้านการบริการ เป็นต้น

ดังนั้น สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ในด้านจิตใจ จิตใจปกติเข้มแข็งมีอารมณ์มั่นคง สามารถปรับสภาพจิตใจให้มีความสุขกับสังคมและสิ่งแวดล้อม ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยความสุข

การวัดสุขภาพจิตในการทำงาน

การวัดสุขภาพจิตในการทำงาน มีผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดสุขภาพจิตในการทำงาน เช่น จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) เป็นแบบวัดที่ใช้กับข้าราชการพลเรือน ลักษณะแบบวัดแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นเนื้อหาแสดงความรู้สึกของผู้ตอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หมดกำลังใจ รำคาญ มีความเครียด มีความวิตกกังวล หงุดหงิด ข้อคำถามประกอบด้วยประโยค มาตรฐานค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” (คะแนนเรียงจาก “จริงที่สุด” = 1 ถึง “ไม่จริงเลย” = 6 คะแนน) จำนวน 10 ข้อ และตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นในตัวผู้ตอบ มีลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 4 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “เกิดขึ้นเสมอ” ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” (คะแนนเรียงจาก “เกิดขึ้นเสมอ” = 1 ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” = 4 คะแนน) โดยแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .43-.76 จำนวน ซึ่งบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) นำมาวัดสุขภาพจิตในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ และวิริติ ปานศิลา (2542) นำแบบวัดมาวัดสุขภาพจิตในการทำงานกับบุคลากรสาธารณะสุข ระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้ดัดแปลงแบบวัดสุขภาพจิตในการทำงาน ของวิริติ ปานศิลา (2542) ในการวัดสุขภาพจิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ลักษณะของแบบวัดแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นเนื้อหาแสดงความรู้สึกของผู้ตอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หมดกำลังใจ รำคาญ มีความเครียด มีความวิตกกังวล หงุดหงิด มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” (คะแนนเรียงจาก “จริงที่สุด” = 1 ถึง “ไม่จริงเลย” = 6 คะแนน) และส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นในตัวผู้ตอบ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 4 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “เกิดขึ้นเสมอ” ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” (คะแนนเรียงจาก “เกิดขึ้นเสมอ” = 1 ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” = 4 คะแนน) จำนวน 12 ข้อ นำคะแนนส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มาคูณกัน มีพิสัยคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 – 24 คะแนน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสุขภาพจิตเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และสุขภาพจิตอาจเกิดควบคู่กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ทักษะติดต่อการทำงานสัมพันธ์กับสุขภาพจิตและความเชื่ออำนาจภายในตน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2527) ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดหมายว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสุขภาพจิตดี จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมได้ดี ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรสุขภาพจิตมาศึกษาในงานวิจัยนี้

5.1.4 ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงาน

ความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) เป็นความเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เกิดจากการกระทำของตน เชื่อว่าตนสามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตนได้อย่างแม่นยำและสามารถควบคุมผลนั้น ๆ ได้เช่น เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้ายก็ตามในทางตรงกันข้ามความเชื่อนอกอำนาจแห่งตน (External Locus of Control) เป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุต่าง ๆ ภายนอก เช่น โชคชะตา ไสยศาสตร์ คนอื่น หรือคุณสมบัติภายในตนที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ความเชื่ออำนาจในตนพัฒนาขึ้นในบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก จากการรับรู้ลักษณะทางสังคม วัฒนธรรมและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล เป็นการคาดหวังที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตว่าตนจะสามารถทำให้เกิดอะไร ได้อย่างไร และสัมพันธ์กับเหตุการณ์อื่น อย่างไรก็ตามการคาดหวังนี้ นำมาใช้คาดการณ์ในสถานการณ์อื่น ๆ ด้วย ในเด็กความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นตามวัยและวุฒิภาวะ แต่ในผู้ใหญ่ความเชื่ออำนาจในตนจะขึ้นกับช่วงเวลาที่ตนสามารถจะควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้ ความเชื่ออำนาจในตนจะสัมพันธ์กับความเชื่อในการใช้ความพยายามเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการ และจะเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดชีวิต บุคคลเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้รับขึ้นอยู่กับพัฒนาของตนจะมีความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นและจะพยายามมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลที่ดีกว่า (ณัฐสุดา สัจจันท์กุล, 2541: 47) ธกร ถาวรสันต์(2550: 29; อ้างอิงจาก Rotter, 1966) ให้ความหมายของ ความเชื่ออำนาจในตนว่า หมายถึง ความเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นตามที่ปรารถนาและมุ่งหวัง เช่น ความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนาหรือสูญเสียประโยชน์เกิดจากการกระทำของตน จะเห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังเช่นงานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ ส่วนงานวิจัยของ วิริติ ปานศิลา (2542) พบว่า บุคลากรที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากจะมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนน้อย และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลด้านการบริการ และตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตน ถูกคัดเลือกเข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ สำหรับงานวิจัยของ สมชาย ประกิจเจริญสุข (2547) ก็พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรสายการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 คือ ความเชื่ออำนาจในตนสูงก็จะมีพฤติกรรมการทำงานสูง เช่นเดียวกับ ธกร ถาวรสันต์ (2550) ที่พบว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีความเชื่ออำนาจในตน

ต่ำ เป็นต้น ซึ่งบุคคลที่เชื่ออำนาจในตนจะมีวิธีการและรู้จักใช้ เป็นเครื่องชี้แนะที่เป็นประโยชน์ และมีพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายในการแสวงหาความรู้แตกต่างไปจากบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน โดยเฉพาะในการปฏิบัติงาน (Task Performance) ซึ่งคนที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะทำงานโดยคำนึงถึงความสามารถของตนเองและทำตามลักษณะความต้องการของงานใช้เวลาพิจารณาในการทำงานมากกว่า เห็นคุณค่าของความสำเร็จ คำนึงแต่เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยไม่พาดพิงผู้อื่น หรือคำนึงถึงการตอบแทนทางสังคม (ธกร ถาวรสันต์. 2550: 30; อ้างอิงจาก Strickland. 1977)

ดังนั้น ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่บุคคลกรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ว่าการที่ตนเองมีความเชื่อและความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือการทำงานของตนเองว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตนเอง และไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญหรือเกิดจากโชคชะตา

การวัดความเชื่ออำนาจในตนในด้านการทำงาน

การวัดความเชื่ออำนาจในตนที่นิยมนำมาใช้เป็นเครื่องมือมากที่สุด คือ แบบวัดที่สร้างมาจากเครื่องมือวัดของ รอตเตอร์ (วิริติ ปานศิลา. 2542: 73; อ้างอิงจาก Rotter. 1966) มีลักษณะเป็นข้อความที่ประกอบเป็นคู่ ให้เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง มีคำอธิบายว่า เมื่อบุคคลรับรู้ตัวเสริมแรงในลักษณะที่ว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวเขาเกิดจากการกระทำของเขาหรือบุคลิภาพที่ค่อนข้างแน่นอนของเขาก็สามารถตัดสินใจได้ว่าเขามีความเชื่ออำนาจภายในตน และในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเขานั้นขึ้นอยู่กับโชคชะตา ความบังเอิญหรือภายใต้อำนาจของบุคคลอื่นหรือไม่สามารถทำนายได้ เนื่องจากความซับซ้อนของอำนาจที่อยู่รอบตัวก็สามารถตัดสินใจได้ว่าเขามีความเชื่ออำนาจนอกตน เปอร์วิน (วิริติ ปานศิลา. 2542: 73; อ้างอิงจาก Pervin. 1980: 510) ต่อมาเป็นผู้นำเครื่องมือดังกล่าวมาปรับใช้ให้สามารถประเมินค่าในลักษณะมาตรวัดของ ลิเคิร์ต (Likert scal) ดังเช่น จินตนา บิลมาศ; และคนอื่น ๆ (2529) ได้สร้างเครื่องมือวัดที่เรียกว่า แบบสอบถามเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า เป็นลักษณะแบบประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 20 ข้อ ซึ่งในงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้นำมาปรับปรุงใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนของครู ต่อมาในงานวิจัยของนุชนาถ ธาตุทอง (2539) และวิริติ ปานศิลา. (2542) นำมาปรับปรุงใช้วัดความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ -.72 - .28 ส่วนงานวิจัยของ สุพรรณา หนูรักษ์ (2542) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในด้านการทำงานโดยพัฒนามาจากเครื่องมือวัดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ในการนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายการเงินและบัญชี จำนวน 210 คน ซึ่งแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความเชื่อและความคาดหวังของบุคคล

เกี่ยวกับการทำงาน ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนเองไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากผู้อื่น หรือความบังเอิญ มีข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .28 - .60 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนที่มีผลต่อการทำงานของ วิริติ ปานศิลา (2542) มาดัดแปลงให้วัดความเชื่ออำนาจในตนกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 7 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตนสามารถสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยที่บุคคลใดที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มักจะมีพฤติกรรมการทำงานสูง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคาดหวังว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะส่งผลที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงนำตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

5.2 ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จิตลักษณะตามสถานการณ์หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) นั้นหมายถึง การศึกษาลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความไวต่อการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (ทิพย์สุดา จันทรแจ่มเกล้า. 2544: 42) ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ประมวลเอกสารทางจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมกับพฤติกรรมการทำงาน

เจตคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่าเกี่ยวกับบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดในแง่ให้ประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ทำให้มีความโน้มเอียงไปทางที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง เช่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือขัดขวางทำลาย เป็นต้น (งามตา วณินทานนท์. 2534: 215) สำหรับ พิชัยบายและไอน์เซน (วิริติ ปานศิลา. 2542: 70; อ้างอิงจาก Fishbein & Ajzen. 1975: 336-339) ให้ความเห็นว่า เจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกและความเข้าใจ มีผู้เชื่อว่า ทศนคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ตั้งแต่

วัยเยาว์ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็คาดหวังและเชื่อว่าได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันนั้น ถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นหรือพฤติกรรมประเภทเดียวกันนั้นอีกแต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วยังไม่ได้ผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทนโดยที่เขาไม่ได้กระทำพฤติกรรมใดเลย ก็จะทำให้เขาเรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษซึ่งมีผลทำให้เขามีเจตคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย

เจตคติ (Attitude) หมายถึง แนวโน้มของการกระทำที่หันเหเข้าหาหรือถอยหนีวัตถุ ความคิดรวบยอดหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นความพร้อมก่อนที่จะตัดสินใจให้ตอบสนองต่อลักษณะของวัตถุความคิดรวบยอดหรือสถานการณ์ที่ตัวเขาเข้าไปเกี่ยวข้องหรือเป็นความโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของ หรือความคิด (Ideas) เจตคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีเจตคติบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีเจตคติลบก็จะหลีกเลี่ยง เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล (สรวงศ์ โค้วตระกูล. 2541: 246) และดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524: 4-9) ให้ความหมายของ เจตคติ ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกอย่างมั่นคงต่อบุคคลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ใน 2 ลักษณะ คือ มีทิศทาง (Direction) บวกหรือลบ ดีหรือเลว และปริมาณ (Magnitude) เป็นความเข้มข้นหรือความรุนแรง ซึ่งบุคคลอาจจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างรุนแรง และมีเจตคติต่ออีกสิ่งหนึ่งเบาบางซึ่งขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งเหล่านั้นด้วย และแมคไกวร์ (วิริติ ปานศิลา. 2542: 7; อ้างอิงจาก McGuire. 1969: 155-156) กล่าวว่า องค์ประกอบของเจตคติ ประกอบด้วย 1) ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุสิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งนั้นว่าดี มีประโยชน์หรือเลวมีโทษมากน้อยเพียงใด 2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ด้วย และ 3) การมุ่งกระทำ (Behavioral Intention Component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน ซึ่งจะเห็นได้ว่า การที่บุคคลมี เจตคติ ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจาก บุคคลมีความเข้าใจ มีความรู้สึก หรือมีแนวความคิดแตกต่างกันนั่นเอง ดังนั้นส่วนประกอบทาง ด้านความคิด หรือ ความรู้ ความเข้าใจ จึงนับได้ว่าเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานของเจตคติและส่วนประกอบนี้ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคล อาจออกมาในรูปแบบแตกต่างกันทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้ กล่าวโดยสรุป เจตคติ เป็นเรื่องของจิตใจ ทำที่ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคล ที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับรายการรทรงสถานการณ์ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เจตคติมีผลให้มีการแสดง

พฤติกรรมออกมาจะเห็นได้ว่า เจตคติ ประกอบด้วย ความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้น ออกมาโดยทางพฤติกรรม

ดังนั้นสรุปว่า เจตคติ คือ ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบและไม่ชอบสิ่งต่าง ๆ ของบุคคล รวมทั้งความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติ กับ พฤติกรรม (Attitude and Behavior)

เจตคติกับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ มีผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เจตคติ มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในขณะเดียวกันการแสดงพฤติกรรมของบุคคลก็มีผลต่อเจตคติของบุคคลด้วยและ สุชาดา นิภานนท์ (2548: 114) กล่าวว่า เจตคติมีอิทธิพลที่สำคัญต่อพฤติกรรม ในทางจิตวิทยาพิจารณาว่า เจตคติ ของบุคคลเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมในวิถีทางที่แน่นอน เจตคติของบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเจตคติมีความเชื่อมโยงกับบุคลิกภาพ การรับรู้และแรงจูงใจของบุคคล เจตคติจึงเป็นสัญญาณเตือนถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม เจตคติไม่ได้เป็นปัจจัยประการเดียวที่กำหนดพฤติกรรมหรือไม่ใช่สิ่งสามารถนำมาใช้เพื่อทำนาย พฤติกรรมได้อย่างเชื่อถือเสมอไป ดังเช่น เสนาะ ตีแยว (2530: 338-339) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การที่บุคคลในองค์การมีเจตคติต่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งย่อมมีผลต่อองค์การ เพราะเจตคติ เปลี่ยนแปลงยากหากองค์การจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเจตคติของพนักงาน เพื่อให้เหมาะสมกับ งานหรือเป้าหมายขององค์การ อาจจะทำให้เกิดการต่อต้านได้ องค์การจึงควรสร้างเจตคติที่ถูกต้อง เหมาะสมต่อการทำงานให้แก่พนักงานในองค์การ สำหรับงานวิจัยของ ผอบเอียร วงศ์ภักดี (2537) ลักษณะมี ลุประสงค์ (2546) ณัฐยา ลือชาภิตติกุล (2546) และนุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่า บุคคลที่มีเจตคติต่อการทำงานสูงจะมีการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีเจตคติต่อการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรเจตคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมทำนาย พฤติกรรมการทำงานของบุคคลได้ ซึ่งจากงานวิจัยของสมชาย ประกิตเจริญสุข (2547) มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) ก็พบว่า ทักษะคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ .01 และที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($r = .614$) สำหรับงานวิจัยของมาริษา สก๊อต (2548) ก็ยังพบว่า ทักษะคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน มากที่สุด ($r = .641$) และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นนั้น โดยมี ทักษะคติต่อพฤติกรรม รับผิดชอบต่อการทำงานและความเชื่ออำนาจภายในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ พบว่า ตัวแปร ทั้งสองตัวร่วมกันทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานในกลุ่มรวมสามารถทำนายได้ร้อยละ 40 ($R^2 = .40$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่ทักษะคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเบต้าเท่ากับ .65 เช่นเดียวกับ

งานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธกร ถาวรสันต์ (2550: 58) ที่พบว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติต่อการทำงานสูงเป็นผู้ที่มีจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติต่อการทำงานต่ำเป็นต้น

ดังนั้น เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับลักษณะการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อาชีพ รับผิดชอบต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งข้อดีและข้อจำกัดในการทำงานหรือประกอบอาชีพต่าง ๆ มีทั้งความสนใจ มีความพอใจ มีความทะเยอทะยานในการที่จะเป็นผู้ประกอบการ มีความเต็มใจในการที่จะทำงานหนัก และเสี่ยงต่อการทำงานและการลงทุน มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง มีทักษะในการที่จะสามารถจะประกอบอาชีพต่าง ๆ ได้

เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรม โครงการ ต่าง ๆ ของหน่วยงาน รู้สึกชอบและมีความพอใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ พบว่า การวัดเจตคติต่อสถานการณ์ใด ๆ ตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้คิดเชิงประมาณค่า ความรู้สึก และความพร้อมที่จะกระทำ ได้ถูกนำไปใช้ในงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ที่นำแบบวัดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) และบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ซึ่งมีลักษณะกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกัน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 และจุเดือน พันธมนาวิน (2545) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 15 ข้อ โดยแบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณการมองเห็นประโยชน์และโทษของการให้การสนับสนุนทางสังคม รวมทั้งความพอใจในการให้การสนับสนุนทางสังคม และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนทางสังคม โดยแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 นอกจากนี้ พงศ์วัช วิวังสุ (2546) ได้

สร้างเครื่องมือวัดเจตคติโดยดัดแปลงมาจากแบบวัดทัศนคติการทำงานของจินตนา บิลมาศและคนอื่น ๆ (2529) ใช้วัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.74 จำนวน 10 ข้อ และพินดา วัฒนากุล (2547) ดัดแปลงแบบวัดเพื่อวัดเจตคติต่อการทำงานบริการ กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท ฯ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .82 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .18-.72 สำหรับในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้ดัดแปลงแบบวัดเจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อของพินดา ธนวัฒนากุล (2547) มาดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาในการวัดเจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 9 ข้อ และนำแบบวัด ของ พงศ์วัช วิวังสุ (2546) มาดัดแปลงให้เหมาะสมกับเนื้อหาเพื่อใช้วัดเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ

จากการศึกษาเกี่ยวกับ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจากการประมวลเอกสารและศึกษางานวิจัยก็ยังพบว่า เจตคติต่อการทำงานเมื่อทำการศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (วิริติ ปานศิลา. 2542) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ไฉนวล พรหมมณี. 2550) เป็นต้น สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ดีและชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ จึงคาดว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเจตคติต่อการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เจตคติต่อการทำงานน้อย

6. ลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงาน

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัย ที่พบว่า ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางสังคม (บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน) ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน) ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ (เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม) กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการ

ปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม โดยตัวแปรทางชีวสังคม มีความสำคัญในการใช้เป็นตัวแปรควบคุม ดังตัวอย่างจากงานวิจัยดังนี้

6.1 เพศ กับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงาน

เพศเป็นปัจจัยทางชีวสังคมและภูมิหลังที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน มีงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (วิริติ ปานศิลา. 2542; อ้างอิงจาก Daniel. 1986: 661A; Wilson and et. Al. 1984; Williams. 1993: 3673-3674; ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. 2531: 59; อ้างอิงมาจาก Krasner and Ullman. 1974: 342) ดังเช่นงานวิจัยของนุชนาถ ธาตุทอง (2539) พบว่า ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่เป็นเพศหญิง มีตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเอง ได้แก่ ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับตัวแปรความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย เพศหญิง ส่วนตัวแปรความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย ซึ่งงานวิจัยของ วิริติ ปานศิลา (2542) พบว่า กลุ่มบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลที่เป็นเพศหญิงสามารถรับการถ่ายทอดวิธีการทำงานจากการจัดประชุมอบรม ปฐมนิเทศ และการนิเทศของหน่วยงาน รวมทั้งองค์รที่เกี่ยข้องและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานีอนามัยได้มากกว่าหรือมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่า กลุ่มบุคลากรเพศชาย ส่วนงานวิจัยของ ณัฐยา ลือชาภิตติกุล (2546) พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านบริการแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับมยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) พบว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่เป็นเพศชายร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ ได้ร้อยละ 62.7 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการทำงาน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ส่วนเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่เป็นเพศหญิงสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ โดยมีตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ ได้ร้อยละ 60.9 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเพศเข้ามาร่วมศึกษาพฤติกรรม การทำงานด้านความรับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพราะเชื่อว่าน่าจะสามารถร่วมอธิบายและร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานได้

จากผลการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงคาดได้ว่าตัวแปรเพศจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเพศมาใช้เป็นตัวควบคุมในครั้งนี้

6.2 อายุ กับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงาน

อายุเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลในช่วงวัยต่าง ๆ จะมีประสบการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกัน (ทิพย์สุดา จันทน์แจ่มหิลา. 2544: 52) และเป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้นจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 54) ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า อายุของบุคคลสามารถนำไปใช้อธิบายหรือใช้ร่วมทำนายกับตัวแปรอื่น ๆ ในการเกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลได้ ดังเช่น งานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่า นักวิชาการศึกษาอายุมากมีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษากลุ่มอื่น ๆ และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีอายุมาก ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตน เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองได้ร้อยละ 60 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวทำนาย คือ ถ้านักวิชาการศึกษามีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองที่ดีด้วย ซึ่งสุขภาพจิต และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองที่สำคัญในกลุ่มอายุน้อย ส่วนในกลุ่มอายุมาก พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองด้วย ส่วนความขัดแย้งในบทบาทและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก อายุน้อย สำหรับสุขภาพจิต และความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มอายุมาก และพบผลว่า อายุกับความเชื่ออำนาจในตนร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานตนเอง โดยกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมากมีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองสูงที่สุด สำหรับงานวิจัยของ ลักษณะมี อุประสงค์ (2546) พบว่า ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อยที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานต่ำด้วยกัน ถ้ามีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อยที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ สำหรับกลุ่มนักวิชาการที่มีอายุมาก ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีอิทธิบาท 4 สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษา

อายุมากที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรมฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 นั้นหมายความว่าพนักงานที่มีอายุมากมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เพราะงานทางด้านวิศวกรรมเป็นงานที่ต้องใช้การสั่งสมประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ มามากกว่าทำให้สามารถวิเคราะห์แก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าและรวดเร็วกว่าผู้ที่มีอายุน้อยส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และงานวิจัยของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็น เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุน้อยเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก เป็นต้น

จากผลการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าอายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของคน โดยที่บุคคลใดที่มีอายุมากก็จะทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิภาวะสูง จะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีพฤติกรรมการทำงานสูงตามด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรอายุเป็นตัวแปรควบคุมเพื่อความชัดเจนในการวิจัยยิ่งขึ้น

6.3 ประเภทตำแหน่งงาน กับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงาน

เนื่องจากรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด ต้องออกนอกระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในการจัดระบบและบริหารส่วนงานในกำกับของมหาวิทยาลัย เกิดขึ้นพร้อมกับการยุติกองบรรจข้าราชการในมหาวิทยาลัย ของ กพร. โดยให้บรรจพนักงานแทน ในช่วงปี 2542 เพื่อลดปริมาณข้าราชการ เพื่อปรับโครงสร้างและระบบ และเพื่อรอไปสู่การปรับตัวของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนั้น ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงมีผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการตามตำแหน่งต่าง ๆ หลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราว ที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ดังนั้น ประเภทตำแหน่งงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม เพราะเนื่องจาก ทั้งกฎ ระเบียบ สิทธิ ต่าง ๆ ในแต่ละตำแหน่งก็แตกต่างกันไป โดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกระเบียบข้อบังคับว่าด้วย การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างมหาวิทยาลัย เป็นต้น จากบทสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในงานวิจัยของณัฏฐา กรีหิรัญ (2550: 3-4) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่รู้สีกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่และรู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากเมื่อมีการจัดอบรมหรือเพิ่มพูน

ความรู้ต่าง ๆ ข้าราชการในหน่วยงานมักจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาก่อน รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ยังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอิสระในการปฏิบัติงานและพนักงานมหาวิทยาลัยยังรู้สึกว่าไม่มั่นคงในงานเนื่องจากระบบสัญญาจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน ยังแตกต่างกับข้าราชการ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นปีละ 1 ครั้ง ซึ่งราชการและลูกจ้างประจำ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัย สรุปได้ว่าประเภทตำแหน่งงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรประเภทตำแหน่งงานมาเป็นตัวแปรควบคุมเพื่อความชัดเจนในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้

6.4 ประสพการณ์การทำงานกับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงาน

จะเห็นว่าบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเกิดจากการมีประสพการณ์ในการทำงาน ซึ่งบุคคลอาจมีประสพการณ์ในการทำงานมาหลาย ๆ แห่ง โดยไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานเสมอไป และบุคคลที่ผ่านการทำงานอาจจะได้รับประสพการณ์จากการทำงานไม่เท่าเทียมกัน ประสพการณ์การทำงานมักจะสอดคล้องกับอายุของบุคคล เพราะเนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากก็จะมีประสพการณ์ในการทำงานมาก ในงานวิจัยนี้จะใช้ตัวแปรประสพการณ์ในการทำงานที่เป็นลักษณะของงานสายสนับสนุนวิชาการที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยในการจำแนกกลุ่มศึกษา ผู้วิจัยจึงคาดว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสพการณ์ในการทำงานสูงและร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีงานวิจัยของ นุชนาถ ชาติทอง (2539) พบว่า ทักษะติดต่อสภาพการทำงานเป็นตัวทำนายอันดับแรก และความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเอง ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย ส่วนความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก สำหรับงานวิจัยของวิรติ ปานศิลา (2542) พบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลที่มีอายุการทำงานมาก (ประสพการณ์ในการทำงานมาก) จะมีความขัดแย้งในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อย (ประสพการณ์การทำงานน้อย) ซึ่งงานวิจัยของ สุพรรณภา หนูรักษ์ (2542) ก็พบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสพการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มี

พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ทำงานมานานจะมีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยและลักษณะงานด้านวิศวกรรมจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์เป็นอย่างมากในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานดี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ต่อมา มีงานวิจัยของ มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ ในกลุ่มเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่มีอายุการทำงานมาก ได้ร้อยละ 67.3 และ ลักษณะมี ลูกประสงค์ (2546) พบว่า สำหรับกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย แม้นักวิชาการศึกษาจะมีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูงหรือต่ำก็ตาม ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากล ของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ และกลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานมากที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ถ้ามีอิทธิบาท 4 สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากล ของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 :ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์การทำงานมาก และมีอิทธิบาท 4 ต่ำ เป็นต้น

จากผลการวิจัย พบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรประสบการณ์การทำงานมาเป็นตัวแปรควบคุมเพื่อความชัดเจนในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่อยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 22 หน่วยงาน ที่มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติงาน จำนวน 594 คน (กองการเจ้าหน้าที่. 2551: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัย เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวอย่างให้ได้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ดังนั้น จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งตัวอย่างออกเป็นกลุ่มตามหน่วยงาน แต่เนื่องจากบางหน่วยงาน มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่น้อยมาก จึงเก็บข้อมูลมาทั้งหมด ได้แก่ ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สถาบันยุทธศาสตร์ และสภาคณาจารย์ ดังนั้น การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามหน่วยงานที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานคณบดี สำนักงานอธิการบดี สถาบันหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 22 หน่วยงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติงานอยู่ โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณโดยใช้ตารางสำเร็จรูปตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane. 1967: 886) โดยกำหนดให้ $e = .05$ ซึ่งมีสูตรคำนวณดังต่อไปนี้

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

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2.2 การสุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการโดยสุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยคำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ จะได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 239 คน จากการเก็บข้อมูลปรากฏว่าได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน รายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน แสดงไว้ในตาราง 2

$$n = \frac{594}{1 + 594(.05)^2}$$

$$n = 239$$

ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยงาน/คณะ	จำนวน ประชากร	จำนวน ตัวอย่าง
คณะมนุษยศาสตร์	35	18
คณะวิทยาศาสตร์	72	36
คณะแพทยศาสตร์	62	31
คณะศิลปกรรมศาสตร์	37	19
คณะศึกษาศาสตร์	37	19
คณะสังคมศาสตร์	36	16
บัณฑิตวิทยาลัย	18	9
สำนักคอมพิวเตอร์	38	17
สำนักหอสมุดกลาง	83	42
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	15	8
สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา	15	8
กองกลาง	27	14
กองการเจ้าหน้าที่	27	14
กองบริการการศึกษา	30	15
กองกิจการนิสิต	23	12
(ศูนย์บริการวิชาการ 8 คน; ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา 3 คน;	39	22
สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4 คน; ฝ่ายวิจัย 8 คน ; สถาบัน		
ยุทธศาสตร์ 4 คน; สมาคณาจารย์ 3 คน และสำนักทดสอบ 9 คน)		
รวม	594	300

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 12 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 - 12 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ ประเภท ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อให้บรรยายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ โดยมีตัวอย่างดังนี้

ตัวอย่าง แบบวัดลักษณะทางชีวสังคม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความและกรอกรายละเอียดที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ หญิง ☐ ชาย

2. อายุ.....ปี

3. ประเภทตำแหน่งงาน

☐ ข้าราชการ ☐ พนักงาน (ชั่วคราว) ☐ พนักงาน(ประจำ) ☐ ลูกจ้าง

4. ประสบการณ์ในการทำงานปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดบทบาทของผู้บริหาร

การวัดบทบาทผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อคำถามวัดปริมาณการรับรู้ว่าคุณสมบัติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาททั้ง 3 ด้านของผู้บริหาร ทั้งในด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเปลี่ยนแปลงและด้านจริยธรรม โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านจริยธรรม จำนวน 22 ข้อ มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าบุคลากรรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนแสดงพฤติกรรมในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง แบบวัดบทบาทของผู้บริหาร

(0) ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหารโดยอาศัยผลการปฏิบัติงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการสั่งการของ

ตนเอง

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดบทบาทของผู้บริหารที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 1 – 6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .39 - .88 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .95 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .95

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดการรับรู้กระบวนการต่าง ๆ ในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน ระเบียบ วัฒนธรรม การฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน ตระหนักในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบและการได้รับการยอมรับปฏิบัติในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน/ทีมงาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมทั้งที่เป็นการถ่ายทอดการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาต่าง ๆ เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การสอน บอกเล่า แนะนำชี้แนะ และการมีตัวแบบที่ดี ในการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยผู้วิจัยดัดแปลงแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ของ ลักษมี ฤประสงค์ (2546) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

(0) ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ในการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

(00) ผู้บังคับฯหรือหัวหน้าให้คำอธิบายแก่ข้าพเจ้า ก่อนมอบหมายงานเสมอ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .39-.75 และหาความสัมพันธ์ของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้เท่ากับ .77 และฉบับเก็บจริงเท่ากับ .84

ตอนที่ 4 เป็นแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน

การวัดบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยใช้ข้อความวัดการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามแนวคิดของ สตริงเจอร์ (Stringer. 2002) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ผู้วิจัยวัดบรรยากาศตามการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยดัดแปลงแบบวัดบรรยากาศองค์การ ของ เรืองอุไร อมรไชย (2550) ซึ่งได้แปลและปรับปรุงมาจากแบบวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational climate questionnaire) ของสตริงเจอร์ (Stringer. 2002 : 65-67) ซึ่งแบบสอบถามนี้มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า ผู้นั้นเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานดีกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน

(0) ในหน่วยงานนี้ มีการกำหนดโครงสร้างของงานไว้อย่างมีเหตุผล

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

(00) บุคลากรรู้สึกกดดันจากการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดบรรยากาศในการทำงานที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 1 – 6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .24 - .79 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้เท่ากับ .83 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .85

ตอนที่ 5 เป็นแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดความตั้งใจที่จะทำงาน มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานและมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาอยู่เสมอ ผู้วิจัยดัดแปลงแบบวัดจาก ลักษณะมีลูประสงค์ (2546) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(0) เมื่อข้าพเจ้ายังทำงานไม่เสร็จ ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นต่อไปอีกจนกว่าจะสำเร็จ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) ข้าพเจ้าอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบาย ๆ โดยไม่ต้องทำงานใด ๆ เลย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 1 – 6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .29 - .72 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้เท่ากับ .71 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .79

ตอนที่ 6 เป็นแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่วัดการตัดสินใจที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือโทษต่อตนเอง ผู้อื่น หรือส่วนรวม ในการที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกัน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองตามที่ใช้เหตุผล เรียงลำดับจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงสุดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1969) ได้แก่ 1) หลักการเชื่อฟังคำสั่ง การหลบหลีก 2) หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ 3) หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ 4) หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม 5) หลักการใช้วิจยารณญาณของตนเอง 6) หลักการยึดมั่นอุดมคติสากล ในการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ โกศล มีคุณ (2541) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ โดยแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยสถานการณ์ 5 เรื่อง จำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

(0) การละเมิดสัญญาแม้จะตรวจสอบไม่ได้ ก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) การรักษาความจริงเป็นการกระทำที่ช่วยสร้างคุณค่าของสังคม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 1 – 6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .27 - .58 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้เท่ากับ .73 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .78

ตอนที่ 7 เป็นแบบวัดสุขภาพจิต

การวัดสุขภาพจิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามถึงสภาพอารมณ์ จิตใจ และสภาพการปรับตัวของผู้ตอบ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ วิริติ ปานศิลา (2542) มาดัดแปลง ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นเนื้อหาแสดงความรู้สึกรู้สึกของผู้ตอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หมดกำลังใจ รำคาญ มีความเครียด มีความวิตกกังวล หงุดหงิด มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” (คะแนนเรียงจาก “จริงที่สุด” = 1 ถึง “ไม่จริงเลย” = 6 คะแนน) และส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นในตัวผู้ตอบ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 4 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “เกิดขึ้นเสมอ” ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” (คะแนนเรียงจาก “เกิดขึ้นเสมอ” = 1 ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” = 4 คะแนน) จำนวน 12 ข้อ นำคะแนนส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มาคูณกัน มีพิสัยคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 – 24 คะแนน ผู้ตอบได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีน้อย ส่วนผู้ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีมาก

ตัวอย่าง แบบวัดสุขภาพจิต

(0) ข้าพเจ้าอารมณ์เสียมากที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบันเหตุการณ์ (0) นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
.....					
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

(00) ข้าพเจ้ารู้สึกหมดกำลังใจในการทำงานเมื่อมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบันเหตุการณ์ (00) นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
.....					
	เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย		ไม่เกิดเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดสุขภาพจิต มี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ และส่วนที่ 2 จะได้คะแนน 1 ถึง 4 คะแนน จากคำตอบ “เกิดขึ้นเสมอ” ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” รวมคะแนนเฉลี่ยที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 24 คะแนน แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนน ตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ ระหว่าง 1 – 24 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .22 - .71 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วย สัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .80 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .86

ตอนที่ 8 เป็นแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

การวัดความเชื่ออำนาจในตนของบุคคลกรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัด การรับรู้ว่าการที่ตนเองมีความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเลวนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากผู้อื่น หรือความบังเอิญ ผู้วิจัย ดัดแปลงแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนที่มีผลต่อการทำงานของ วิริติ ปานศิลา (2542) มีลักษณะของ ประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 7 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจ ในตนสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

(0) เมื่อข้าพเจ้าตั้งใจและทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ข้าพเจ้าเชื่อว่า หน้าที่การงานของข้าพเจ้าจะดีขึ้น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทํางานให้หน่วยงานนี้ให้ผลไม่คุ้มค่า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจในตน ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 1 – 6 แบบ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .42 - .74 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาฉบับทดลองใช้เท่ากับ .76 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .84

ตอนที่ 9 เป็นแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดปริมาณความรู้เชิงประเมินค่าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่อหน้าที่ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีโทษในการทำงานเพียงใด และมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในการทำงาน และมีความพร้อมที่จะทำงานในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่องาน โดยดัดแปลงแบบวัดของ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

(0) ข้าพเจ้าคิดว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 1 – 6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .40 - .75 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .71 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .83

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดปริมาณความรู้เชิงประเมินค่าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน รู้สึกชอบและมีความพอใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยดัดแปลงแบบวัดของ พงศ์วัช วิวังสุ (2546) ซึ่งมีความเชื่อมั่น .88 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .42 -.74 มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 12 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

(0) ข้าพเจ้ายินดีถ้ามีโอกาสมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การ

คิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 1 – 6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .20 - .58 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .74 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .74

ตอนที่ 10 เป็นแบบวัดพฤติกรรมการทำงาน มีลักษณะ 2 ด้าน คือ

1) พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติตนหรือแสดงออกในการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาและตรงต่อเวลา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ลักษณะข้อคำถามที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 18 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

(0) ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) แม้งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายจะมากมายเพียงใดข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกว่างานนั้นเสร็จตามเป้าหมาย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 1 – 6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .40 - .79 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .81 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .91

2) พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติตนหรือการแสดงออก โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ในการวางแผน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษา และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making) 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) เป็นลักษณะข้อคำถามที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้านการมีส่วนร่วม มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 6 คะแนน แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

(0) ข้าพเจ้าร่วมวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(00) ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของหน่วยงาน					
.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จาก คำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 1 – 6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .32 - .71 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้เท่ากับ .80 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .84

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองและแบบสอบที่ได้ปรับปรุงจากการดัดแปลงมาจากผู้อื่น ไปหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

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

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้หาความเที่ยงตรงแล้ว ไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน นำผลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้วิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) คัดเลือกข้อที่มีความสัมพันธ์สูงไว้ใช้เป็นแบบสอบถาม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 118)

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

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนรายข้อ
ΣY	แทน	ผลรวมของคะแนนรวม
ΣXY	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนน X และคะแนน Y
ΣX^2	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน X
ΣY^2	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน Y

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างมาหาความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 118)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อ
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนสอบในแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนสอบของเครื่องมือทั้งฉบับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากหน่วยงาน/คณะ ภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ กองบริการการศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนิสิต กองกลาง สำหรับในหน่วยงานอื่น ๆ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

2) การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดตามและสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามเป็นระยะ ๆ และเป็นผู้เก็บรวบรวมด้วยตนเอง ซึ่งก่อนที่จะเก็บรวบรวมผู้วิจัยได้สำรวจความเรียบร้อยของแบบสอบถาม ในกรณี que ผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่ครบทุกข้อ ผู้วิจัยจะขอความอนุเคราะห์ให้ตอบเพิ่มเติมแล้วจึงเก็บรวบรวมทันที

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ดังนี้

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

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะของการแจกแจงของตัวแปร เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ ใช้ค่าสถิติที (t-test) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (1- way ANOVA) สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ในการทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตามขั้นตอนของ ไอเคน และเวสต์ (Aiken & West. 1991) มีดังนี้

1. ทำการปรับคะแนนของตัวแปรอิสระที่จะนำมาทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ ให้กระจายอยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร (grand-mean centering) โดยนำคะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนลบด้วยค่าเฉลี่ยของตัวแปร ดังนั้นตัวแปรที่ทำการปรับค่าจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ การปรับค่าเช่นนี้จะช่วยลดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรผลปฏิสัมพันธ์ที่จะสร้างขึ้น (Multicollinearity) ตัวอย่างเช่น ถ้ามีตัวแปรอิสระที่จะทดสอบผลปฏิสัมพันธ์คือตัวแปร X และ Z ขั้นแรกจะทำการปรับคะแนนตัวแปรอิสระทั้งสอง ให้กระจายอยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยดังนี้

$$X_c = X_i - \bar{X}$$

$$Z_c = Z_i - \bar{Z}$$

โดยที่ X_c คือ ตัวแปร X ที่ปรับคะแนนให้กระจายอยู่ระหว่างค่าเฉลี่ย

X_i คือ คะแนนตัวแปร X ของกลุ่มตัวอย่าง i

$\bar{X}$ คือ คะแนนเฉลี่ยของตัวแปร X

Z_c คือ ตัวแปร Z ที่ปรับคะแนนให้กระจายอยู่ระหว่างค่าเฉลี่ย

Z_i คือ คะแนนตัวแปร Z ของกลุ่มตัวอย่าง i

$\bar{Z}$ คือ คะแนนเฉลี่ยของตัวแปร Z

2. สร้างตัวแปรผลปฏิสัมพันธ์โดยการนำตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบผลปฏิสัมพันธ์และผ่านการปรับค่าตามขั้นตอนที่ 1 แล้วมาคูณกัน จะได้ตัวแปรใหม่ที่เป็นตัวแปรปฏิสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระที่นำมาคูณกัน

$$XZ = X_c \times Z_c$$

โดยที่ XZ คือ ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Z

3. นำตัวแปรอิสระและตัวแปรปฏิสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นไปวิเคราะห์การถดถอย โดยใช้ตัวแปรอิสระและตัวแปรปฏิสัมพันธ์เข้าไปในสมการพร้อมกัน ถ้าตัวแปรปฏิสัมพันธ์นั้นมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็แสดงว่าตัวแปรอิสระที่ทดสอบมีผลปฏิสัมพันธ์ต่อตัวแปรตาม สมการถดถอยที่มีตัวแปรปฏิสัมพันธ์อยู่ในสมการจะเป็นดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_c + b_2 Z_c + b_3 XZ$$

โดยที่ $\hat{Y}$ คือ ค่าทำนายตัวแปร Y จากสมการถดถอย

b_0 คือ จุดตัดแกน Y ของเส้นถดถอย (intercept)

b_1 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (regression coefficient) ของตัวแปร X_c

b_2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของตัวแปร Z_c

b_3 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรปฏิสัมพันธ์ XZ

4. ถ้าผลปฏิสัมพันธ์ที่ทดสอบในขั้นตอนที่ 3 มีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบรายละเอียดผลปฏิสัมพันธ์ต่อไปด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโดยแยกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่มย่อยตามค่าของตัวแปรอิสระตัวใดตัวหนึ่ง ได้แก่ กลุ่มที่ค่าตัวแปรอิสระตัวนั้นระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง เนื่องจากตัวแปรอิสระที่นำมาทดสอบผลปฏิสัมพันธ์เป็นตัวแปรที่ผ่านการปรับให้คะแนนกระจายอยู่ระหว่างค่าเฉลี่ย (grand-mean centering) ตัวแปรอิสระจึงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ ดังนั้นการแยกกลุ่มตามระดับค่าของตัวแปรอิสระ กลุ่มที่มีค่าตัวแปรอิสระระดับปานกลางก็คือกลุ่มที่มีค่าตัวแปรอิสระเท่ากับค่าเฉลี่ย ส่วนกลุ่มที่มีค่าตัวแปรอิสระระดับต่ำก็คือกลุ่มตัวแปรที่มีค่าตัวแปรอิสระน้อยกว่าค่าเฉลี่ย 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($-1SD$) และกลุ่มตัวแปรที่มีค่าตัวแปรอิสระระดับสูงก็คือกลุ่มตัวแปรที่มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($+1SD$) ตัวอย่างเช่น ถ้าตรวจสอบพบว่าตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน (X) และตัวแปรบทบาทของผู้บริหาร (Z) มีผลปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Y) จะตรวจสอบรายละเอียดผลปฏิสัมพันธ์

โดยแบ่งกลุ่มตามค่าตัวแปรบทบาทของผู้บริหารหรือความเชื่ออำนาจในตนตัวใดตัวหนึ่ง สำหรับงานวิจัยนี้ จะใช้ตัวแปรลักษณะทางสังคมและลักษณะทางชีวสังคม เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มทุกการวิเคราะห์ ในการตรวจสอบผลปฏิสัมพันธ์ ดังนั้น ในกรณีตัวอย่างเนื่องจากตัวแปรบทบาทของผู้บริหารเป็นตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคมและตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม การแบ่งกลุ่มจึงแบ่งตามค่าของตัวแปรบทบาทของผู้บริหาร ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับต่ำ (-1SD) ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย) และระดับสูง (+1SD) ในแต่ละกลุ่มจะวิเคราะห์การถดถอยโดยให้ตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรอิสระและพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตามเมื่อวิเคราะห์แล้วจะพิจารณาผลจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของแต่ละกลุ่ม (simple slop) ว่าแตกต่างกันอย่างไร หรือสามารถคำนวณโดยการนำค่าตัวแปรอิสระที่ใช้แบ่งกลุ่มสูง (+1SD) กลาง (ค่าเฉลี่ย) ต่ำ (-1SD) มาแทนค่าตัวแปร Z สมการข้างล่างนี้

$$\hat{Y} = (b_0 + b_2Z) + (b_1Z + b_3Z)X \quad (\text{Aiken \& West. 1991: 12})$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ
การปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ
การปฏิบัติงานและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะทาง
ชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตาม
สถานการณ์โดยตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน และ
ประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอด
ทางสังคมในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ประกอบด้วย
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน และตัวแปรลักษณะทางจิต
ตามสถานการณ์ ประกอบด้วย เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ
การปฏิบัติงาน และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม รวมทั้งจะศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
สาเหตุดังกล่าวตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม

ในบทนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร
2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.2 การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.2.1 การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับ
ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความ
รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม
 - 2.2.2 การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับ
ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปร
ลักษณะจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความ
รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม
 - 2.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Hierarchical Multiple Regression
Analysis) เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปร

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	- หญิง	208	69.30		
	- ชาย	92	30.70		
อายุ				36	9.48
ประเภทตำแหน่งงาน					
	- ข้าราชการ	71	23.70		
	- พนักงานมหาวิทยาลัย (ชั่วคราว)*	67	22.30		
	- พนักงานมหาวิทยาลัย (ประจำ)	148	49.30		
	- ลูกจ้าง	14	4.70		
ประสบการณ์ในการทำงาน				10	9.24

หมายเหตุ * ทำการปรับพนักงานชั่วคราวให้เป็นพนักงานประจำ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 มีอายุโดยเฉลี่ย 36 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน (ประจำ) จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 และมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 10 ปี

1.2 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าต่ำสุด (Min.) ค่าสูงสุด (Max.) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตัวแปร	Min.	Max.	Mean	SD.
บทบาทของผู้บริหาร	1.45	6.00	4.35	.84
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	1.33	6.00	4.47	.75
บรรยากาศในการทำงาน	1.22	5.89	3.64	.83
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.00	6.00	4.91	.52
เหตุผลเชิงจริยธรรม	2.89	6.00	4.96	.61
สุขภาพจิตในการทำงาน	1.42	20.33	7.83	3.04
ความเชื่ออำนาจในตน	1.00	6.00	3.12	1.04
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ ฯ	3.89	6.00	5.15	.53
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	2.92	6.00	4.67	.62
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.72	5.94	4.96	.49
พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	1.44	6.00	4.44	.75

จากตาราง 4 ตัวแปรทั้งหมดในงานวิจัยนี้มีค่าพิสัยคะแนนระหว่าง 1 – 6 ยกเว้น ตัวแปรสุขภาพจิตที่มีค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 1 – 24 ซึ่งปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.83 สำหรับตัวแปรอื่นที่มีค่าพิสัยคะแนนระหว่าง 1 – 6 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 5.15 รองลงมาคือ ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวแปรบทบาทของผู้บริหาร ตัวแปรบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.96 4.91 4.67 4.47 4.35 และ 3.64 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.12 สำหรับ ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม คือ 4.96 และ 4.44 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เนื่องจากตัวแปรเพศและประเภทตำแหน่งงานเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดนามบัญญัติ (nominal scale) ดังนั้น การวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน ตามสมมติฐานข้อ 1 จึงใช้สถิติ t-test ในการทดสอบความสัมพันธ์ของเพศและการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ของประเภทตำแหน่งงานกับพฤติกรรมการทำงานทั้งสองด้าน ส่วนตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมอื่น เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดอันดับกลางบัญญัติ (interval scale) จึงใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ตัวแปร	n	Mean		SD.		t / F / r	
		Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp
เพศ							
หญิง	208	4.96	4.45	.51	.71	t = .42	t = .25
ชาย	92	4.94	4.43	.46	.86		
ประเภทตำแหน่งงาน							
ข้าราชการ	71	5.15	4.57	.47	.81	F= 6.84**	F= 1.81
พนักงาน(ชั่วคราว)	67	5.01	4.33	.49	.85		
พนักงาน(ประจำ)	148	4.85	4.46	.49	.68		
ลูกจ้าง	14	4.84	4.21	.42	.69		
อายุ						r = .24**	r = .13*
ประสบการณ์ในการทำงาน						r = .25**	r = .13*

หมายเหตุ Br : พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน Bp : พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** ที่ระดับ .01

ตาราง 6 แสดงผลต่างค่าเฉลี่ยและผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประเภทตำแหน่งงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ประเภทตำแหน่งงาน	พนักงาน(ชั่วคราว)	พนักงาน(ประจำ)	ลูกจ้าง
ข้าราชการ	.14	.30*	.31
พนักงาน(ชั่วคราว)		.16	.17
พนักงาน(ประจำ)			.01

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** ที่ระดับ .01

ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ($r = .24^{**}$) ประสบการณ์ในการทำงาน ($r = .25^{**}$) และประเภทตำแหน่งงาน ($F_{3,297} = 6.84, p = .01$) และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีทูเก้ (Tukey's HSD) พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงาน(ประจำ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 5.15$ และ 4.85 ตามลำดับ)

สำหรับตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ($r = .13^*$) ประสบการณ์ในการทำงาน ($r = .13^*$)

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคม ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม นั้น เนื่องจากทุกตัวแปรมีระดับการวัดอันตรภาคบัญญัติ (interval scale) จึงใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's correlation) รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิต
เดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ
การปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. บทบาทของผู้บริหาร									
2. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	.60**								
3. บรรยากาศในการทำงาน	.45**	.42**							
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.14**	.34**	.16**						
5. เหตุผลเชิงจริยธรรม	.06	.23**	.04	.41**					
6. สุขภาพจิตในการทำงาน	.16**	.12*	.31**	.07	-.08				
7. ความเชื่ออำนาจในตน	.40**	.24**	.55**	.07	-.08	.43**			
8. เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ	.17**	.32**	.20**	.63**	.44**	-.04	.02		
9. เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	.13	.14**	.43**	.44**	.26**	.16**	.29**	.51**	
10. พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ	.08	.30**	.06	.60**	.40**	.07	-.02	.55**	.26**
11. พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	.36**	.38**	.05	.31**	.14*	.00	-.01	.25**	.11

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** ที่ระดับ .01

จากตาราง 7 ผลปรากฏว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความ
รับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
($r = .30^{**}$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .60^{**}$) เหตุผลเชิงจริยธรรม ($r = .40^{**}$) เจตคติต่อพฤติกรรมการ
ทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน ($r = .55^{**}$) และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมี
ส่วนร่วม ($r = .26^{**}$) ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ
ในการปฏิบัติงาน

สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมี
นัยสำคัญ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร ($r = .36^{**}$) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($r = .38^{**}$)
แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .31^{**}$) เหตุผลเชิงจริยธรรม ($r = .14^{*}$) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้าน
ความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน ($r = .25^{**}$) ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ
ทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปร
ลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ กับ
พฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน สรุปผลได้ว่า ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ ประเภทตำแหน่งงาน

มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นข้าราชการจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่เป็นพนักงาน (ประจำ) อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม สำหรับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.2 การวิเคราะห์หาผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาผลปฏิสัมพันธ์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือเพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางสังคมใดบ้าง ที่มีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมใดบ้าง ที่มีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ตอนย่อย ดังนี้

2.2.1 การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

จากสมมติฐานที่ 2 ตัวแปรลักษณะทางสังคมมีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ในงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยในการทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรตามขั้นตอนที่ไอเคนและเวสต์ (Aiken & West, 1991) เสนอแนะไว้ คือ ขั้นแรก ทำการปรับคะแนนของตัวแปรอิสระที่จะทดสอบให้กระจายอยู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร (grand-mean centering) โดยนำคะแนนของ

กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนลบด้วยค่าเฉลี่ยของตัวแปร ดังนั้นตัวแปรที่ทำการปรับค่าจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ศูนย์ การปรับค่าเช่นนี้จะช่วยลดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรปฏิสัมพันธ์ที่จะสร้างขึ้น (Multicollinearity) ขึ้นต่อมาสร้างตัวแปรปฏิสัมพันธ์โดยการนำตัวแปรอิสระที่ปรับค่าแล้วมาคูณกัน จากนั้นนำตัวแปรอิสระและตัวแปรปฏิสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นไปวิเคราะห์การถดถอย ถ้าตัวแปรปฏิสัมพันธ์นั้นมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็แสดงว่าตัวแปรอิสระที่ทดสอบมีผลปฏิสัมพันธ์ต่อตัวแปรตาม เพื่อการแสดงผลที่ละเอียดและชัดเจนจะนำเสนอผลปฏิสัมพันธ์เริ่มตั้งแต่ตัวแปรลักษณะทางสังคมตัวแรก คือ บทบาทของผู้บริหาร จนถึงตัวแปรสุดท้าย ก็คือ บรรยากาศในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรบทบาทของผู้บริหาร แสดงไว้ในตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบทบาทของผู้บริหารกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p
Intercept	4.95	213.09	.00	4.44	112.39	.00
บทบาทของผู้บริหาร (r)	-.01	-.41	.69	.28	5.71	.00
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (am)	.56	12.59	.00	.38	4.97	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (r * am)	.05	.98	.33	.07	.90	.37
Intercept	4.96	188.57	.00	4.44	110.11	.00
บทบาทของผู้บริหาร (r)	.02	.75	.46	.29	5.86	.01
เหตุผลเชิงจริยธรรม (mr)	.33	7.46	.00	.17	2.51	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (r* mr)	.05	1.06	.29	.15	1.97*	.05
Intercept	4.95	173.57	.00	4.45	107.95	.00
บทบาทของผู้บริหาร (r)	.04	.78	.27	.33	6.61	.00
สุขภาพจิต (h)	.01	1.10	.44	-.01	-.98	.33
ผลปฏิสัมพันธ์ (r*h)	.03	2.66*	.01	-.00	-.09	.93
Intercept	4.91	167.11	.00	4.42	103.26	.00
บทบาทของผู้บริหาร (r)	.11	2.85	.01	.40	7.43	.00
ความเชื่ออำนาจในตน (il)	-.07	-2.18	.03	-.15	-3.32	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (r*il)	.15	4.92**	.00	.06	1.42	.16

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05, ** ที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 8 ปรากฏว่า ผลปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรบทบาทของผู้บริหารกับลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารกับสุขภาพจิต บทบาทของผู้บริหารกับความเชื่ออำนาจในตน สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารกับเหตุผลเชิงจริยธรรม

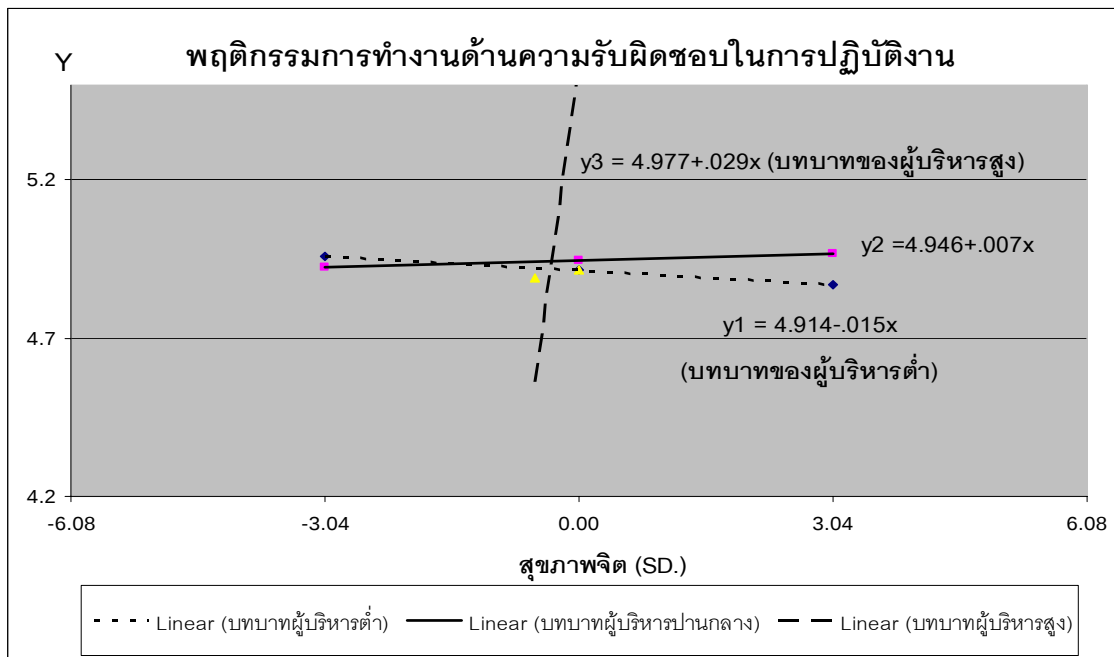
เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรบทบาทของผู้บริหารมีผลปฏิสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้านอย่างไร จึงทำการตรวจสอบผลปฏิสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยจำแนกตามกลุ่มบุคคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยกลุ่มที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับสูงจะวิเคราะห์การถดถอยโดยแทนค่าตัวแปรบทบาทของผู้บริหารและตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่จะวิเคราะห์ ด้วยค่า 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรบทบาทของผู้บริหารและตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมตัวนั้น ส่วนกลุ่มที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารระดับปานกลาง จะวิเคราะห์โดยแทนค่าตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ยของตัวแปรบทบาทของผู้บริหารและตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม เนื่องจากการวิเคราะห์นี้ทำการปรับค่าของตัวแปรอิสระทั้งหมดด้วยค่าเฉลี่ย (grand-mean centering) ดังนั้น ค่าที่แทนจึงเป็นค่าศูนย์ ส่วนกลุ่มที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับต่ำจะวิเคราะห์โดยแทนค่าตัวแปรด้วยค่า -1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรบทบาทของผู้บริหารและตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมตัวนั้น (Aiken & West, 1991) ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับสูง (+1SD) ระดับปานกลาง (Mean) ระดับต่ำ (-1SD)

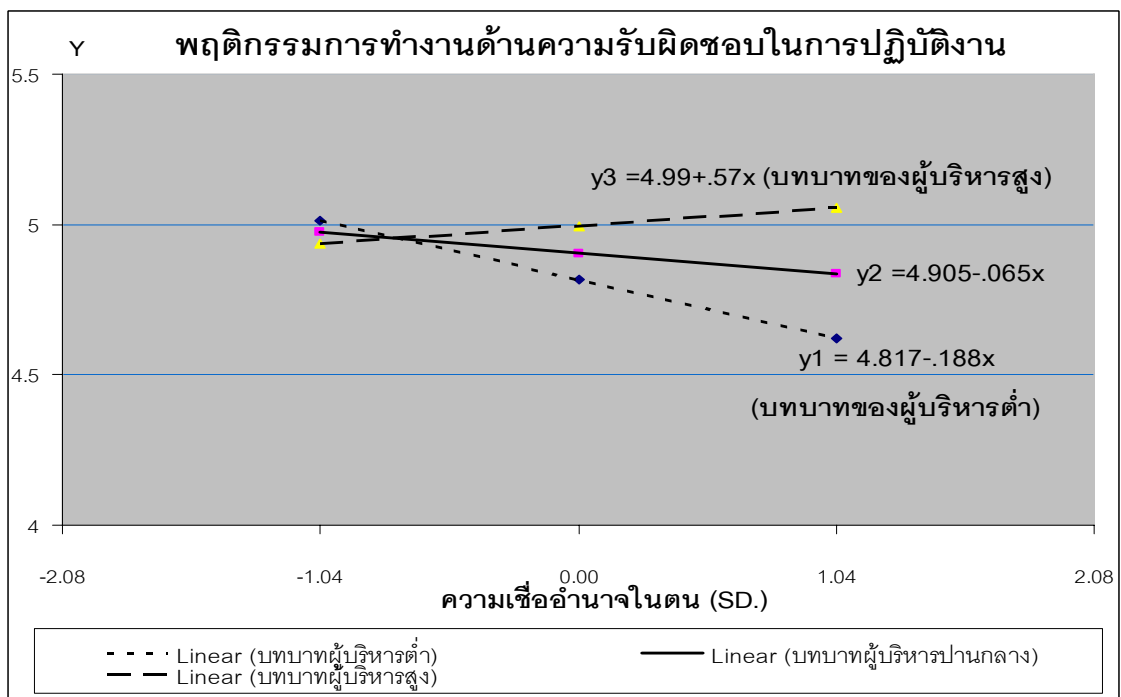
ตัวแปร		ลักษณะทางจิตเดิม							
		แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์		เหตุผลเชิง จริยธรรม		สุขภาพจิต		ความเชื่อ อำนาจในตน	
		Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp
บทบาทของ	ระดับสูง	-	-	-	.24*	.18*	-	.12	-
ผู้บริหาร	ระดับปานกลาง	-	-	-	.14*	.05	-	-.14*	-
	ระดับสูง	-	-	-	.04	-.09	-	-.40**	-

หมายเหตุ Br : พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน Bp : พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** ที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานจากตาราง 9 พบว่า ตัวแปรบทบาทของผู้บริหารช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน กล่าวคือ ในกรณีความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับต่ำและปานกลาง ตัวแปรทั้งสองจะไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับสูง สุขภาพจิตมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .18$) ดังภาพประกอบ 5 สำหรับตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับต่ำและปานกลาง อิทธิพลของตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นไปในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.40$ และ $-.14$ ตามลำดับ) แต่สำหรับบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับสูง อิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นไปในทางบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .12$) ดังภาพประกอบ 6



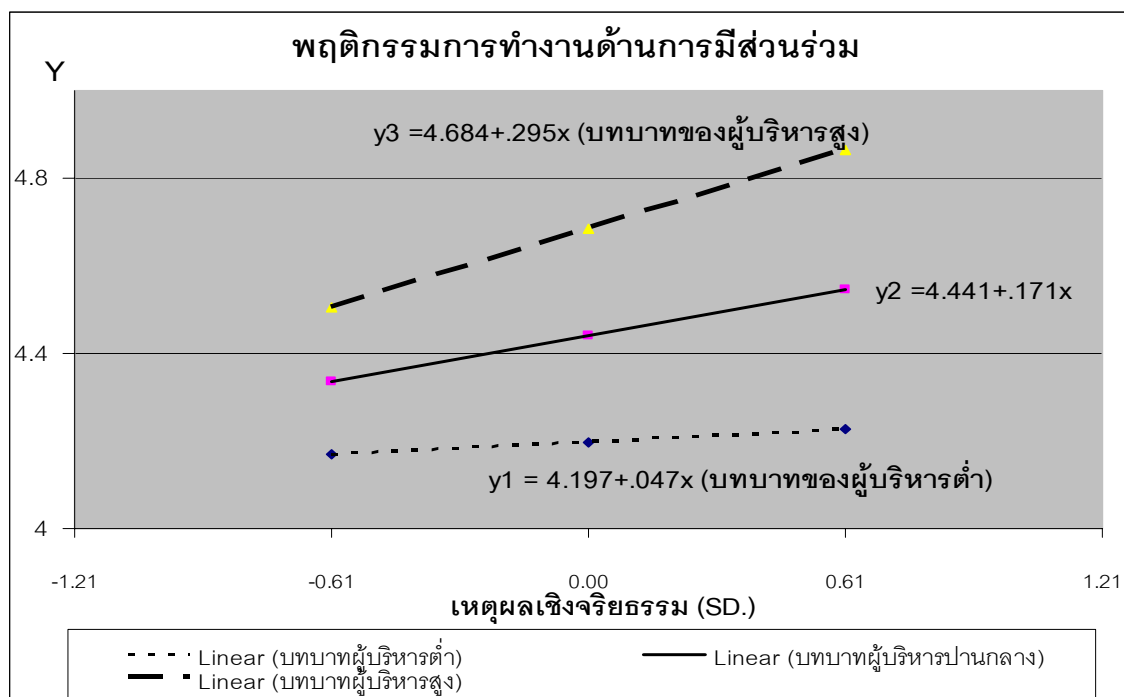
ภาพประกอบ 5 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของสุภาพจิตต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารระดับต่ำ ปานกลาง และสูง



ภาพประกอบ 6 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของความเชื่อมั่นในตนต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารระดับต่ำ ปานกลาง และสูง

ผลที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสุขภาพจิตและตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งเดิมจากผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันในตาราง 7 ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะเนื่องจากตัวแปรทั้ง 2 มีผลปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยที่ไม่พิจารณาถึงตัวแปรบทบาทของผู้บริหารก็จะไม่พบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานดังกล่าว

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีผลปฏิสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียงตัวแปรเดียว คือ ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวแปรบทบาทของผู้บริหารมีบทบาทในการช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารต่ำ ($\beta = .04$) เหตุผลเชิงจริยธรรมจะไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สำหรับกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารระดับปานกลางและสูง เหตุผลเชิงจริยธรรมจะมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม โดยกลุ่มที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารระดับสูง ($\beta = .24$) อิทธิพลจะมีมากกว่ากลุ่มที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารระดับปานกลาง ($\beta = .14$) ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของเหตุผลเชิงจริยธรรมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง

ตาราง 10 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงานด้าน การมีส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p.
Intercept	4.95	206.77	.00	4.44	107.51	.00
การถ่ายทอดทางสังคม (s)	.07	2.11	.04	.32	5.60	.00
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (am)	.53	11.29	.00	.29	3.58	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (s*am)	.05	.94	.35	.01	.07	.95
Intercept	4.95	188.58	.00	4.44	107.40	.00
การถ่ายทอดทางสังคม (s)	.14	4.04	.00	.37	6.71	.00
เหตุผลเชิงจริยธรรม (mr)	.29	6.60	.00	.07	1.03	.30
ผลปฏิสัมพันธ์ (s*mr)	.06	1.03	.30	.09	.99	.33
Intercept	4.95	180.81	.00	4.44	109.79	.00
การถ่ายทอดทางสังคม (s)	.19	5.26	.00	.39	7.20	.00
สุขภาพจิต (h)	.00	.22	.83	-.02	-1.16	.25
ผลปฏิสัมพันธ์ (s*h)	.02	1.97	.05	.03	1.54	.12
Intercept	4.93	179.42	.00	4.42	108.69	.00
การถ่ายทอดทางสังคม (s)	.24	6.37	.00	.45	8.03	.00
ความเชื่ออำนาจในตน (il)	-.07	-2.54	.01	-.11	-2.71	.01
ผลปฏิสัมพันธ์ (s*il)	.12	3.44*	.00	.15	3.00*	.00

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** ที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 10 ปรากฏว่า ผลปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งพบผลเพียงตัวเดียว คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตน

เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีผลปฏิสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้านอย่างไร จึงทำการตรวจสอบผลปฏิสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทาง

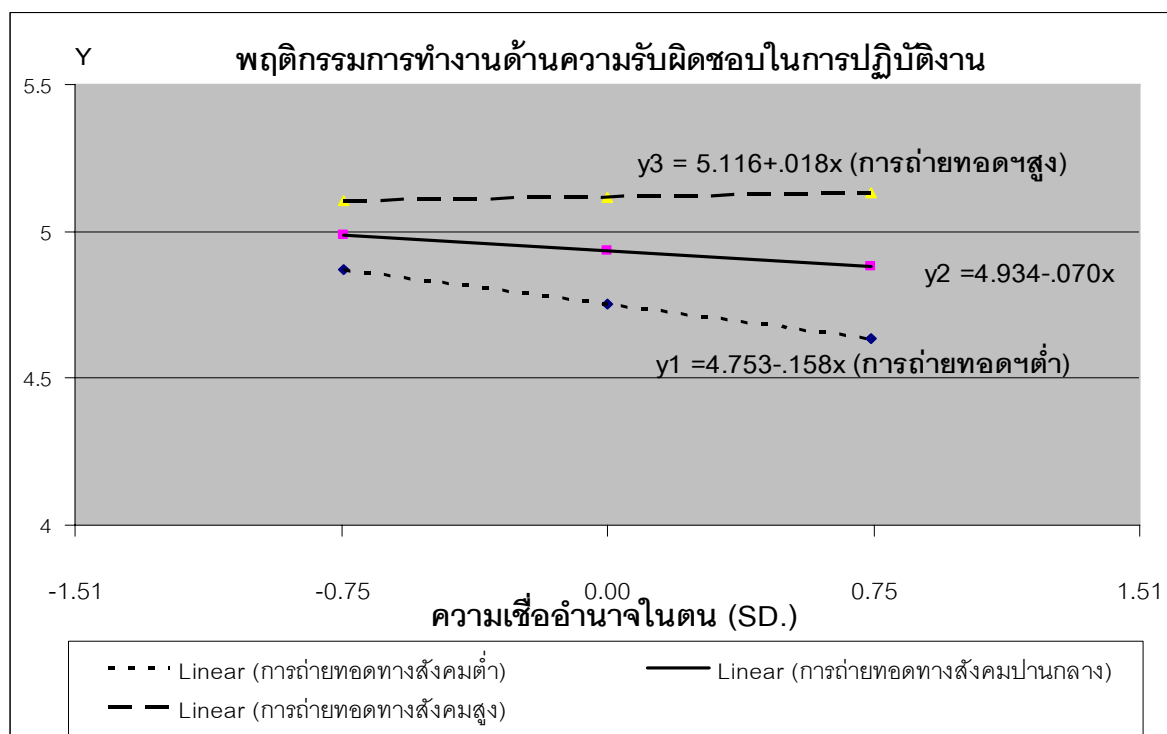
สังคมในการทำงานในระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ ซึ่งวิธีการวิเคราะห์เช่นเดียวกับการตรวจสอบผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรบทบาทของผู้บริหาร ในช่วงต้น ตามขั้นตอนของ (Aiken & West, 1991) ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในระดับสูง (+1 SD) ระดับปานกลาง (Mean) ระดับต่ำ (-1 SD)

ตัวแปร		ลักษณะทางจิตเดิม							
		แรงจูงใจ		เหตุผลเชิง		สุขภาพจิต		ความเชื่อ	
		ใฝ่สัมฤทธิ์		จริยธรรม				อำนาจในตน	
		Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp
การถ่ายทอด	ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	.04	.00
ทางสังคม	ระดับปานกลาง	-	-	-	-	-	-	-.15*	-.31**
ในการทำงาน	ระดับต่ำ	-	-	-	-	-	-	-.33**	-.31**

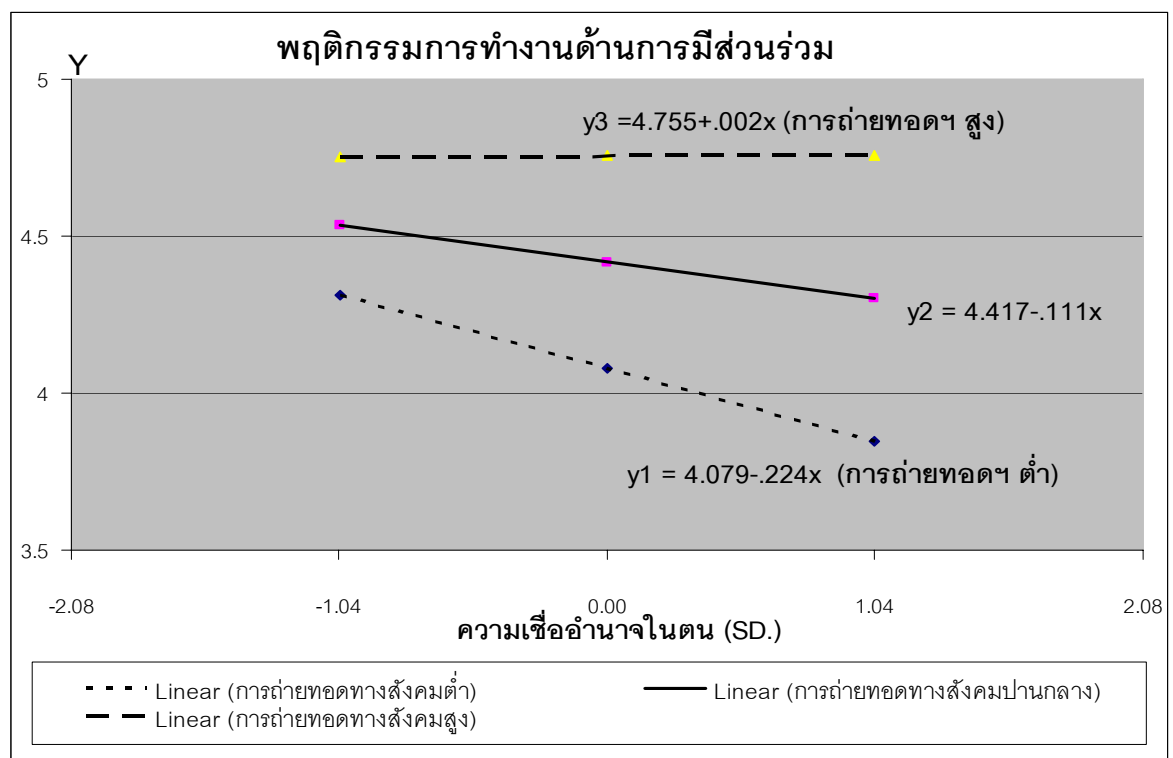
หมายเหตุ Br : พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน Bp : พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานจากตาราง 10 พบว่า ตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน กล่าวคือ ในกรณีความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในระดับสูง ตัวแปรทั้งสองจะไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในระดับปานกลางและระดับต่ำ ความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.15$ และ $-.33$ ตามลำดับ) ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มบุคคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนมีผลปฏิสัมพันธ์กับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีบทบาทในการช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ในกลุ่มบุคคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในระดับสูง ตัวแปรทั้งสองจะไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าในกลุ่มบุคคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในระดับปานกลางและระดับต่ำ ความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.31$ และ $-.31$ ตามลำดับ) ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง

ตาราง 12 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศในการทำงานกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p
Intercept	4.95	214.23	.00	4.44	105.88	.00
บรรยากาศ ฯ (oc)	-.04	-1.31	.19	-.01	-.13	.89
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (am)	.57	12.88	.00	.45	5.51	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (oc * am)	.10	2.24*	.03	.03	.36	.72
Intercept	4.96	188.55	.00	4.44	102.68	.00
บรรยากาศ ฯ (oc)	.03	1.00	.32	.03	.55	.58
เหตุผลเชิงจริยธรรม (mr)	.32	7.41	.00	.17	2.32	.02
ผลปฏิสัมพันธ์ (oc* mr)	-.06	-1.02	.31	.06	.63	.53
Intercept	4.95	168.31	.00	4.44	98.85	.00
บรรยากาศ ฯ (oc)	.02	.55	.58	.04	.70	.49
สุขภาพจิต (h)	.01	.85	.40	-.01	-.38	.70
ผลปฏิสัมพันธ์ (oc*h)	.00	.46	.65	.01	.63	.53
Intercept	4.94	155.35	.00	4.39	91.45	.00
บรรยากาศ ฯ (oc)	.05	1.13	.26	.03	.51	.61
ความเชื่ออำนาจในตน (il)	-.03	-.97	.33	-.03	-.68	.50
ผลปฏิสัมพันธ์ (oc*il)	.04	1.25	.21	.13	2.89*	.00

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** ที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 12 ปรากฏว่า ผลปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรบรรยากาศในการทำงานกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีเพียงตัวเดียว คือ บรรยากาศในการทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมก็พบเพียงตัวเดียวเช่นกัน คือ บรรยากาศในการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตน

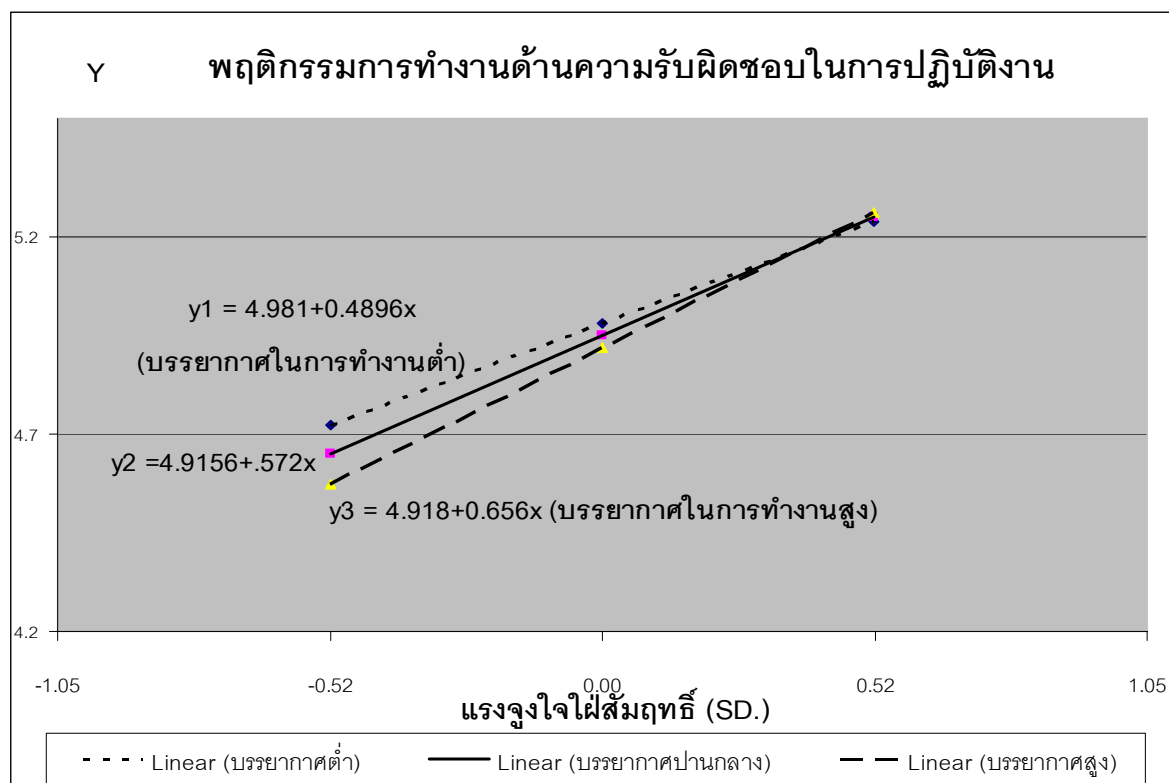
เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรบรรยากาศในการทำงานมีผลปฏิสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้านอย่างไร จึงทำการตรวจสอบผลปฏิสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยจำแนกตามกลุ่มบุคคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ระดับปานกลาง และในระดับต่ำ ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคคลากรที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานสูง (+1 SD) ระดับปานกลาง (Mean) ระดับต่ำ (-1 SD)

ตัวแปร		ลักษณะทางจิตเดิม							
		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		เหตุผลเชิงจริยธรรม		สุขภาพจิต		ความเชื่ออำนาจในตน	
		Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp
บรรยากาศใน	ระดับสูง	.70**	-	-	-	-	-	-	.10
ทำงาน	ระดับปานกลาง	.61**	-	-	-	-	-	-	-.05
	ระดับต่ำ	.52**	-	-	-	-	-	-	-.20*

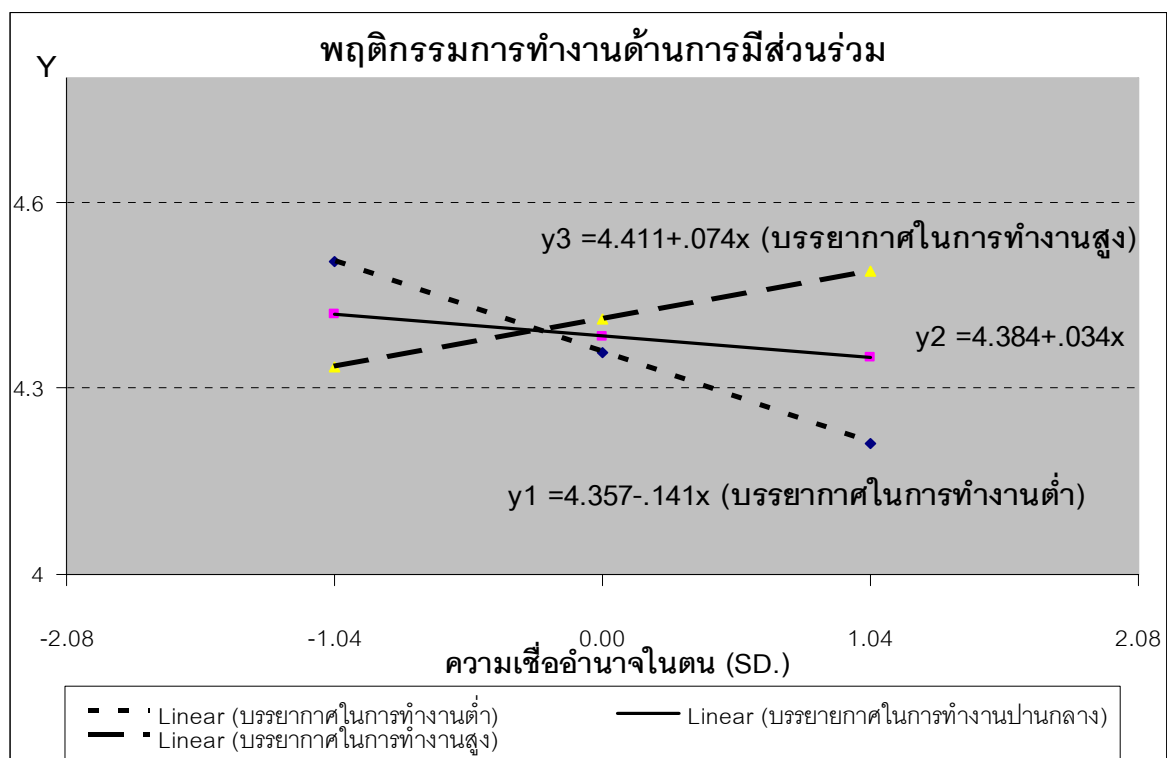
หมายเหตุ Br : พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน Bp : พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานจากตาราง 13 พบว่า ตัวแปรบรรยากาศในการทำงานช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน กล่าวคือ ในกรณีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มบุคคลากรที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานในทุกระดับ จากระดับต่ำ ระดับปานกลาง และในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .52 .61$ และ $.70$ ตามลำดับ) ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 แสดงกราฟสมการการถดถอยอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนมีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรบรรยากาศในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งบรรยากาศในการทำงานมีบทบาทช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานในระดับปานกลางและระดับสูง ตัวแปรทั้งสองจะไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานในระดับต่ำ ความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.20$) ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 แสดงกราฟสมการการถดถอยอิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง

จากการวิเคราะห์หาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมในข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า มีตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคม มีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 2

2.2.2 การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมและตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

จากสมมติฐานที่ 3 ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมมีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมและตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ รายละเอียดดังนี้

สำหรับในงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยในการทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรใช้วิธีเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอยในข้อที่ 2.2.1 ตามขั้นตอนที่ ไอเคนและเวสต์ (Aiken & West, 1991) เสนอแนะไว้ เนื่องจากตัวแปรเพศและประเภทตำแหน่งงานเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดนามบัญญัติ (nominal scale) จึงต้องแปลงตัวแปรทั้งสองให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) ที่มีเพียงค่า 0 และ 1 ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอย โดยตัวแปรหุ่นของตัวแปรเพศที่สร้างขึ้นจะกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีค่าเท่ากับ 1 ส่วนที่เป็นเพศชายมีค่าเท่ากับ 0 สำหรับตัวแปรประเภทตำแหน่งงาน เนื่องจากตัวแปรนี้แบ่งประเภทตำแหน่งงานออกเป็น 4 ประเภท ดังนั้นจึงต้องสร้างตัวแปรหุ่นสำหรับตัวแปรนี้ทั้งหมด 3 ตัว (จำนวนตัวแปรที่จะต้องสร้าง = จำนวนกลุ่ม - 1) โดยตัวแปรหุ่นประเภทตำแหน่งงานตัวแรกจะกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน (ชั่วคราว) มีค่าเท่ากับ 1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างประเภทตำแหน่งงานอื่นมีค่าเท่ากับ 0 ตัวแปรหุ่นประเภทตำแหน่งงานตัวที่สองจะกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน (ประจำ) มีค่าเท่ากับ 1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างประเภทตำแหน่งงานอื่นมีค่าเท่ากับ 0 และตัวแปรหุ่นประเภทตำแหน่งงานตัวสุดท้ายจะกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง มีค่าเท่ากับ 1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างประเภทตำแหน่งงานอื่นมีค่าเท่ากับ 0 เพื่อการแสดงผลที่ละเอียดและชัดเจนจะนำเสนอผลปฏิสัมพันธ์เริ่มตั้งแต่ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมตัวแรก คือ เพศ จนถึงตัวสุดท้าย คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 14

ตาราง 14 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับตัวแปรลักษณะทางสังคมและตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p
Intercept	4.94	95.54	.00	4.45	60.28	.00
ตัวแปร Dummy เพศ (1 = หญิง) (sex)	.02	.38	.70	-.01	-.06	.95
บทบาทของผู้บริหาร (r)	.01	.16	.88	.37	4.68	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (sex * r)	.06	.82	.41	-.08	-.81	.42
Intercept	4.94	99.91	.00	4.45	62.17	.00
ตัวแปร Dummy เพศ (1 = หญิง) (sex)	.02	.31	.76	.00	.01	.99
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (s)	.16	2.38	.02	.65	6.93	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (sex * s)	.06	.75	.46	-.39	-3.46**	.00
Intercept	4.94	94.24	.00	4.44	55.53	.00
ตัวแปร Dummy เพศ (1 = หญิง) (sex)	.02	.39	.70	.01	.14	.89
บรรยากาศในการทำงาน (oc)	-.01	-.16	.88	.06	.62	.54
ผลปฏิสัมพันธ์ (sex * oc)	.06	.79	.43	-.03	-.24	.81

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 14 ปรากฏว่า ผลปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรเพศกับตัวแปรลักษณะทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งพบผลปฏิสัมพันธ์เพียงตัวเดียวคือ เพศกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางลบ

เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรเพศมีผลปฏิสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างไรรึนั้น จึงทำการตรวจสอบผลปฏิสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย ดังรายละเอียดในตาราง 17

ตาราง 15 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

Model	พฤติกรรมการทำงานด้าน ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p
Intercept	4.92	118.12	.00	4.41	58.75	.00
ตัวแปร Dummy เพศ (1 = หญิง) (sex)	.05	.97	.33	.43	.48	.63
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (am)	.52	6.78	.00	.49	3.53	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (sex * am)	.06	.66	.51	-.07	-.39	.70
Intercept	4.95	104.46	.00	4.44	56.65	.00
ตัวแปร Dummy เพศ (1 = หญิง) (sex)	.01	.12	.90	.01	.11	.91
เหตุผลเชิงจริยธรรม (mr)	.22	3.23	.00	.20	1.72	.09
ผลปฏิสัมพันธ์ (sex * mr)	.17	1.92	.06	-.05	-.32	.75
Intercept	4.94	95.49	.00	4.43	56.08	.00
ตัวแปร Dummy เพศ (1 = หญิง) (sex)	.03	.45	.65	.02	.23	.82
สุขภาพจิต (h)	.00	.20	.84	-.01	-.43	.67
ผลปฏิสัมพันธ์ (sex * h)	.01	.70	.48	.02	.57	.57
Intercept	4.94	95.27	.00	4.43	56.11	.00
ตัวแปร Dummy เพศ (1 = หญิง) (sex)	.03	.43	.67	.02	.24	.81
ความเชื่ออำนาจในตน (il)	-.02	-.41	.69	.02	.23	.82
ผลปฏิสัมพันธ์ (sex * il)	.02	.31	.75	-.03	-.35	.73

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 15 ปรากฏว่า ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับลักษณะปัจจัยทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน

ตาราง 16 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน(Br)			พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม(Bp)		
	B	t	p.	B	t	p.
Intercept	4.93	114.23	.00	4.42	57.87	.00
ตัวแปร Dummy เพศ (1 = หญิง) (sex)	.04	.78	.44	.04	.38	.70
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ(ar)	.48	6.26	.00	.46	3.34	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (sex * ar)	.06	.62	.54	-.15	-.91	.36
Intercept	4.94	98.74	.00	4.43	56.49	.00
ตัวแปร Dummy เพศ (1 = หญิง) (sex)	.03	.49	.62	.03	.26	.79
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม a (ap)	.21	2.65	.01	.08	.62	.54
ผลปฏิสัมพันธ์ (sex * ap)	.01	.05	.96	.09	.58	.56

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 16 ปรากฏว่า ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับลักษณะปัจจัยทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน

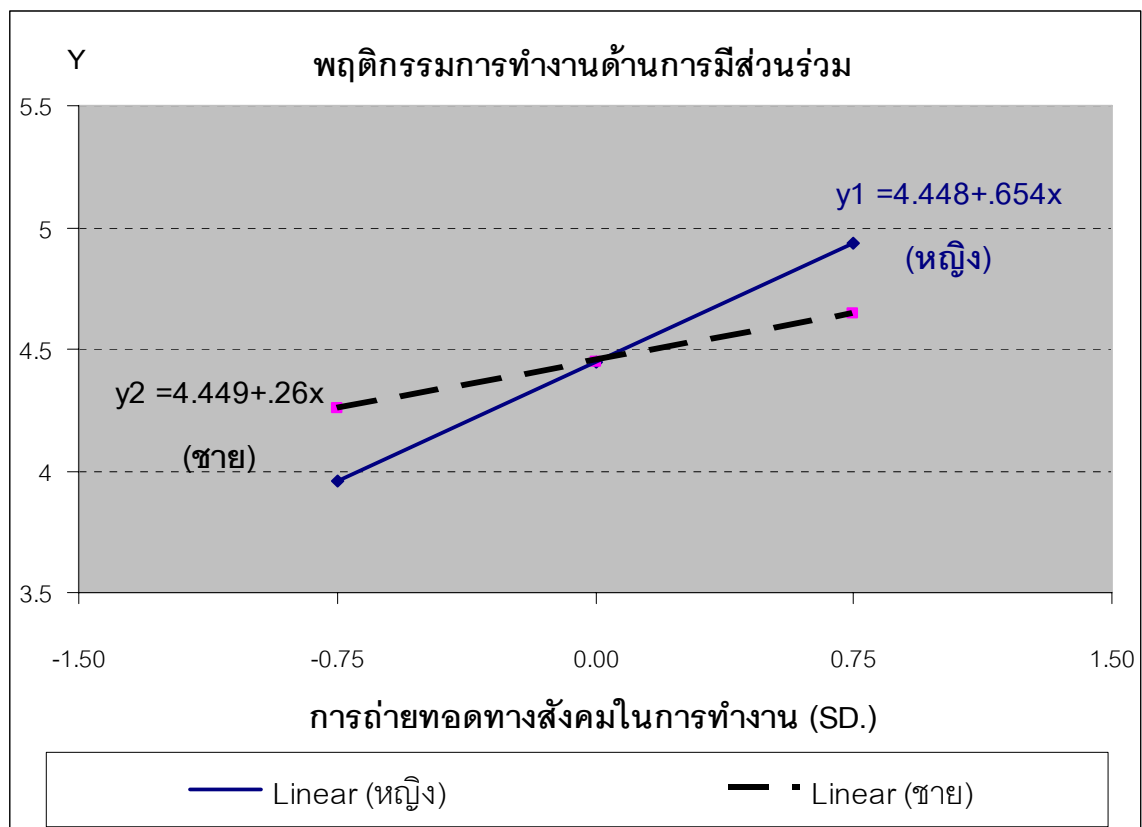
และจากผลการวิเคราะห์ในตาราง 14 เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรเพศมีผลปฏิสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างไรรั้น จึงทำการตรวจสอบผลปฏิสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย ดังรายละเอียดในตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปร
ลักษณะทางจิตสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้าน
การมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปร	ลักษณะทางจิตสังคม															
	บทบาทของผู้บริหาร		การถ่ายทอดทางสังคม ในการทำงาน		บรรยากาศในการทำงาน		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		เหตุผลเชิงจริยธรรม		สุขภาพจิต		ความเชี่ยวชาญในตน		เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้าน ความรับผิดชอบต่อการใช้งาน เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม	
Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	
เพศหญิง	-	-	-	.65**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เพศชาย	-	-	-	.26**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ Br : พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน Bp : พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานจากตาราง 17 พบว่า ตัวแปรเพศช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในกรณีที่บุคลากรเป็นเพศหญิง นั่นคือ ในกรณีความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย แต่สำหรับกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจะมีอิทธิพลส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าเพศชาย ($\beta = .65^{**}$ และ $.26^{**}$ ตามลำดับ) ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย

ตาราง 18 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุกับตัวแปรลักษณะทางสังคม และตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p
Intercept	4.96	178.47	.00	4.45	110.08	.00
อายุ (age)	.01	4.32	.00	.01	6.64	.01
บทบาทของผู้บริหาร (r)	.06	1.69	.09	.32	2.68	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (age * r)	-.00	-.89	.37	.00	.53	.60
Intercept	4.95	189.49	.00	4.44	111.40	.00
อายุ (age)	.01	5.07	.00	.01	3.08	.00
การถ่ายทอดทางสังคม(s)	.23	6.40	.00	.40	7.46	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (age * s)	-.01	-2.62**	.01	-.00	-.35	.73
Intercept	4.96	178.48	.00	4.45	103.32	.00
อายุ (age)	.01	4.31	.00	.01	2.15	.03
บรรยากาศ ฯ (oc)	.04	1.25	.21	.05	.98	.33
ผลปฏิสัมพันธ์ (age * oc)	-.00	-1.30	.19	.01	1.94	.05
Intercept	4.96	224.01	.00	4.45	108.05	.00
อายุ (age)	.01	5.16	.00	.01	2.18	.03
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (am)	.56	13.11	.00	.45	5.69	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (age * am)	.00	-.06	.95	.01	1.14	.26
Intercept	4.95	197.16	.00	4.45	103.06	.00
อายุ (age)	.02	5.67	.00	.01	2.63	.01
เหตุผลเชิงจริยธรรม (mr)	.36	8.68	.00	.19	2.57	.01
ผลปฏิสัมพันธ์ (age * mr)	-.00	-1.07	.29	.01	.77	.44
Intercept	4.96	176.70	.00	4.43	102.32	.00
อายุ (age)	.01	4.05	.00	.01	1.87	.06
สุขภาพจิต (h)	.01	.80	.42	-.00	-.27	.79
ผลปฏิสัมพันธ์ (age * h)	.00	-.29	.77	.00	2.16*	.03
Intercept	4.96	177.74	.00	4.45	103.41	.00
อายุ (age)	.01	4.16	.00	.01	1.98	.05
ความเชื่ออำนาจในตน(ii)	-.01	-.18	.86	.02	.38	.70
ผลปฏิสัมพันธ์ (age * ii)	.00	-.09	.93	.01	2.21*	.03

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุกับตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

Model	พฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p.
Intercept	96	215.20	.00	4.45	105.97	.00
อายุ (age)	.01	4.81	.00	.01	2.02	.05
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบฯ (ar)	.52	11.68	.00	.34	4.22	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (age * ar)	-.00	-.22	.83	.01	1.05	.30
Intercept	4.96	184.54	.00	4.45	103.58	.00
อายุ (age)	.01	4.31	.00	.01	2.07	.04
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานการที่ส่วนร่วม ฯ (ap)	.21	4.76	.00	.13	1.93	.06
ผลปฏิสัมพันธ์ (age * ap)	-.00	-.46	.65	.01	1.60	.11

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 18 และ 19 ปรากฏว่า ผลปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างตัวแปรอายุกับตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพียงตัวเดียว คือ อายุกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ อายุกับสุขภาพจิต และอายุกับความเชื่ออำนาจในตน

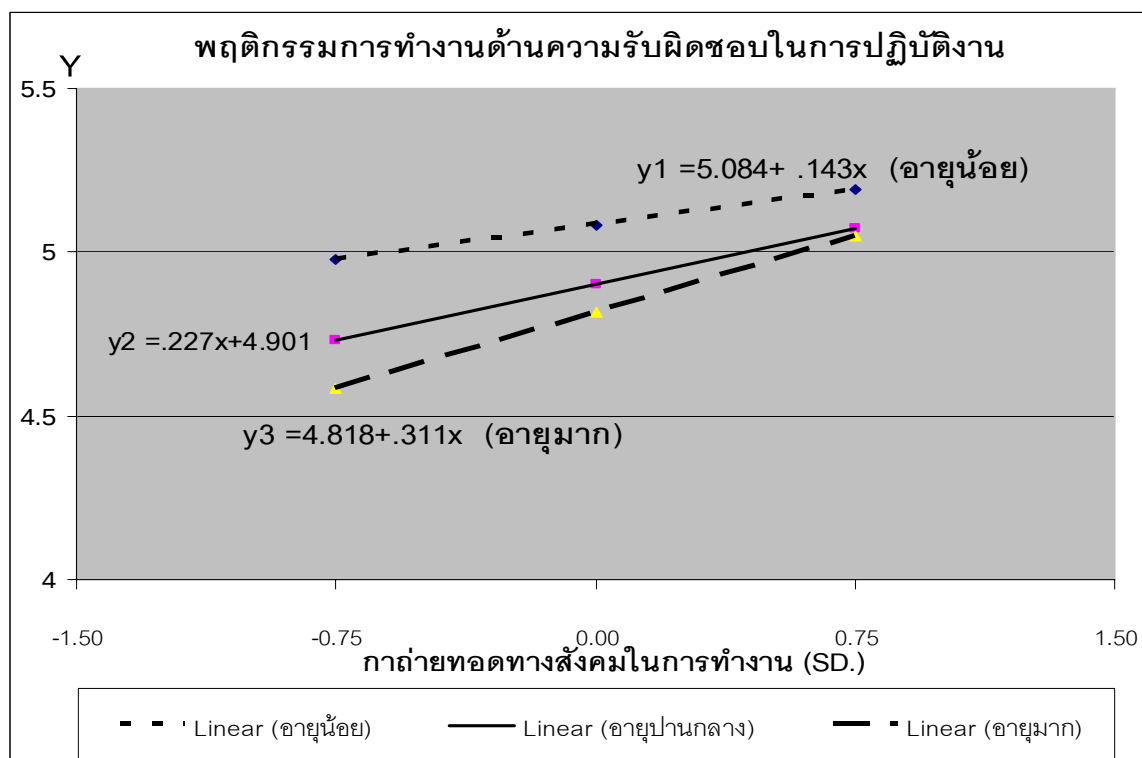
เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอายุมีผลปฏิสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน จึงวิเคราะห์การถดถอยจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อย (+1SD) อายุปานกลาง (Mean) และอายุน้อย (-1SD) (Aiken & West. 1991) รายละเอียดดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคคลากรที่มีอายุมาก (+1SD) อายุปานกลาง (Mean) และอายุน้อย (-1SD)

ตัวแปร		ลักษณะทางจิตสังคม													
		บทบาทของผู้บริหาร		การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน		บรรยากาศในการทำงาน		แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์		เหตุผลเชิงจริยธรรม		สุขภาพจิต		ความเชื่ออำนาจในตน	
		Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp
อายุ	มาก	-	-	.22**	-	-	-	-	-	-	-	.11	-	.16	-
	ปานกลาง	-	-	.34**	-	-	-	-	-	-	-	-.02	-	.02	-
	น้อย	-	-	.47**	-	-	-	-	-	-	-	-.14	-	-.11	-

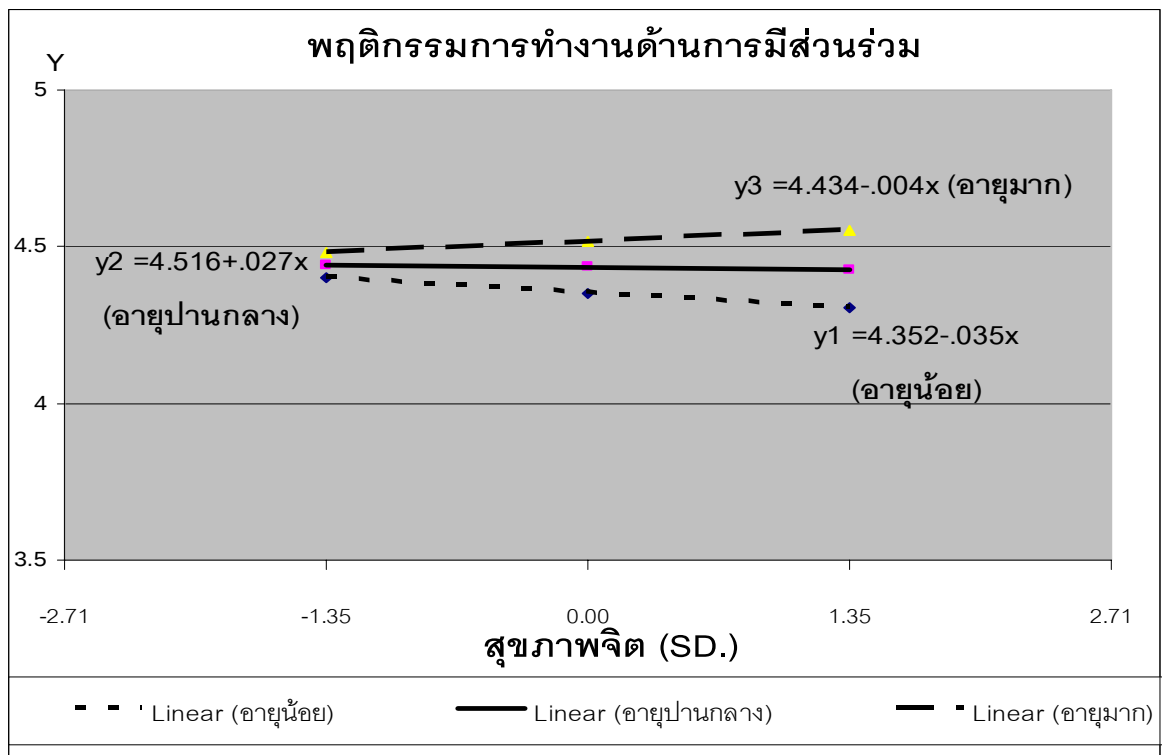
หมายเหตุ Br : พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน Bp : พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการทดสอบในตาราง 18 ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีค่าเป็นลบ (-.01) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานจากตาราง 20 พบว่า ตัวแปรอายุมีผลปฏิสัมพันธ์ทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจะมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ยิ่งบุคคลากรมีอายุมากขึ้น อิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะยิ่งลดน้อยลงไปตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น ($\beta = .47$.34 และ .22 ตามลำดับ) ดังที่แสดงไว้ในภาพประกอบ 13

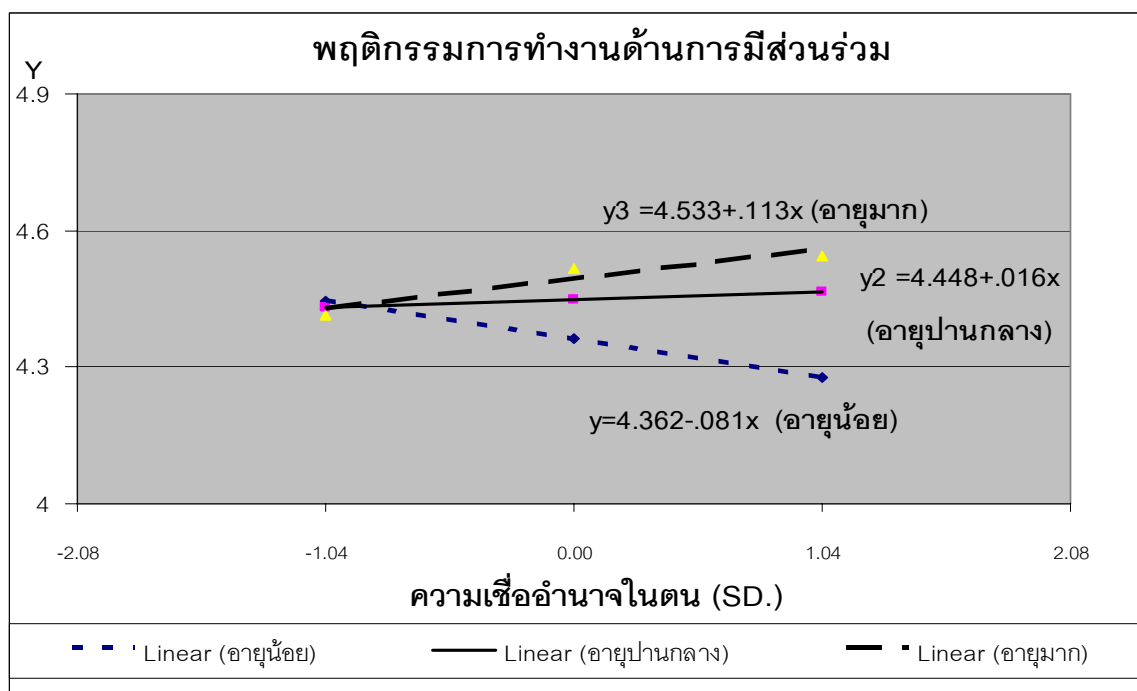


ภาพประกอบ 13 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของการถ่ายทอดสังคมในการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อย ปานกลางและอายุมาก

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม จะพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสุขภาพจิตและตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมแม้ว่าจะไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุต่าง ๆ แต่จะพบแนวโน้มที่น่าสนใจ คือ ในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อย ($\beta = -.14$) สุขภาพจิตจะมีความสัมพันธ์ทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม แต่ในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุมาก ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมจะเป็นไปในทางบวก ($\beta = .11$) ดังภาพประกอบ 14 แนวโน้มนี้พบเช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม คือ ในกลุ่มของบุคลากรที่มีอายุน้อย ($\beta = -.11$) ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมจะเป็นไปในทางบวก ($\beta = .16$) ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 14 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของสุขภาพจิตต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อย ปานกลาง และมาก



ภาพประกอบ 15 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของความเชื่ออำนาจตนเองต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อย ปานกลาง และมาก

ตาราง 21 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประเภทตำแหน่งงานกับลักษณะทางจิตสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

Model	พฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p
Intercept	5.16	89.68	.00	4.64	55.19	.00
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (1=พนักงาน(ชั่วคราว)) (post 1)	-.15	-1.78	.08	-.35	-2.92	.00
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (2=พนักงาน (ประจำ)) (post 2)	-.32	-4.57	.00	-.20	-1.96	.05
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (3=ลูกจ้าง) (post 3)	-.32	-2.21	.03	-.35	-1.63	.10
บทบาทของผู้บริหาร (r)	.03	.48	.63	.33	3.85	.00
post 1 * r	-.07	-.81	.42	.18	1.33	.18
post 2 * r	.12	1.59	.11	-.10	-.87	.39
post 3 * r	-.05	-.28	.78	.01	.05	.90
Intercept	5.16	94.49	.00	4.60	56.45	.00
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (1=พนักงาน(ชั่วคราว)) (post 1)	-.19	-2.42	.02	-.40	-3.32	.00
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (2=พนักงาน (ประจำ)) (post 2)	-.31	-4.59	.00	-.14	-1.42	.16
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (3=ลูกจ้าง) (post 3)	-.32	-2.18	.03	-.17	-.79	.43
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (s)	.15	2.04	.04	.47	4.35	.00
post 1 * s	.08	.69	.49	.19	1.04	.30
post 2 * s	.08	.93	.36	-.19	-1.44	.15
post 3 * s	-.14	-.89	.38	.11	.47	.64
Intercept	5.15	89.42	.00	4.59	51.11	.00
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (1=พนักงาน(ชั่วคราว)) (post 1)	-.15	-1.84	.07	-.28	-2.18	.03
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (2=พนักงาน (ประจำ)) (post 2)	-.30	-4.29	.00	-.13	-1.22	.22
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (3=ลูกจ้าง) (post 3)	-.32	-2.20	.03	-.36	-1.61	.11
บรรยากาศในการทำงาน (oc)	-.01	-.19	.51	.12	1.05	.30
post 1 * oc	.07	.74	.46	-.01	-.05	.96
post 2 * oc	.07	.78	.46	-.14	-1.03	.31
post 3 * oc	-.03	-.19	.85	.01	.03	.98

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 21 ปรากฏว่า ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประเภทตำแหน่งงานกับตัวแปรลักษณะทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน

ตาราง 22 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประเภทตำแหน่งงานกับ
ลักษณะทางจิตสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม (ต่อ)

Model	พฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p
Intercept	5.12	109.97	.00	4.54	53.16	.00
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (1=พนักงาน(ชั่วคราว)) (post 1)	-.15	-2.22	.03	-.22	-1.82	.07
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (2=พนักงาน (ประจำ)) (post 2)	-.24	-4.17	.00	-.05	-.50	.62
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (3=ลูกจ้าง) (post 3)	-.29	-2.44	.02	-.30	-1.35	.18
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (am)	.51	5.52	.00	.62	3.72	.00
post 1 * am	.04	.33	.74	-.46	-2.00	.05
post 2 * am	.07	.62	.54	-.13	-.62	.53
post 3 * am	-.65	-1.76	.08	-.30	-.44	.66
Intercept	5.12	109.97	.00	4.61	51.82	.00
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (1=พนักงาน(ชั่วคราว)) (post 1)	-.15	-2.22	.03	-.27	-1.97	.05
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (2=พนักงาน (ประจำ)) (post 2)	-.24	-4.17	.00	-.14	-1.33	.19
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (3=ลูกจ้าง) (post 3)	-.29	-2.44	.02	-.34	-1.52	.13
เหตุผลเชิงจริยธรรม (mr)	.51	5.52	.00	.31	2.46	.01
post 1 * mr	.04	.33	.74	-.38	-1.68	.10
post 2 * mr	.07	.62	.54	-.11	-.65	.52
post 3 * mr	-.65	-1.76	.08	-.07	-.28	.78
Intercept	5.15	88.65	.00	4.56	50.57	.00
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (1=พนักงาน(ชั่วคราว)) (post 1)	-.140	-1.68	.09	-.25	-1.91	.06
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (2=พนักงาน (ประจำ)) (post 2)	-.29	-4.18	.00	-.10	-.93	.36
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (3=ลูกจ้าง) (post 3)	-.32	-2.15	.03	-.27	-1.19	.23
สุขภาพจิต (h)	.01	.57	.57	.04	1.37	.17
post 1 * h	-.01	-.48	.63	-.07	-1.69	.09
post 2 * h	.01	.29	.77	-.04	-1.09	.28
post 3 * h	.00	.05	.96	-.13	-1.71	.09

ตาราง 23 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประเภทตำแหน่งงานกับ
ลักษณะทางจิตสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมี
ส่วนร่วม (ต่อ)

Model	พฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงานด้านการมี ส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p
Intercept	5.15	89.99	.00	4.58	51.35	.00
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (1=พนักงาน(ชั่วคราว)) (post 1)	-.15	-1.79	.08	-.26	-2.00	.05
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (2=พนักงาน (ประจำ)) (post 2)	-.30	-4.35	.00	-.12	-1.13	.26
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (3=ลูกจ้าง) (post 3)	-.32	-2.26	.03	-.41	-1.84	.07
ความเชื่ออำนาจในตน (il)	-.02	-.31	.75	.09	.86	.39
post 1 * il	-.03	-.35	.73	-.06	-.48	.63
post 2 * il	.06	.75	.45	-.14	-1.17	.24
post 3 * il	-.14	-.54	.59	-.55	-1.37	.17
Intercept	5.10	103.62	.00	4.54	51.38	.00
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (1=พนักงาน(ชั่วคราว)) (post 1)	-.15	-2.12	.04	-.26	-2.01	.05
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (2=พนักงาน (ประจำ)) (post 2)	-.20	-3.27	.00	-.04	-.39	.69
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (3=ลูกจ้าง) (post 3)	-.22	-1.67	.10	-.34	-1.42	.16
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน(ar)	.44	5.48	.00	.36	2.54	.01
post 1 * ar	.02	.14	.89	-.00	-.02	.98
post 2 * ar	.14	1.32	.19	.03	.15	.88
post 3 * ar	-.28	-.99	.32	-.41	-.82	.41
Intercept	5.14	92.41	.00	4.57	51.50	.00
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (1=พนักงาน(ชั่วคราว)) (post 1)	-.14	-1.71	.09	-.24	-1.9	.06
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (2=พนักงาน (ประจำ)) (post 2)	-.29	-4.23	.00	-.10	-.96	.34
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (3=ลูกจ้าง) (post 3)	-.31	-2.24	.03	-.42	-1.88	.06
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (ap)	.14	1.63	.10	.19	1.38	.17
post 1 * ap	.08	.70	.49	-.22	-1.17	.25
post 2 * ap	.09	.79	.43	.05	.27	.79
post 3 * ap	-.24	-.86	.39	-.84	-1.89	.06

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 22 และ 23 ปรากฏว่า ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปรประเภทตำแหน่งงานกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมและจิตตามสถานการณ์ที่มีต่อ
พฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน

ตาราง 24 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานกับตัวแปรลักษณะทางสังคมและลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p
Intercept	4.95	179.27	.00	4.45	110.11	.00
ประสบการณ์ในการทำงาน (exp)	.01	4.69	.07	.01	2.98	.00
บทบาทของผู้บริหาร (r)	.06	1.84	.00	.33	6.80	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (exp * r)	-.00	-1.08	.28	.00	-.09	.93
Intercept	4.95	191.14	.00	4.44	111.68	.00
ประสบการณ์ในการทำงาน (exp)	.02	5.23	.00	.01	3.04	.00
การถ่ายทอดทางสังคม(s)	.23	6.47	.00	.41	7.54	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (exp * s)	-.01	-2.96**	.00	-.01	-1.09	.28
Intercept	4.96	179.05	.00	4.45	103.04	.00
ประสบการณ์ในการทำงาน (exp)	.01	4.58	.00	.01	2.34	.02
บรรยากาศ ฯ (oc)	.04	1.28	.20	.05	.88	.38
ผลปฏิสัมพันธ์ (exp * oc)	-.00	-.73	.47	.01	1.34	.18
Intercept	4.96	223.61	.00	4.44	107.71	.00
ประสบการณ์ในการทำงาน (exp)	.01	5.11	.00	.01	2.08	.04
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (am)	.55	12.84	.00	.44	5.56	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (exp * am)	-.00	-.51	.61	.01	.75	.45
Intercept	4.95	198.85	.00	4.45	103.25	.00
ประสบการณ์ในการทำงาน (exp)	.02	5.95	.00	.01	2.74	.01
เหตุผลเชิงจริยธรรม (mr)	.37	8.83	.00	.18	2.55	.01
ผลปฏิสัมพันธ์ (exp * mr)	-.01	-1.57	.12	.01	.92	.36
Intercept	4.96	177.87	.00	4.44	102.14	.00
ประสบการณ์ในการทำงาน (exp)	.01	4.47	.00	.01	2.07	.04
สุขภาพจิต (h)	.01	.81	.42	-.00	-.29	.77
ผลปฏิสัมพันธ์ (exp * h)	-.00	-.77	.44	.00	1.45	.15
Intercept	4.96	178.62	.00	4.45	103.01	.00
ประสบการณ์ในการทำงาน (exp)	.01	4.52	.00	.01	2.27	.02
ความเชื่ออำนาจในตน(il)	-.01	-.23	.82	.01	.15	.88
ผลปฏิสัมพันธ์ (exp * il)	.00	.08	.93	.01	1.59	.14

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานกับตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Bp)		
	B	t	p	B	t	p
Intercept	4.96	213.23	.00	4.44	105.22	.00
ประสบการณ์ในการทำงาน (exp)	.01	4.45	.00	.01	1.89	.06
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ ๗ (ar)	.51	11.36	.00	.34	4.20	.00
ผลปฏิสัมพันธ์ (exp * ar)	-.00	-.94	.35	.00	.10	.92
Intercept	4.96	185.36	.00	4.44	103.40	.00
ประสบการณ์ในการทำงาน (exp)	.01	4.62	.00	.01	2.23	.06
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (ap)	.21	4.76	.00	.13	1.88	.03
ผลปฏิสัมพันธ์ (exp * ap)	-.00	-.52	.61	.01	1.12	.26

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 24 และ 25 ปรากฏว่า ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานกับตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีเพียงตัวเดียวและมีความสัมพันธ์ทางลบ คือ ประสบการณ์ในการทำงานกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

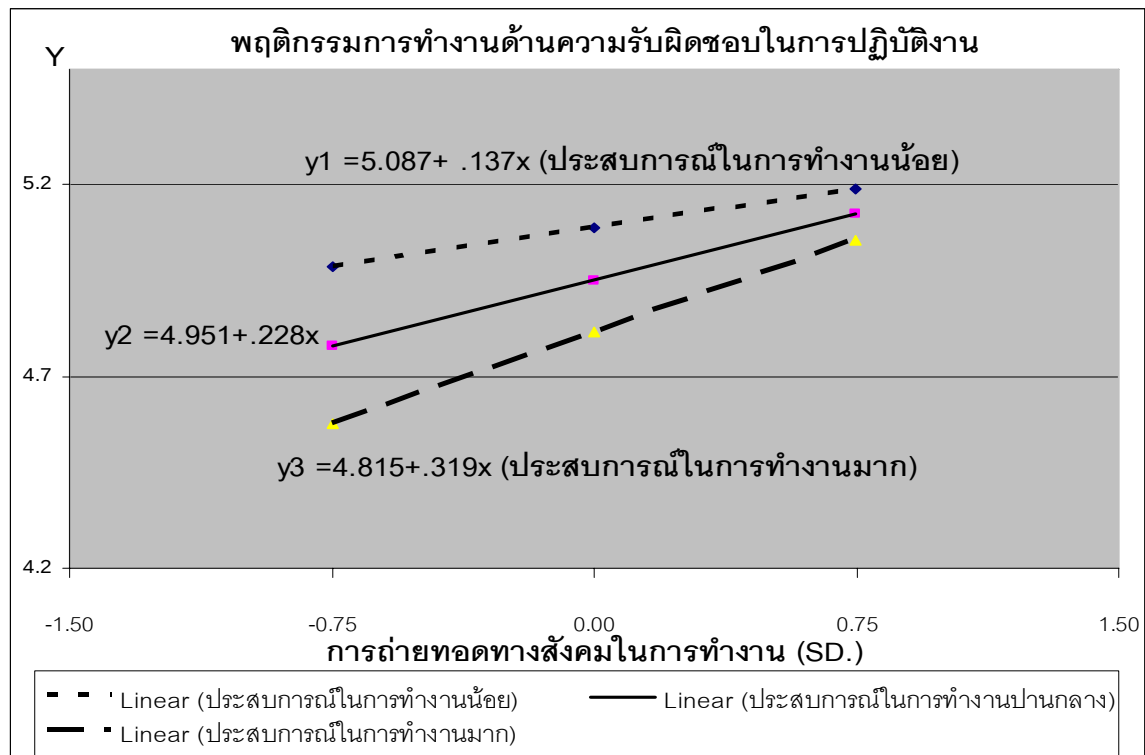
เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานมีผลปฏิสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างไร จึงวิเคราะห์การถดถอยจำแนกตามกลุ่มบุคคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานระดับสูง (+1SD) ระดับปานกลาง (Mean) ระดับต่ำ (-1SD) (Aiken & West. 1991) รายละเอียดดังตาราง 26

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (+1SD) ปานกลาง (Mean) น้อย (-1SD)

ตัวแปร	ลักษณะทางจิตสังคม									
	บทบาทของผู้บริหาร	การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน		บรรยากาศในการทำงาน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สุขภาพจิต	ความเชื่ออำนาจในตน	เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อใบการปฏิบัติงาน	เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม
	Br Bp	Br Bp	Br Bp	Br Bp	Br Bp	Br Bp	Br Bp	Br Bp	Br Bp	Br Bp
ประสบการณ์มาก	- -	.21** -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ในการปานกลาง	- -	.34** -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ทำงานน้อย	- -	.48** -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

หมายเหตุ Br : พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน Bp : พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการทดสอบในตาราง 24 ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีค่าเป็นลบ (-.01) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานจากตาราง 26 พบว่า ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานมีผลปฏิสัมพันธ์ทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจะมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ยิ่งบุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น อิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะยิ่งลดน้อยลงไปตามประสบการณ์ในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ($\beta = .48$.34 และ .21 ตามลำดับ) ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 แสดงกราฟสมการถดถอยอิทธิพลของการถ่ายทอดสังคมในการทำงานจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก

จากการวิเคราะห์หาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม กับตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมและตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมในข้างต้นนั้น สรุปได้ว่าในกลุ่มลักษณะทางชีวสังคมมีตัวแปรอายุและตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน มีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 3 บางส่วน

2.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปรต่างๆ

การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อทำนายกลุ่มตัวแปรใดที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสูงที่สุด และตอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 4 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสูงที่สุด การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ข้อนี้เพื่อหาอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน ซึ่งจะวิเคราะห์ทั้งความแปรปรวนทั้งหมดของกลุ่มตัวแปรที่ยังไม่ได้ควบคุมอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุอื่น โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยที่ใส่ตัวแปรอิสระทั้งหมดในกลุ่มเข้าไปในสมการ (Standard Multiple Regression Analysis) ซึ่งจะพิจารณาจากร้อยละความแปรปรวนที่ตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการสามารถอธิบายได้ (variance explained / R^2) จากสมการถดถอยที่ใช้กลุ่มตัวแปรที่ต้องการหาอำนาจในการอธิบาย เป็นกลุ่มตัวแปรอิสระ และความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อน (unique variance) ที่ควบคุมและขจัดอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุอื่นแล้ว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับการเข้าสมการของตัวแปรอิสระ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ซึ่งจะวิเคราะห์โดยนำเอากลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุที่ต้องการควบคุมอิทธิพลเข้าไปในสมการถดถอยก่อนเป็นลำดับแรก จากนั้นจึงนำกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุที่ต้องการหาอำนาจในการอธิบายและความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนจากอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอื่น เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับสุดท้าย ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 27

ตารางที่ 27 ร้อยละความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์

กลุ่มตัวแปร	ความแปรปรวน		ความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อน	
	Br	Bp	Br	Bp
ลักษณะทางชีวสังคม	10.20%	3.40%	6%	3.60%
ลักษณะทางสังคม	10.60%	20%	1.30%	15.60%
ลักษณะทางจิตเดิม	38.70%	9.60%	10.40%	3.10%
ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์	30.50%	6.20%	2.90%	0.30%
ทุกกลุ่ม	51%	29.30%		

หมายเหตุ Br : พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน Bp : พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม : เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรลักษณะทางสังคม : บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน

ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน

ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ : เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

จากตาราง 27 ที่แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ผลปรากฏว่า ในกรณีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนสูงสุด คือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ร้อยละ 38.70 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ร้อยละ 30.50 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม ร้อยละ 10.60 และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ร้อยละ 10.20 และจากผลการวิเคราะห์ในตาราง 27 ปรากฏว่า อำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่น ๆ ทั้งหมด (unique variance) หรืออำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปรที่ควบคุมอิทธิพลจากกลุ่มตัวแปรอื่นทั้งหมด ปรากฏว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม อธิบายได้สูงสุด ร้อยละ 10.40 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ร้อยละ 6 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ได้ ร้อยละ 2.90 และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมได้ ร้อยละ 1.30

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 27 ปรากฏว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้สูงสุด ร้อยละ 20 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ร้อยละ 9.60 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ร้อยละ 6.20 และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ร้อยละ 3.40 และจากผลการวิเคราะห์อำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้านด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่น ๆ ทั้งหมด (unique variance) ปรากฏว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม อธิบายได้สูงสุด ร้อยละ 15.60 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ร้อยละ 3.6 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมได้ร้อยละ 3.1 และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ได้ ร้อยละ .30

เมื่อนำตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมรวมทั้งตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมทั้งหมด 13 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเจต

คดีต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม เข้าไปในสมการถดถอย เพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตาราง 28

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน(Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม เมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ

กลุ่มตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน (Br)			พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม(Bp)		
	B	β	p	B	β	p
<u>ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม</u>						
ตัวแปร Dummy เพศ (1=ผู้หญิง)	.04	.03	.47	-.02	-.02	.79
อายุ	.01*	.25	.02	.01	.06	.63
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน(1=พนักงาน (ชั่วคราว))	.11	.09	.24	-.06	-.03	.73
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน(2=พนักงาน (ประจำ))	.05	.05	.51	.12	.08	.45
ตัวแปร Dummy ประเภทตำแหน่งงาน (3= ลูกจ้าง)	-.11	-.05	.32	-.21	-.06	.28
ประสบการณ์ในการทำงาน	.00	.07	.54	.01	.14	.31
<u>ตัวแปรลักษณะทางสังคม</u>						
บทบาทของผู้บริหาร	-.05	-.08	.17	.28**	.31	.00
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน	.10*	.15	.01	.24**	.24	.00
บรรยากาศในการทำงาน	-.05	-.08	.18	-.14*	-.16	.03
<u>ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม</u>						
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.33**	.35	.00	.28*	.19	.01
เหตุผลเชิงจริยธรรม	.12*	.15	.00	.00	.00	.96
สุขภาพจิต	.01	.08	.10	-.00	-.01	.83
ความเชื่ออำนาจในตน	-.00	-.01	.89	-.09	-.13	.05
<u>ตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์</u>						
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการ ๔	.24**	.26	.00	-.01	-.00	.95
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	-.04	-.05	.37	.07	.06	.38

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 28 ปรากฏว่า เมื่อควบคุมตัวแปรทั้งหมดในงานวิจัยแล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อายุ เหตุผลเชิงจริยธรรม และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ซึ่งร่วมกันมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 51 (ตาราง 27)

สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งร่วมกันมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 29.30 (ตาราง 27)

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม นั้น สรุปได้ว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้สูงสุด และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้สูงสุด ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไม่สอดคล้องและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 ที่ระบุว่ากลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ มีอำนาจในการอธิบาย พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสูงที่สุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางสังคมใดบ้าง ที่มีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 3) เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมใดบ้าง ที่มีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 4) เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรกลุ่มใด ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม กลุ่มตัวแปรลักษณะทางด้านสังคม กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ที่มีอำนาจอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสูงสุด โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 300 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีตัวแปรชุดต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย 5 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม 2) ลักษณะทางสังคม จำนวน 3 ตัวแปร 3) ลักษณะทางจิตเดิม จำนวน 4 ตัวแปร 4) ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ จำนวน 2 ตัวแปร และ 5) ลักษณะทางชีวสังคม จำนวน 4 ตัวแปร รวมตัวแปรที่ศึกษาทั้งสิ้น 15 ตัวแปร มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ 2 ลักษณะ คือ 1) สถิติบรรยายข้อมูล เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ t-test วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงแบบเชิงขั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานและเพื่อประโยชน์ในการสรุปและอภิปรายผล

การสรุปและอภิปรายผล

การนำเสนอการสรุปและอภิปรายผลในบทนี้ จะนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยเป็นหลัก ซึ่งมีทั้งหมด 4 ข้อ ดังนั้นในหัวข้อนี้จะแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อย่อย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในแต่ละหัวข้อจะเริ่มต้นจากการสรุปผลการวิจัยหลักที่สำคัญเพื่อให้เห็นภาพรวมของงานวิจัยว่าสนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด ต่อจากนั้นจะเป็นการอภิปรายผลการวิจัยร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย เพื่อเชื่อมโยงผลการวิจัยกับองค์ความรู้ที่มีอยู่ และสะท้อนถึงความสำคัญของผลการวิจัยทั้งในเชิงทฤษฎีและในเชิงปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ทั้งต่อผู้ที่ทำการวิจัยในเรื่องนี้ต่อไปและผู้ปฏิบัติที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1

วัตถุประสงค์ที่ 1 ของงานวิจัยนี้ก็คือ เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อนี้คือ สมมติฐานที่ 1 ที่ระบุว่า ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ปรากฏว่า ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม มีเพียงตัวแปรตัวเดียว คือ *ประเภทตำแหน่งงาน* ($F_{3,297} = 6.84, p=.01$) โดยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นข้าราชการจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นพนักงาน(ประจำ) ($\bar{X} = 5.15$ และ 4.85 ตามลำดับ) การพบผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้างการจัดระบบและการบริหารส่วนงานในกำกับของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบัน ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหารและระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงาน (ประจำ) สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ค่าเฉลี่ยอายุและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ เท่ากับ 48 ปี และ 22 ปี ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยอายุและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงาน (ประจำ) เท่ากับ 32 ปี และ 6 ปี ตามลำดับ สืบเนื่องจากอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ที่มากกว่าของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ทำให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีวุฒิภาวะมากกว่า

รวมทั้งยังปฏิบัติหน้าที่การทำงานมานาน จึงมีความรู้ความชำนาญ และรับรู้วัฒนธรรมของหน่วยงาน ได้มากกว่า สามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกันในหน่วยงานและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายเท่านั้น สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม (Psychosocial Development Theory) ของอีริก อีริกสัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541: 1 อ้างอิงจาก Erikson, 1968) ที่ระบุไว้ว่า ช่วงอายุ 36-59 ปี เป็นช่วงพัฒนาการในขั้นที่ 7 ซึ่งเป็นช่วงของการสร้างขยาย (Generativity) กล่าวคือ เป็นช่วงวัยที่ก้าวอย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่อย่างสมบูรณ์และเริ่มเข้าสู่วัยกลางคน ทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมที่จะสนับสนุนคนรุ่นหลัง “ให้” มากกว่า “รับ” ซึ่งสอดคล้องกับบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงนี้ จึงทำให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงาน (ประจำ) การที่พนักงาน (ประจำ) มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการ ส่วนหนึ่งอาจเป็นไปได้ที่พนักงาน (ประจำ) มีความรู้สึกก่อนด้อยและได้รับสิทธิที่ไม่เท่าเทียมกันกับที่บุคลากรที่เป็นข้าราชการได้รับ เช่นงานวิจัยของณัฏฐา กรีหิรัญ (2550) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยไม่รู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่และรู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้า หน่วยงานให้สิทธิแก่ข้าราชการในหน่วยงานมากกว่า และมักจะได้รับพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาก่อน ฯ เป็นต้น

สำหรับตัวแปรลักษณะทางจิตสังคม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานทั้งด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน สำหรับตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์เฉพาะกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ในขณะที่ตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์เฉพาะกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม คือ บทบาทของผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาถึงผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน ตัวแปรทั้ง 4 นี้เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุหลักที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน เมื่อพิจารณาถึงกลุ่มตัวแปรของตัวแปรทั้ง 4 จะพบว่า ตัวแปรทั้ง 4 มาจากทุกกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุที่แบ่งในงานวิจัยนี้ กล่าวคือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุลักษณะทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุลักษณะทางจิตเดิม ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุ

ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ผลการวิจัยนี้จึงช่วยยืนยันและสนับสนุนความเที่ยงตรงในการอธิบายสาเหตุพฤติกรรมมนุษย์ของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ที่ระบุไว้ว่าสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ มาจากปัจจัย 4 กลุ่มดังกล่าวข้างต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2547: 141; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977)

ตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเป็นตัวแปรเดียวในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานทั้งทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมสูง ข้อค้นพบนี้สะท้อนถึงความสำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี ความสำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่พบนี้สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่มีสาระสำคัญระบุไว้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลได้รับการเรียนรู้ในเรื่องของวัฒนธรรมของหน่วยงาน การเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติในหน่วยงาน เพื่อที่จะสามารถทำงานให้ถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกับหน่วยงาน และตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมีบทบาทที่สำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วยทำให้บุคคลได้เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง ระเบียบวิธีปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์การ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเพื่อให้สามารถดำรงบทบาทและได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ รวมถึงสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์การและปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์การได้เป็นอย่างดี (วีรวรรณ สุทิน. 2551 อ้างอิงจาก Louis. 1980) ซึ่งการที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การจนสามารถปรับตัวกับงาน เพื่อนร่วมงาน สามารถมีแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับองค์การย่อมส่งผลทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์การและเป็นสมาชิกถาวรขององค์การ (ธีรเดช ฉายอรุณ. 2542: 14 อ้างอิงจาก Garavan; & Morley.1997: 119-125) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานช่างของฝ่ายบริการหลังการขาย จาก 4 บริษัท จำนวน 123 คน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ วีรวรรณ สุทิน (2551) ที่ศึกษาอิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็น

อาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 500 คน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านความพึงพอใจในงาน นั่นคือ อาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การสูงก็ยิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นต้น

สำหรับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางจิตเดิมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานทั้งทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยนี้จึงช่วยยืนยันและสนับสนุนความเที่ยงตรงในการอธิบายสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมดังกล่าวมาจากสาเหตุทางจิตใจมนุษย์ (Trait approach) ซึ่งตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้อ และเป็นสาเหตุสำคัญของตัวผู้กระทำ ซึ่งทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมจะเน้นการพัฒนาบุคคลที่จิตใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในสังคมทำได้ยาก หรือยังทำไม่ได้ เช่น การปฏิรูประบบราชการหรือองค์การ หรือการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของหน่วยงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งทำได้ยาก ก็ควรเปลี่ยนที่คนจำนวนหนึ่งในสถานการณ์เดียวกันนั้น โดยเปลี่ยนจิตใจของคนที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในปริมาณที่น้อยกว่าคนอื่น ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน เช่น ปรับเปลี่ยนจิตใจคนให้มีความรู้สึกรับผิดชอบงานและส่วนรวมมากขึ้น (พัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม) ขยันขันแข็งและกระตือรือร้นมากขึ้น (พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) พบว่า ในกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานทั่วไปและการทำงานเฉพาะสายงาน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง โดยทำนายได้สูงสุดในสายงานสอบสวนร้อยละ 39.47 และมยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) พบว่า ปัจจัยทางจิตเดิม ได้แก่ มุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานสินเชื่อย่างมีความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = .348$.627 และ .158) ตามลำดับ เป็นต้น

ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางจิตเดิมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานทั้งทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมสูง ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงาน

เพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ (งามตา วรินทร์านนท์. 2545: 401-402) คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักทำงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด ถ้าทักษะการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง จะทำให้บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานราชการ ทำงานเพื่อความสำเร็จของผลงานเป็นหลัก โดยมีความสำคัญขององค์ประกอบภายนอกอื่นๆ เช่น เงินเดือน ความดีความชอบหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่น ๆ ในอันดับรองลงมา ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานราชการ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2539: 28) สอดคล้องกับงานวิจัยของวงเดือน จงไพบูลย์ (2543) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่ทำงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2543 จำนวน 277 คน พบผลวิจัยว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ นอกจากนี้ นีออน พิณประดิษฐ์และคนอื่น ๆ (2546) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญอันดับแรกเมื่อร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ อีก 10 ตัว ซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 36.4 และ 39.8 (ค่าเบต้า .42 และ .36 ตามลำดับ) และงานวิจัยของพนิดา ธนวัฒนากุล (2547: 52) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 3 เมื่อร่วมทำนายกับอีก 6 ตัวแปร สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 33.6 (ค่าเบต้า เท่ากับ .16) เป็นต้น

สำหรับตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุผลลักษณะทางจิตเดิมอีกหนึ่งตัวที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานทั้งทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานทั้งด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมสูง ซึ่งตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรสาเหตุลักษณะทางจิตเดิมหนึ่งที่อยู่ในทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมที่อยู่ในส่วนของลำต้นของต้นไม้เช่นเดียวกับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ใช้ในการอธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการทำงานของคนไทย เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรทางจิตที่อยู่ภายในตัวของมนุษย์เอง ถ้ามีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมากจะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้านสูงและการใช้เหตุผลในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นการคำนึงถึงความถูกต้อง เป็นธรรม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ในสถานการณ์ที่ขัดแย้งหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานนั้นจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและการดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนิสรา จรัสศรี (2541) ที่ศึกษาลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด

สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร และสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมการทำงานผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่าพยาบาลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำกว่า เช่นเดียวกับมยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานสินเชื่อยังมีความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมาริษา สก๊อต (2548: 78) พบว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะจิตตามสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานทั้งทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพบว่ามีเพียงตัวเดียวคือ *ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน* กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานทั้งทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมสูง ข้อค้นพบนี้ก็ช่วยยืนยันและสนับสนุนว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน เป็นตัวแปรทางจิตลักษณะตามสถานการณ์ซึ่งอยู่ในส่วนลำดับต้นของทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคล (Organismic interaction) ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ในบุคคลนั้น เป็นจิตลักษณะประเภทที่ไวต่อการแปรเปลี่ยนของสถานการณ์ หรืออยู่ใต้อิทธิพลของสถานการณ์ เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541) ซึ่งข้อค้นพบนี้สะท้อนถึงความสำคัญของเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและความพร้อมที่จะกระทำต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน เพราะการที่บุคลากรมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ดี นั้นก็หมายความว่าบุคลากรมีความรู้ คิด เห็นว่ามีประโยชน์ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบซึ่งเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตนเอง และภาระหน้าที่ที่หน่วยงานได้มอบหมายให้ในส่วนของกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน หมายความว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติที่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 5 โรงงาน (บริษัท) จำนวน 485 คน พบว่า พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรม

การทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลมาก และมีพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบผล ในกลุ่มรวม และยังพบอีกว่าเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 9 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล ได้ร้อยละ 43.3 มีค่าเบต้าเท่ากับ .56 และสามารถทำนายพฤติกรรมสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 52.4 มีค่าเบต้าเท่ากับ .56 เช่นเดียวกับสมชาย ประกิจเจริญสุข (2547) พบว่า บุคลากรสายการสอนสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดีจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนงานวิจัยของมาริษา สก๊อต (2548) พบว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานต่ำ สำหรับอ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2549: 58-59) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครูประถมศึกษา จำนวน 235 คนและครูมัธยมศึกษาจำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเจตคติต่อการปฏิบัติรูปการศึกษาสูงมีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดีกว่าครูที่มีเจตคติต่อการปฏิรูปการศึกษต่ำ ซึ่งตัวแปรเจตคติต่อการปฏิรูปการศึกษเป็นตัวแปรสำคัญลำดับที่ 1 ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 18 กลุ่ม โดยในกลุ่มรวมทำนายได้ร้อยละ 66.5 ค่าเบต้าเท่ากับ .78 และธกร ถาวรสันต์ (2550) พบว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติต่อการทำงานสูงเป็นผู้ที่มีจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติต่อการทำงานต่ำ เป็นต้น

ตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์เฉพาะกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน คือ *เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม* กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง ลักษณะเช่นเดียวกับเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงก็จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกันเพราะเนื่องจากว่า ลักษณะงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และในส่วนของงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ที่บุคลากรจะต้องรับผิดชอบเช่นกัน หมายความว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้สึกดี มีความพอใจ และเห็นประโยชน์ส่วนรวมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมและพร้อมที่จะดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ ๆ ของหน่วยงาน ซึ่งในขณะเดียวกันยังทำให้บุคลากรมีความตระหนัก รับผิดชอบต่อในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนและ

ภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมไม่ดี

ในขณะที่ตัวแปรลักษณะทางสังคมที่มีความสัมพันธ์เฉพาะกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม คือ บทบาทของผู้บริหาร กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รับบทบาทของผู้บริหารสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูง เนื่องจากลักษณะงานที่เป็นกิจกรรมหรือโครงการของระดับหน่วยงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ซึ่งการทำงานร่วมกันจะทำให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น จะต้องมีการจัดการในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป้าหมาย สมาชิกจะต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป้าหมายนั้นทุกคนจะต้องรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนด บทบาทเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพิจารณาว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อจะได้ทำให้สำเร็จ ซึ่งสมาชิกจะต้องเข้าใจบทบาทของตนเองและผู้อื่น เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงนั้น จึงต้องอาศัยผู้บริหารในองค์กรเพื่อเปิดโอกาส เพื่อเป็นแนวทาง สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานนั้น ดังนั้น บทบาทของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ เกี่ยวกับตัวผู้บริหารมากยิ่งขึ้น การแสดงออกถึงการที่บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในหน่วยงานนั้น เป็นการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของตาบทิพย์ วิฑิตพงษ์พานิช (2539) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน ผู้บริหารของหน่วยงานมีส่วนสำคัญอย่างมากในการสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งงานวิจัยของพลูศรี ไม้ทอง (2543: 134-135) ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครู เนื่องจากเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดนโยบายและมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน เป็นต้น

สรุปผลการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้ เป็นที่ยืนยันและสนับสนุนรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมที่ยังให้ข้อคิดและแนวทางกำหนดนโยบายและมาตรการในการพัฒนาบุคคลและสังคมที่ถูกต้องและครอบคลุมแบบบูรณาการ นั่นคือ ในการพัฒนาบุคคลและสังคมจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกัน ทั้งทางด้านสถานการณ์แวดล้อมของมนุษย์กับด้านจิตใจของบุคคล จึงจะทำให้เกิดผลดีโดยรวมได้มากขึ้น และจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541: 107-108) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำให้ทราบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรมและเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานทั้งด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และบทบาทของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

สรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางสังคมใดบ้าง ที่มีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อนี้คือ สมมติฐานที่ 2 ที่ระบุไว้ว่า ตัวแปรลักษณะทางสังคมมีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ถดถอย ตามแนวทางที่ ไคเคนและเวสต์ (Aiken & West, 1991) เสนอแนะไว้ และใช้ตัวแปรลักษณะทางสังคมเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มทุกการวิเคราะห์ในการตรวจสอบผลปฏิสัมพันธ์ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 29

ตาราง 29 สรุปค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มที่มีลักษณะทางสังคมสูง (+1SD) ปานกลาง (Mean) และต่ำ (-1SD)

ลักษณะทางสังคม		ลักษณะทางจิตเดิม							
		แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์		เหตุผลเชิง จริยธรรม		สุขภาพจิต		ความเชื่อ อำนาจในตน	
		Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp
บทบาทของ	ระดับสูง				.24*	.18*		.12	
ผู้บริหาร	ระดับปานกลาง	-	-	-	.14*	.05	-	-.14*	-
	ระดับต่ำ				.04	-.09		-.40**	
การถ่ายทอด	ระดับสูง							.04	.00
ทางสังคม	ระดับปานกลาง	-	-	-	-	-	-	-.15*	-.31**
ในการทำงาน	ระดับต่ำ							-.33**	-.31**
บรรยากาศใน	ระดับสูง	.70**						.10	
ทำงาน	ระดับปานกลาง	.61**	-	-	-	-	-	-	-.05
	ระดับต่ำ	.52**						-.20*	

หมายเหตุ Br : พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน Bp : พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานทุกค่าที่จำแนกตามระดับของตัวแปรลักษณะทางสังคมในตาราง 29 พบว่า มีบทบาทในการช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน ยิ่งบุคลากรมีตัวแปรในลักษณะทางสังคมสูง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงาน (ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน) จะมีค่าสูงขึ้นไปตามระดับค่าตัวแปรลักษณะทางสังคม หรือถ้าในกรณีที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นไปในทิศทางลบ ขนาดของความสัมพันธ์ในทางลบจะลดน้อยลงไปตามระดับค่าตัวแปรลักษณะทางสังคมที่เพิ่มมากขึ้น จนกระทั่งในกลุ่มตัวแปรที่มีลักษณะทางสังคมสูง ความสัมพันธ์นั้นจะกลายมาเป็นการเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรลักษณะทางสังคมมีผลปฏิสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้านนี้ ช่วยยืนยันและสนับสนุนความเที่ยงตรงในการอธิบายสาเหตุพฤติกรรมมนุษย์ของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ที่ระบุไว้ว่าสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ประเภทหนึ่ง เป็นสาเหตุที่มาจากอิทธิพลร่วมระหว่างลักษณะทาง

สถานการณ์กับจิตลักษณะเดิม หรือที่เรียกว่ากันว่าการปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) ซึ่งเป็นการปฏิสัมพันธ์แบบภายนอกระหว่างจิตลักษณะเดิมที่ติดตัวมากับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม (Magnusson & Endler. 1977: 18-21) จากตาราง 29 ผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางสังคมกับลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้งด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ผลปฏิสัมพันธ์ของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน เมื่อวิเคราะห์การถดถอยเพื่อตรวจสอบลักษณะการปฏิสัมพันธ์โดยจำแนกกลุ่มตามระดับค่าตัวแปรลักษณะทางสังคมก็พบว่า ตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน กล่าวคือ ในกรณีความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ในกลุ่มบุคคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในระดับสูง ตัวแปรทั้งสองจะไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าในกลุ่มบุคคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในระดับปานกลางและระดับต่ำ ความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\beta = -.15$ และ $-.33$ ตามลำดับ) และด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.31$ และ $-.31$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งเป็นจิตลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงถึงความเชื่อของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานและประสบความสำเร็จด้วยตนเอง บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนย่อมแสดงถึงความเชื่อว่าเขามีความสามารถทำงานต่าง ๆ ซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่ออำนาจนอกตนที่เชื่อว่าตนเองไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง แต่ต้องอาศัยสิ่งภายนอกอื่น ๆ ถึงทำให้ประสบความสำเร็จได้ และจากผลการวิจัยก็พบว่า มีแนวโน้มของความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ที่จะเกิดเฉพาะกับกลุ่มบุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในระดับที่สูงเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ถ้าหน่วยงานพัฒนาระดับของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเหมาะสมควบคู่ไปกับการพัฒนาความเชื่ออำนาจในตนของตัวบุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จะส่งผลทำให้บุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้านสูงขึ้น

ผลปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญของตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุลักษณะทางสังคมที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับสุขภาพจิต บทบาทของผู้บริหารกับความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศในการทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เมื่อวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ก็พบว่า มีบทบาทในการช่วยขยายความสัมพันธ์เช่นเดียวกัน ในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับต่ำและปานกลาง ตัวแปรทั้งสองจะไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับสูง สุขภาพจิตมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .18$) กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสุขภาพจิตดี จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง ก็ต่อเมื่อบุคลากรรับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับสูงเท่านั้น นอกจากนี้บทบาทของผู้บริหารยังมีผลปฏิสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับต่ำและปานกลาง อิทธิพลของตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นไปในทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.40$ และ $-.14$ ตามลำดับ) แต่สำหรับบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับสูง อิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นไปในทางบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .12$) กล่าวคือ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับต่ำและปานกลาง ยังมีความเชื่ออำนาจในตนสูงขึ้นกลับจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่ำลง แต่สำหรับกลุ่มที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับสูง ยังมีความเชื่ออำนาจในตนสูงขึ้นก็จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงขึ้นไปด้วย จากผลปฏิสัมพันธ์ทั้งสองข้างต้นช่วยยืนยันถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหาร สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่ระบุถึงความสำคัญของผู้นำในลักษณะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล เพราะการสร้างอิทธิพลเป็นศิลปะของการใช้อำนาจในการขับเคลื่อนบุคคลไปสู่เป้าหมายปลายทางที่ต้องการ (สมใจ ลักษณะ. 2543: 41) ดังนั้น หน่วยงานในมหาวิทยาลัยควรจะส่งเสริมหรือหาทางสื่อสารให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ถึงบทบาทของผู้บริหารของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย จะช่วยทำให้บุคลากรที่มีสุขภาพจิตดีหรือมีความเชื่ออำนาจในตนสูงก็จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรบรรยากาศในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นไปในลักษณะขยาย

ความสัมพันธ์เช่นเดียวกัน ในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานในทุกระดับ จากระดับต่ำระดับปานกลาง และในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และขนาดความสัมพันธ์จะเพิ่มมากขึ้นตามระดับการรับรู้บรรยากาศในการทำงาน ($\beta = .52 .61$ และ $.70$ ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002: 9) ที่ระบุไว้ว่า บรรยากาศองค์กรจัดเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่บุคลากรรับรู้ และจะมีอิทธิพลต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงานในองค์กร และถ้าบุคลากรเกิดการรับรู้ที่ดี บรรยากาศองค์กรก็จะมีส่วนในการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ฉะนั้นบรรยากาศของแต่ละองค์กรจึงมีคุณค่าและคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรและบุคคลที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การรับรู้บรรยากาศในการทำงานขององค์กร ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน ถึงแม้ว่าจะทำงานในแผนกเดียวกันลักษณะงานเหมือนกันแต่ย่อมก่อให้เกิดผลของงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น หากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้บรรยากาศในการทำงานในเชิงบวก ยิ่งบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากขึ้นก็จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ ทรัพย์ตรึงตรีคุณ. (2550:102-103) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า นักประชาสัมพันธ์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำด้วยกัน ถ้ามีบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกมากกว่านักประชาสัมพันธ์ที่มีบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานต่ำและนักประชาสัมพันธ์ที่มีบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานต่ำด้วยกัน ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานนั้น ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกและผลการวิจัยก็ใกล้เคียงกันที่ยืนยันถึงบทบาทผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางสังคมก็คืองานวิจัยของ จุริพร ภิบาลจันทร์ (2551:107) ที่ศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2000 กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก 4 โรงงาน จำนวน 553 คน พบว่า ในหมู่พนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคม และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ผลปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุลักษณะทางสังคมที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานด้าน

การมีส่วนร่วม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารกับเหตุผลเชิงจริยธรรม และบรรยากาศในการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตน

สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ของบทบาทของผู้บริหารกับเหตุผลเชิงจริยธรรมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารต่ำ เหตุผลเชิงจริยธรรมจะไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .04$) แต่สำหรับกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารระดับปานกลางและสูง เหตุผลเชิงจริยธรรมจะมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม โดยกลุ่มที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารระดับสูง ($\beta = .24$) อิทธิพลจะมีมากกว่ากลุ่มที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารระดับปานกลาง ($\beta = .14$) กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูง ก็ต่อเมื่อรับรู้บทบาทของผู้บริหารในระดับปานกลางและในระดับสูงเท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะเป็นคนที่มีความเห็นแก่ตัวน้อย แต่จะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าการเห็นประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานในการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในหน่วยงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551: 88) ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 275 คน พบว่า ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ถ้ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากด้วยจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านข้อสัตย์รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย

ส่วนผลปฏิสัมพันธ์ของบรรยากาศในการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานในระดับปานกลางและระดับสูง ตัวแปรทั้งสองจะไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าในกลุ่มบุคลากรที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานในระดับต่ำ ความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.20$) กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานในระดับต่ำ บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกลับเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมต่ำ ดังนั้น หน่วยงานในมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมหรือหาทางสื่อสารให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานเชิงบวก เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมต่ำลง

จากผลการวิเคราะห์ในภาพรวมทั้งหมดจะพบว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคมจะช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน ดังนั้น ในส่วนของหน่วยงาน ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการผลักดันหรือสนับสนุนให้ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่อยู่ภายในตัวของบุคลากรเองส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานทั้งในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม และเมื่อการพัฒนาทั้ง 2 ส่วนไปพร้อม ๆ กันจะยิ่งทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้านนี้สูงขึ้น จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นด้วย

สรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 3

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมใดบ้าง ที่มีผลปฏิสัมพันธ์กับ ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อนี้คือ สมมติฐานที่ 3 ที่ระบุไว้ว่า ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมมีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมและตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 30

ตาราง 30 สรุปค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมจำแนกตามกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างๆ (+1SD) กลาง (Mean) ต่ำ (-1SD)

ลักษณะทางชีวสังคม		ลักษณะทางจิตสังคม					
		การถ่ายทอดทางสังคม		สุขภาพจิต		ความเชื่ออำนาจในตน	
		Br	Bp	Br	Bp	Br	Bp
เพศ	เพศหญิง	-	.65**	-	-	-	-
	เพศชาย		.26**				
อายุ	มาก	.22**	-		.11		.16
	ปานกลาง	.34**		-	-.02	-	.02
	น้อย	.47**			-.14		-.11
ประสบการณ์ในการทำงาน	มาก	.21**					
	ปานกลาง	.34**	-	-	-	-	-
	น้อย	.48**					

หมายเหตุ Br : พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน Bp : พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากสรุปผลการวิเคราะห์ในตาราง 30 จะเห็นได้ว่า ผลปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ ผลปฏิสัมพันธ์ของเพศกับตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน อายุกับตัวแปรสุขภาพจิต และอายุกับตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย แต่สำหรับกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจะมีอิทธิพลส่งผลทำให้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าเพศชาย ($\beta = .65$ และ $.26$ ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542) ที่พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานทำนายพฤติกรรมการทำงาน เป็นอันดับแรกในกลุ่มของบุคลากรในกลุ่มเพศหญิง

สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอายุกับตัวแปรสุขภาพจิตและตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกกลุ่มตามระดับอายุ พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตและตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน ไม่ได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในทุกะดับกลุ่มอายุ อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่น่าสนใจก็คือ ความสัมพันธ์ของสุขภาพจิตและความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมจะเป็นไปในทางลบในกลุ่มที่มีอายุน้อย แต่ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองจะกลับกลายมาเป็นทางบวกในกลุ่มที่มีอายุมาก สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยเช่นกัน ซึ่งการเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานไม่นาน พนักงานใหม่จะเริ่มเรียนรู้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกฎระเบียบขององค์กร ซึ่งเป็นช่วงสำคัญทำให้พนักงานใหม่เกิดความวิตกกังวล ขาดความมั่นใจ (จรัล อุณัฐติวัฒน์. 2548 อ้างอิงจาก Champoux. 2000: 101) จึงทำให้บุคลากรใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจกับสิ่งต่างๆ และเกิดความวิตกกังวล ดังนั้นจึงเพิ่มความระมัดระวังในการทำงาน ทำให้เกิดความจริงจังในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเมื่อพนักงานใหม่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้น โดยอายุและประสบการณ์มากขึ้นจะทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ พนักงานใหม่รู้สึกสบายในบทบาทใหม่ ความวิตกกังวลลดลง ยอมรับค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน และปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนร่วมงานได้ (จรัล อุณัฐติวัฒน์. 2548 อ้างอิงจาก Champoux. 2000: 101) ส่วนตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนนั้น งานวิจัยของนุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่า นักวิชาการศึกษายุมากมีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษากลุ่มอื่น ๆ และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีอายุมาก ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตน เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองได้ร้อยละ 60 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวทำนาย คือ ถ้านักวิชาการศึกษามีความ

คลุมเครือในบทบาทต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองดีด้วย ซึ่งสุขภาพจิต และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองที่สำคัญในกลุ่มอายุน้อย ส่วนในกลุ่มอายุมาก พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองด้วย สำหรับสุขภาพจิต ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มอายุมาก และพบผลว่า อายุกับความเชื่ออำนาจในตนร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาตามการรายงานตนเอง โดยกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมากมีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองสูงที่สุด แต่จากงานวิจัยของสุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) กลับพบผลในตรงกันข้าม นั่นก็คือ อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรมฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุมากมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลปฏิสัมพันธ์ของอายุกับตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยตัวแปรอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีผลปฏิสัมพันธ์ทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แม้ว่าอายุและประสบการณ์ในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในทุกกลุ่มอายุและประสบการณ์ในการทำงาน แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะยิ่งลดน้อยลงไปตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น ($\beta = .47 .34$ และ $.23$ ตามลำดับ) และน้อยลงไปตามประสบการณ์ในการทำงานที่มากขึ้น ($\beta = .48 .34$ และ $.21$ ตามลำดับ) ซึ่งแซกส์และแอสฟอर्थ (จรัล อุ่นฐิติวัฒน์. 2548: 35; อ้างอิงจาก Saks & Ashforth. 1997: 247) ได้กล่าวว่า ระยะเวลาหนึ่งเดือนแรกของการทำงาน พนักงานจะมีความวิตกกังวลและความเครียดสูง แต่หลังจากทำงานไปแล้ว 6 เดือน ความวิตกกังวลและความเครียดจะลดลงและผลการทำงานมีทิศทางที่ดีขึ้น ส่วนกัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ คือ ระยะเวลาของการทำงาน พนักงานมีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง แต่เมื่อเวลาผ่านไป 2-3 ปี ความพึงพอใจจะค่อย ๆ ลดลง เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ แต่เมื่อเวลาผ่านไปประมาณ 6-7 ปี ความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้นอีกครั้งตามประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของลักษมี ลูประสงค์ (2546) พบว่า สำหรับ

กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย แม้ว่านักวิชาการศึกษาจะมีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูงหรือต่ำก็ตาม ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากล ของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

สรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 4

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรกลุ่มใด ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ที่มีอำนาจอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสูงสุด สมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อนี้ คือ สมมติฐานที่ 4 ที่ระบุไว้ว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสูงสุด เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ปรากฏว่า ในกรณีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนสูงสุด คือ *กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม* สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 38.70 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ได้ร้อยละ 30.50 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมได้ร้อยละ 10.60 และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมได้ร้อยละ 10.20 และสำหรับอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่น ๆ ทั้งหมด (unique variance) ซึ่งก็คืออำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปรเมื่อควบคุมอิทธิพลจากกลุ่มตัวแปรอื่นทั้งหมด ผลปรากฏว่า *กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม* อธิบายได้สูงสุดได้ร้อยละ 10.40 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมได้ร้อยละ 6 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ได้ร้อยละ 2.90 และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมได้ร้อยละ 1.30

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ผลปรากฏว่า *กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม* มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้สูงสุดได้ร้อยละ 20 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมได้ร้อยละ 9.60 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ได้ร้อยละ 6.20 และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมได้ร้อยละ 3.40 และอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่ม

ตัวแปรอื่น ๆ ทั้งหมด (unique variance) ปรากฏว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม อธิบายได้สูงสุดได้ร้อยละ 15.60 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมได้ร้อยละ 3.6 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมได้ร้อยละ 3.1 และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ได้ร้อยละ .30

เมื่อนำตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมรวมทั้งตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมทั้งหมด 13 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม เข้าไปในสมการถดถอยเพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า เมื่อควบคุมตัวแปรทั้งหมดในงานวิจัยแล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อายุ เหตุผลเชิงจริยธรรม และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ซึ่งร่วมกันมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 51 สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งร่วมกันมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 29.30

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน) เป็นกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้สูงสุดร้อยละ 38.7 แล้วทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อน (unique variance) ที่ควบคุมและขจัดอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุอื่นแล้ว โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับการเข้าสมการของตัวแปรอิสระ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ก็ยังพบว่า ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม ก็ยังคงเป็นกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้สูงสุดร้อยละ 10.40 เมื่อวิเคราะห์โดยนำตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคมทั้งหมดเข้าไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์การถดถอย ผลปรากฏว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อายุ เหตุผลเชิงจริยธรรม และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ซึ่งร่วมกันมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 51 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = .35$) ดังนั้นสำหรับพฤติกรรม

การทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานก็คือ ปัจจัยในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของนีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) พบผลว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของ ตำรวจกลุ่มรวมได้ร้อยละ 38.10 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก และวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ที่ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน ส่วนกลาง สังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 275 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมอันดับแรก ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับ เศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ได้ร้อยละ 62.1 ดังนั้น ปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่ควรพัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนในบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน คือ ตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม และมีตัวแปรที่สำคัญที่มีอำนาจในการอธิบาย พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

สำหรับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม (บทบาทของ ผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน) มีอำนาจในการอธิบาย พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้สูงสุด ร้อยละ 20 แล้วทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ไม่ ซ้ำซ้อน (unique variance) ที่ควบคุมและจำกัดอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุอื่นแล้ว โดยวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับการเข้าสมการของตัวแปรอิสระ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ก็ยังพบว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม ก็ยังคงเป็นกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบาย พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้สูงสุดร้อยละ 15.60 ในกลุ่มย่อย สำหรับในกลุ่มรวม เมื่อนำ ตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคมและพฤติกรรมการทำงาน เข้าไปในสมการถดถอย ปรากฏว่า ตัวแปรที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บทบาทของ ผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่ง ร่วมกันมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 29.30 โดยตัวแปรที่มี ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุด คือ บทบาทของผู้บริหาร ($\beta = .31$) ดังนั้นจะเห็นว่า ตัว แปรในกลุ่มลักษณะทางสังคมเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลักษมี ลูประสงค์ (2546) ที่พบว่า ในกลุ่มตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์

ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) คือ ความคลุมเครือในบทบาท อิทธิบาท 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 58 ซึ่งตัวทำนายอันดับแรกที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุดคือ ความคลุมเครือในบทบาท ซึ่งเป็นตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคม ดังนั้น ปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาในบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม คือ ตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคม และมีตัวแปรที่สำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงที่สุด คือ บทบาทของผู้บริหาร รองลงมา คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ไม่สอดคล้องและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 ที่ระบุว่ากลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการทำงานทั้งสองด้านมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมการทำงานที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแต่ละคนสามารถแสดงและกระทำพฤติกรรมด้วยตนเองได้อย่างอิสระ เพราะเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบในงานของตนเองเท่านั้น แต่สำหรับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมการทำงานที่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน เพราะการจะเกิดการมีส่วนร่วมได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานร่วมกัน ดังนั้นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 จึงแตกต่างกัน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยทางด้านลักษณะทางจิตเดิม เพราะการที่บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้นั้น ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางจิตใจที่มีอยู่เดิมของแต่ละบุคคล ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยสาเหตุที่สำคัญก็คือ ลักษณะทางสังคม เพราะจำเป็นต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้บุคคลเกิดความรู้สึกยากจะมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน 2 ลักษณะ คือ ในเรื่องของความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในด้านการมีส่วนร่วม แต่พฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์และก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานและองค์กรยังมีอีกหลายพฤติกรรมที่น่าสนใจ เช่น พฤติกรรมการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาพฤติกรรมการทำงานในด้านอื่น ๆ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ครอบคลุมมากขึ้น

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม และทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรลักษณะทางจิตซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุดังกล่าว อธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้ 51% และอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ได้เพียง 29.3% ซึ่งยังมีความแปรปรวนที่ตัวแปรสาเหตุในงานวิจัยนี้อธิบายไม่ได้ ดังนั้น ยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าสนใจและอาจจะเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานดังกล่าว เพื่อช่วยอธิบายพฤติกรรมการทำงานให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งต่อไป น่าจะขยายตัวแปรจิตลักษณะใหม่ ๆ เช่น ตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) หรือตัวแปรพฤติกรรมในองค์การ เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

3. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและพบว่ามีตัวแปรทางจิตสังคมหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจเป็นงานวิจัยที่ขยายและต่อยอดงานวิจัยนี้ เช่น การวิจัยเชิงทดลอง เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะทางจิตสังคมที่สำคัญ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ในการที่จะพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้นนั้น จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิต ลักษณะจิตตามสถานการณ์ ต่างก็ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ปัจจุบันจะเห็นว่าในการพัฒนามูลฐานการมุ่งเน้นการพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับเรื่องของการพัฒนาความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมเกี่ยวกับลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน เท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนามูลฐานโดยมุ่งเน้นพัฒนาทางด้านจิตลักษณะให้มากขึ้น และจากผลการวิจัยนี้ตัวแปรจิตลักษณะที่สำคัญที่ควรเร่งพัฒนาก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม เป็นอันดับแรก

2. จากผลการวิจัยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน ดังนั้น ผู้บริหารในหน่วยงานควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นพัฒนากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และควรพยายามที่จะถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3. จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม และยังพบว่ามีผลปฏิสัมพันธ์กับเหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน ต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงการแสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านการวางแผน การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาให้หน่วยงานดีขึ้น โดยใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการแสดงออกถึงคุณสมบัติของผู้บริหาร มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม เสียสละและประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบข้าราชการ และควรสื่อสารให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ถึงบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารที่กระทำลงไปด้วย

4. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในการทำงานมีผลปฏิสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตน ดังนั้น ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีระเบียบปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือ ให้โอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถ มีสวัสดิการที่เหมาะสม และทำให้รู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณา พันธุ์วานิช. (2550). สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. มติชน
รายวัน. วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2550 ปีที่ 30 ฉบับที่ 10551
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน
เอกชน. ปรินญาณิพนธ์ดุสิตบัณฑิต (สาขาวิชาการการปกครองการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โกศล มีคุณ; และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). ผลของการฝึกให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและ
พฤติกรรมจริยธรรมของครู. ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท : การวิจัยและพัฒนาระบบ
พฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- กันยา สุวรรณแสง. (2544). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยา
อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2545). หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6.
(ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรสงคราม. ปรินญาณิพนธ์ดุสิตบัณฑิต (สาขาวิชาการการปกครองการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณิรัตน์ ลาโพธิ์. (2538). ผลของการนำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมแนะแนวที่
มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามตา วนินทานนท์. (2534). จิตวิทยาสังคม. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2536). ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่
เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร. รายงานการวิจัยฉบับที่ 50. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามตา วนินทานนท์; และคนอื่น ๆ. (2545). การถ่ายทอดทางสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์. เอกสาร
คำสอนวิชา วป 581. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม

- จรัล อุ่นฐิติวัฒน์. (2548). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2540). คุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตรวัดเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อที่สร้างขึ้นเองโดยประยุกต์วิธีการของธอร์นไคด์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา บุญบงการ. (2539). เอกสารวิชาการ “การสร้างจิตสำนึกการให้บริการกับการปรับปรุงการบริการภาครัฐ”. คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. สำนักนายกรัฐมนตรี
- จินตนา บิลมาศ ;และคนอื่นๆ. (2529). คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนและจริยธรรมของข้าราชการ. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ใจนวล พรหมมณี. (2550). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรีรัตน์ นันทยทวิกุล. (2538). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรนา พันธ์สุวรรณกิจ. (2548). การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอลระหว่างบรรยากาศขององค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานบริษัท อาร์มสตรองรับเบอร์แอนด์ เคมีคัลโปรดักส์ จำกัด. ปรินญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยวรรณ สมศรีรัตน์. (2548). การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเชื่อมภูมิพลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ ฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชาติ เป้าเจริญ. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค. ปรินญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม

- ไชยรัตน์ ปราณี. (2531). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพฤติกรรมการทำงานกลุ่มและความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนสังคมศึกษาโดยการสอบแบบซิงเกิลเคสกับการสอนตามคู่มือครู. ปรินญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต(การมัธยมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฏฐา กริทธิบุญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐยา ลือชาภิตติกุล. (2546). ลักษณะทางสังคมและลักษณะทางพุทธิที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐสุดา สุนันทกุล. (2541). ปัจจัยด้านครอบครัวการทำงานและลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐวัฒน์ สมโกชนพงศ์. (2547). บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอลำลูกเกด จังหวัดอุบลราชธานี. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจักษ์. (2520). รายงานการวิจัยจริยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). ความสัมพันธ์ในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. รายงานการวิจัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. (2531). ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมและจริยธรรมของข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). การใช้ผลผลิตจากการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนาคนไทย. วารสารจิตวิทยา. 3(2) : 28.
- _____. (2541. มกราคม). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. ทันตภิบาล. 10(2) : 105-108.

บรรณานุกรม

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคนอื่นๆ. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุษฎี ทรัพย์ปรง. (2529). *ผลการใช้บทบาทสมมติเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อน้ำที่ทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดรางบัว กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตาบพิทย์ จิตพิงษ์พานิช. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร). สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2539.
- ทวีชัย อ่ำวิจิตร. (2545). *ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา : ห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทค เซ็นเตอร์*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า. (2544). *ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนาศ แสงวงศ์ศักดิ์. (2539). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรมเกษตรชีวศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธกร ถาวรสันต์. (2550). *ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธรรณันท์ อ่ำพานุกิจ. (2551). *ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมประหยัดพลังงานไฟฟ้าในอาคารสำนักงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธวัชชัย ศรีพรงาม. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย*. ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม

- ธวัฒน์ โควินท์. (2544). บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. ปรินูญานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรเดช ฉายอรุณ. (2542). การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่โดยใช้การสำรวจซ้ำสองช่วงเวลา. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2530). การบริหารการศึกษสมัยใหม่ ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ. บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ ฯ : วัฒนาพานิช.
- นงเล็ก สุขถิ่นไทย. (2531). งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของคนไทย : ในประมวลบทความทางวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์ เอกสารฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ 33 หน้า 81-100. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภา วิจิตรศิริ. (2525). ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” จังหวัดสระบุรี. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภาพร ไชยพงษ์. (2547). ปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิสกร แสนเสนห์. (2543). ทศนคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษาสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นืออน พิณประดิษฐ์; และคนอื่นๆ. (2546). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4. ทฤษฎีและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

บรรณานุกรม

- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). *กลวิธี แนวทาง วิธีการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ ฯ: ศักดิ์โสภากการพิมพ์.*
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค. ปรินญานินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- น้ำฝน เพ็ชรดี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท เคน แมกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- บงอร โสฬส. (2546). *การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน. ทูลอดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนากระบวนการพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.*
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. ปรินญานินพนธ์ กศ.ด.(พัฒนาศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- เบญจวรรณ โทประเสริฐ. (2551). *ปัจจัยจิตลักษณะและความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. ปรินญานินพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ป. มหาพันธ์ (2536). *สอนเด็กให้เด็กมีความรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร.*
- ประยุทธ์ สุวรรณโกตา. (2536, พฤษภาคม). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม. พัฒนาชุมชน 32. 5: 17*
- ปรินญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย. ปรินญานินพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.*

บรรณานุกรม

- ประยุทธ์ ตรีชัย. (2544). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. ปรินิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประทีป จินนี. (2540). การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผอบเขียว วงศ์ภักดี. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมใน ธนาคารพาณิชย์ไทย. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงศ์ธวัช วิวัณฐ. (2546). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พจนา เทียนธาดา. (2543). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในระดับประถมศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพรรณ อุณจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระมหาไชยา หัดประกอบ .(2544). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาการศึกษานอกระบบ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนิดา ธนวัฒนากุล. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อพนักงานช่างในกลุ่ม บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน). ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม

- พนิดา บุญเกิด. (2548). *ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ* ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2541. 24 พฤศจิกายน). *Supreme 2000* กับการก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วันสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (องครักษ์). 2541: 125-129
- พัชรี นีรนาทโกมล; อรุณ รักธรรม; และวิวัฒน์ เอี่ยมไพรวัน (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เพ็ชรินทร์ ปฐมวนิชกะ. (2535). *การวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบของนักเรียนระดับประถมศึกษา : กรณีศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เพ็ญศรี บุญญฤทธิ์. (2549). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์โครงการน้ำประปาดื่มได้ของผู้บริหารสำนักงานประปา การประปาส่วนภูมิภาค*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พลูศรี ไม้ทอง (2543: 134-135) *ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มยุรฉัตร สุขดำรงค์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสินค้าอย่างมีความรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่สินเชื่อ บมจ.ธนาคารกรุงไทย*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ ฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.
- มาริษา สก๊อต. (2548). *จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้นิตรายการโทรทัศน์*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม

- ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล. (2541). *ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ราชินี สังข์สุวรรณ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกสาร กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชันกร ประสาร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรืองอุไร อมรไชย. (2550). *ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ละม้ายมาศ ศรีทัตต์; และจรรยา สุวรรณทัต. (2510). *อิทธิพลของสังคมต่อพัฒนาการของเด็กที่ด่าบไล่นาป่า อำเภอเมืองชลบุรี*. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 9. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันระหว่างชาติสำหรับการค้นคว้าเรื่องเด็ก.
- ลักษมี ลูประสงค์. (2546). *ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางบุคลิกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102 : ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษากระทรวง ศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วงเดือน จงไฟโรจน์. (2543). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกสาร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม

- วรรณทนี สุขวิบูลย์. (2548). *บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรม*
การทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.
 ม.(สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณวิไล วรวิโกษิต. (2540). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล*
ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอก
 โรงเรียน). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณุช แสงฉัตรการ. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท*
ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันเพ็ญ บัวทอง. (2545). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของแพทย์ในการประกันคุณภาพการศึกษา ศูนย์*
แพทย์ศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิกโรงพยาบาลสระบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).
 กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีรวรรณ สุกิน. (2551). *อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม*
การสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ วท.ด.(การ
 วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร อาวะกุล. (2542, กรกฎาคม-กันยายน). *หลักการปฏิบัติต่อบุคคลตามแนวพุทธศาสนาเพื่อผล*
มนุษย์สัมพันธ์. ไทย. 197(71) : 38-41.
- วิภา พงษ์พิจิตร. (2529). *ลักษณะของนิสิตหอพักจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาวี มหารักษ์กะ. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการ*
ทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การ
 บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาวี ลีเมเนตร. (2546). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัท เนาวรัตน์*
พัฒนาการ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม.(สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร*
การศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ ฯ : อักษราพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์*.
 พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ ฯ : อักษราพิมพ์.

บรรณานุกรม

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2552). การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โพรเพซ.
- วิริติ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณะสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2550). 4 ปี ที่ผ่านมา 4 ปี ข้างหน้า : งานยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลือ; งามตา วนินทานนท์; และวิริณีย์ ธรรมนารณสกุล. (2547). รายงานการวิจัย: กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องมือชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- वाद หนูมา. (2540). การศึกษาปัจจัยและกระบวนการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อคุณภาพการศึกษา : ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีโรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทานในจังหวัดชัยนาทและอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2547). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บัณฑิต พอยด์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท วิสิทธ์พัฒนาจำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท ธีระฟิล์มและไฮเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริรัตน์ ชันทองคำ. (2547). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย ประกิตเจริญสุข. (2547). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปรินญานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม

- สมยศ นาวิการ. (2536). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด
- สมยศ นาวิการ. (2544). *ทฤษฎีองค์การ*. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด
- สมยศ นาวิการ. (2545). *กรณีศึกษาการบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. คณะวิทยาการจัดการ. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สาโรช บัวศรี. (2522). "การรับผิดชอบในการตัดสินใจ" *จุลสารสมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย ฉบับปีที่ 8*. กรุงเทพฯ : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย โรงพิมพ์บรรหาร.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2532). *การพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- สิริลักษณ์ ตรีตริงตริคุณ. (2550). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกของนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2544, ตุลาคม - พฤศจิกายน). *รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา*. *วารสารข้าราชการครู*, 22(1): 10-13.
- สุชาดา นิภานันท์. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรมฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2547). *หลักการและทฤษฎี การบริหารการศึกษา แนวคิดทั่วไป ความคิดรวบยอด หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ*. ค.บ., ค.ม., (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุพรรณา หนูรักษ์. (2542). *พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรา สุภาพ. (2540). *บริหารงานมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาการบริหารธรรมนิติ.

บรรณานุกรม

- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
- เสนาะ ตีเอว. (2530). *การสื่อสารในองค์การ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ตีเอว. (2532). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537). *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหาร การศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. (2550). *ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. ปรินญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรรถพล เต็กอวยพร. (2549). *บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน : กรณีศึกษาในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*. ปรินญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อคิน รพีพัฒน์. (2527). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย*. ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- อนิสรา จรัสศรี. (2541). *ลักษณะทางพุทธและและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2548). *เอกสารประกอบการสอน รายวิชา วป 722 ผู้นำ สมาชิกและการพัฒนาองค์การ*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- (2550). *คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ . สำนักงาน ก.พ.ร.
- (2550). *คู่มือ การประกันคุณภาพการศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.

บรรณานุกรม

- (2550). การเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อรองรับการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานและสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Aiken, L.S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Part, CA: Sage.
- Cohen, John M.; & Uphoff, Norman T. (1977). *Rural Development Participation*. Ithaca: Cornell University.
- Devis Keith; & John, Newstrom W. (1989). *Human Behavior At work*. 8th ed. New York : McGraw-Hill.
- Magnusson, D.; & Endler, N.S. (1977). *Personallity at the Crossroads : Current Issues in Interactionism Psychology*. New Jersey : LEA Publishers: 18-21
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics : An Introduction Analysis*. 2nd ed. New York: Harper & Row.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.). (2551). *การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง*. ประเทศไทย. สืบค้นวันที่ 16 กรกฎาคม 2551, http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=128.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.). (2551). *กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 -2565 " กระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นวันที่ 30 เมษายน 2553, <http://www.mua.go.th/users/bpp/developplan/>
- เสถียร คามิศักดิ์ (2552). *ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำ : เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ประเทศไทย. สืบค้นวันที่ 5 เมษายน 2552, <http://senate.swu.ac.th/files/government.pdf>
- (2550). *กรอบแนวคิดการร่างระเบียบข้อบังคับ ประกอบพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ประเทศไทย. สืบค้นวันที่ 16 มกราคม 2550, <http://senate.swu.ac.th/files/idea%20of%20low.pdf>*
- (2551). *จำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย. กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ณ วันที่ 30/10/2551, <http://qa.swu.ac.th/>*

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวจุฑารัตน์ กิตติเชมากร นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์จะทำการจัดเก็บข้อมูล สำหรับการทำวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้สามารถนำไปปรับปรุงและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานและสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะการณ์ต่าง ๆ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานของสายสนับสนุนวิชาการให้ได้มาตรฐานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ในการทำวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อที่ตรงกับความเป็นจริง และความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอยืนยันว่า สิ่งที่ท่านให้ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้นั้น จะนำไปใช้ประโยชน์ตามที่กล่าวมาข้างต้นนี้เท่านั้น และขอรับรองว่า การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนมา ณ โอกาสนี้

.....

(จุฑารัตน์ กิตติเชมากร)

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามตอนที่ 1

แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความและกรอกรายละเอียดที่เป็นจริงของท่าน

.....

1. เพศ

☐ หญิง ☐ ชาย

2. อายุ.....ปี

3. ประเภทตำแหน่งงาน

☐ ข้าราชการ ☐ พนักงาน (ชั่วคราว) ☐ พนักงาน(ประจำ) ☐ ลูกจ้าง

4. ประสบการณ์ในการทำงานปี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนที่ 2 – 10 นี้ มีความประสงค์ที่จะสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานของท่าน ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 2

บทบาทของผู้บริหาร

ด้านการปฏิบัติหน้าที่

1. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหารโดยอาศัยผลการปฏิบัติงาน ($r=.67$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน ($r=.54$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ผู้บริหารให้คำชมเชยกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีเด่น ($r=.46$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ผู้บริหารจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ ($r=.74$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ผู้บริหารมีการทำงานโดยยึดระเบียบ ข้อปฏิบัติทางราชการ ($r=.55$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ผู้บริหารเอาใจใส่และคอยตรวจตราสวัสดิภาพ และความปลอดภัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ($r=.87$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ผู้บริหารนำจุดด้อยที่ได้จากผลการประเมินในด้านต่างๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($r=.71$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูที่ทำงานผิดพลาดให้ปรับปรุงตนเอง ($r=.68$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านการเปลี่ยนแปลง

9. ผู้บริหารนำเอาเทคโนโลยีการบริหารมาใช้ในองค์กรเช่นTQM,SWOT,ISO,5 ส (r=.71)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10.ผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานเป็นทีม โดยการจัดตั้งเป็นคณะทำงานในการทำกิจกรรม
โครงการต่างๆ (r=.46)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11.ผู้บริหารจัดให้มีระบบสารสนเทศของโรงเรียน เช่น website Internet Intranet เป็นต้น (r=.62)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12.ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน (r=.39)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13.เมื่อผู้บริหารได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลข่าวสารจากภายนอก เช่น จากการสัมมนา การอบรม การประชุม
ศึกษาดูงาน ฯลฯ แล้วนำมาเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรภายในรับทราบ (r=.67)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14.ผู้บริหารนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ใน
หน่วยงาน (r=.84)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15.ผู้บริหารนำวิธีการ เทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานนำไปปรับใช้กับ
งานของตน (r=.88)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านจริยธรรม

16.ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ (r=.64)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ โดยสามารถเปิดเผยข้อมูลได้ ($r=.75$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

18. ผู้บริหารมีการตำหนิหรือลงโทษบุคลากรที่ทำผิด อย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ($r=.66$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

19. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบราชการ ($r=.75$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

20. ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่ละทิ้งหน้าที่ ($r=.74$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

21. ผู้บริหารไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียในด้านชู้สาว ($r=.65$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

22. ผู้บริหารไม่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับอบายมุข ($r=.68$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

Alpha = .95

ข้อบก	ข้อลบ
1-22	-

แบบสอบถามตอนที่ 3

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

1. เมื่อมีงานโครงการใหญ่ๆ หน่วยงานจะจัดให้มีการประชุมชี้แจงก่อนการทำงานเสมอ ($r=.39$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ในการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ($r=.53$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. หน่วยงานของข้าพเจ้านับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมหาความรู้ต่างๆ ($r=.47$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ข้าพเจ้าสามารถสอบถามจากผู้ที่เคยทำได้ ($r=.43$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. เพื่อนร่วมงานสามารถเสนอแนะการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้แก่ข้าพเจ้าได้ ($r=.68$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. หัวหน้ามักจะช่วยข้าพเจ้าทำงาน ทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้งานไปด้วย ($r=.58$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ผู้บังคับฯหรือหัวหน้าให้คำอธิบายแก่ข้าพเจ้า ก่อนมอบหมายงานเสมอ ($r=.75$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. เพื่อนร่วมงานเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานของข้าพเจ้า ($r=.62$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้ารู้ขั้นตอนการทำการกิจกรรมต่างๆ ได้เพราะทำตามแบบอย่างเพื่อนร่วมงาน ($r=.63$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

Alpha = .84

ข้อบก	ข้อลบ
1-9	-

แบบสอบถามตอนที่ 4

บรรยากาศในการทำงาน

1. ในหน่วยงานนี้มีการกำหนดโครงสร้างของงานไว้อย่างมีเหตุผล ($r=.24$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
2. ในหน่วยงานนี้ บางครั้งไม่มีความชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ($r=.64$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
3. ในบางโครงการ ชลช. ที่ข้าพเจ้าทำ ข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าใครเป็นหัวหน้างานของข้าพเจ้า ($r=.64$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
4. บุคลากรในหน่วยงานนี้ ไม่รู้สึกภูมิใจกับการปฏิบัติงานของเขา ($r=.72$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
5. บุคลากรรู้สึกถูกกดดันจากการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($r=.79$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
6. ในหน่วยงานมีการให้รางวัลและการยอมรับน้อยมากสำหรับการทำงานที่ดี ($r=.39$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
7. ข้าพเจ้าไม่ได้รับการเห็นอกเห็นใจมากนักในหน่วยงานนี้ ถ้าข้าพเจ้าทำผิดพลาด ($r=.62$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
8. บุคลากรในหน่วยงานให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($r=.46$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
9. ตามที่ข้าพเจ้าเข้าใจ คนที่จงรักภักดีต่อหน่วยงานมีน้อย ($r=.66$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

Alpha = .85

ข้อบก	ข้อลบ
1,8	2,3,4,5,6,7

แบบสอบถามตอนที่ 5

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. เมื่อข้าพเจ้ายังทำงานไม่เสร็จ ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นต่อไปอีกจนกว่าจะสำเร็จ ($r=.69$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
2. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานทุกครั้ง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($r=.72$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
3. เมื่อการทำงานมีปัญหาอุปสรรค ข้าพเจ้าจะหาทางแก้ไขให้งานสำเร็จลุล่วงไป ($r=.40$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
4. ข้าพเจ้าจะกำหนดเป้าหมายการทำงานในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ($r=.39$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
5. ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างเต็มความสามารถทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย ($r=.71$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
6. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานให้เสร็จ แม้จะเลยเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม ($r=.29$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
7. เมื่อข้าพเจ้าต้องทำงานที่มีขั้นตอนยุ่งยาก ข้าพเจ้าจะขอร้องให้เพื่อนร่วมงานมาช่วยทำแทน ($r=.21$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
8. ข้าพเจ้าจะค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ($r=.47$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
9. ข้าพเจ้าชอบที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ($r=.49$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าจะถามผู้รู้ ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน ($r=.56$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

Alpha = .79

ข้อบก	ข้อลบ
1,2,3,4,5,6,8,9,10	7

แบบสอบถามตอนที่ 6

แบบสอบถามเหตุผลเชิงจริยธรรม

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

ต่อไปนี้มีเรื่องสั้นๆ เกี่ยวกับการตัดสินใจแก้ปัญหา 6 เรื่อง ขอให้ท่านสมมติว่าตนเองอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวและได้ตัดสินใจจะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามเหตุการณ์นั้น “ขอให้ท่านคิดไว้ในใจก่อนว่า ตัดสินใจเช่นนั้นเพราะเหตุใด เมื่อได้เหตุผลได้แล้ว จึงอ่านคำตอบของเรื่องที่ซึ่งมี 2 คำตอบ โปรดตอบทั้ง 2 คำตอบ ในแต่ละเรื่อง และตอบให้ครบทั้ง 6 เรื่อง”

เรื่องที่ 1

วรรณิกาได้รับคัดเลือกให้เดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นเวลา 6 เดือน ซึ่งตรงกับที่เธอได้เฝ้ามานาน เธอได้เตรียมตัวทุกอย่างจนพร้อม ครั้นถึงวันเดินทางญาติผู้ใหญ่ที่เธอเคารพนับถืออย่างยิ่งเกิดป่วยหนัก โอกาสรอดชีวิตหรือไม่รอดพอๆ กัน ถ้าวรรณิกาอยู่ใกล้ๆ อาจช่วยเป็นกำลังใจแก่ผู้ป่วยให้มีชีวิตยืนยาวต่อไปอีก ถ้าข้าพเจ้าเป็น วรรณิกาจะตัดสินใจไม่เดินทางไปต่างประเทศครั้งนี้ โดยข้าพเจ้ามีเหตุผลว่า

1. หากไม่ดูแลครั้งนี้ แล้วต้องเสียญาติผู้เป็นที่เคารพไป ฉันคงไม่สบายใจไปตลอดชีวิต ($r=.56$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. การอยู่ดูแลเพื่อยืดชีวิตหรือทำให้ชีวิตรอด ถือว่าเป็นการกระทำที่ประเสริฐเพราะชีวิตนั้นมีค่าเหนือสิ่งใด ($r=.51$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เรื่องที่ 2

ถ้าบุตรหลานของฉันคบเพื่อนที่มีนิสัยไม่ดี ชอบลักขโมยและก้าวร้าว แม้แต่บุตรหรือหลานของฉันก็ยังเคยโดนเด็กคนนี้ขโมยเงิน ฉันคิดว่าจะแนะนำให้บุตรหลาน เลิกคบกับเพื่อนคนนี้ เพราะ

3. การให้คบกันต่อไป ถ้าหากเกิดความเสียหายแก่บุตรหลานในภายหลัง ฉันคงไม่ให้ภัยตนเองที่ปล่อยปละละเลยเช่นนั้น ($r=.51$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. การให้เลิกคบเป็นการกันไว้ดีกว่าแก้ ย่อมถือเป็นการกระทำที่เหมาะสมที่สุด($r=.48$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เรื่องที่ 3

หนุ่มสาวคู่นี้รักกันตั้งใจจะแต่งงานร่วมชีวิตครอบครัว ครั้นหนุ่มพาสาวไปบ้าน ก็ได้ทราบจากมารดาของตนเองว่า หญิงสาวคนนั้นเป็นลูกของครอบครัวที่ร่ำรวยและเคยทำให้ครอบครัวของตนประสบหายนะมาในอดีต ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายหนุ่ม ก็คงยังคงแต่งงานกับหญิงสาวผู้นั้น เพราะ

5. หากไม่แต่งงานครั้งนี้โดยนำเอาอดีตที่เกิดกับคนรุ่นก่อนมายึดถือ ย่อมเป็นความโง่เขลา ($r=.27$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เรื่องที่ 4

สุนัขของข้าพเจ้าและของเพื่อนบ้าน ถูกยาเบื่อเสียชีวิตไปหลายตัว ต่อมาทราบว่าผู้ที่วางยาเบื่อสุนัขคือ เพื่อนบ้านชื่อวิชัย เขาเป็นคนค่อนข้างลึกลับ อาชีพไม่มีใครทราบ เป็นผู้มีอิทธิพล มีบริวารเป็นนักเลงจำนวนมาก การเบื่อสุนัขครั้งนี้ไม่มีใครทราบสาเหตุ คาดว่าเป็นเพราะเขารำคาญเสียงเห่าหอนหรือเตรียมการโจรกรรมของตามบ้าน เพื่อนบ้านหลายคนที่สุนัขตายเพราะพิษยาเบื่อ ขอร้องให้ข้าพเจ้าเป็นผู้นำในการแจ้งความดำเนินคดีกับวิชัย เมื่อพิจารณาแล้ว ข้าพเจ้าตั้งใจจะไปแจ้งความ เพราะ

6. การแจ้งความ เป็นความพยายามที่จะยุติความชั่วร้ายที่จะเกิดกับชุมชนและสังคม ย่อมเป็นการกระทำที่เหมาะสม($r=.48$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. การแจ้งความ เป็นการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดต่อไปซึ่งจะทำให้เราไม่เสียใจภายหลัง($r=.42$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เรื่องที่ 5

คนร้ายบุกเข้าบ้านของพัชรี และขโมยของมีค่าไปหลายชิ้น ซึ่งประมาณครึ่งหนึ่งของสิ่งของมีค่า พัทรีได้ทำประกันไว้กับบริษัท บริษัทได้ให้เธอทำรายการรูปพรรณของเครื่องประดับที่หายไปเพื่อจะจ่ายเงินให้ตามเงื่อนไข เพื่อนสนิทของพัชรีซึ่งอยู่ในวงการประกันได้แนะนำเธอว่า เธอควรจะแจ้งว่าสิ่งของที่ทำประกันหายไปทั้งหมด เพื่อที่จะได้ค่าชดเชยเต็มที่เพราะเป็นการยากที่บริษัทจะตรวจสอบได้และโดยปกติบริษัทประกันก็ได้กำไรมหาศาลจากลูกค้าอยู่แล้ว ถ้าท่านเป็นพัชรี จะแจ้งแก่บริษัทเฉพาะตามรายการของที่หายไปเท่านั้น เพราะ

8. การละเมิดสัญญาแม้จะตรวจสอบไม่ได้ ก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ($r=.48$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. การรักษาความจริงเป็นการกระทำที่จะช่วยสร้างคุณค่าของสังคม($r=.58$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

Alpha = .78

ข้อสอบ	ข้อสอบ
1-9	-

แบบสอบถามชุดที่ 7

แบบสอบถามสุขภาพจิตในการทำงาน

1. ข้าพเจ้าจะอารมณ์เสียมากที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ ($r=.39$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

2. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงานเมื่อมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน ($r=.57$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

3. ข้าพเจ้าจะรู้สึกรำคาญมากถ้าต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ขาดความสามารถในการทำงาน ($r=.60$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

4. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมาก เมื่อคนในที่ทำงานของข้าพเจ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($r=.71$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

5. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหงุดหงิดมากที่ได้รับเงินเดือนน้อย ($r=.53$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

6. ข้าพเจ้ารู้สึกกลัว ถ้าต้องทำงานที่เสี่ยงกับการทำผิดกฎหมาย ($r=.57$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	
	เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย	

7. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลใจมาก เมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับความล้มเหลว ($r=.39$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	
	เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย	

8. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหมดกำลังใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน ($r=.69$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	
	เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย	

9. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลุ้มใจมาก เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ($r=.71$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	
	เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย	

10. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลุ้มใจมาก เมื่อเข้ากับผู้บังคับบัญชาไม่ได้ ($r=.71$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	
	เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย	

11. ข้าพเจ้ากังวลมากเสมอ เมื่อต้องทำงานที่ตัวเองไม่ถนัด ($r=.22$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

12. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมาก เมื่อมีงานฉันทนมือ ($r=.43$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในปัจจุบันเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

Alpha = .86

ข้อบก	ข้อลบ
-	1-12

แบบสอบถามชุดที่ 8

แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน

1. บ่อยครั้งเมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าทำ ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำผลงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่รับไว้เท่านั้น ($r=.46$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานให้หน่วยงานนี้ให้ผลไม่คุ้มค่า ($r=.46$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. การเล่นเกมเล่นฟ็อกและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในหน่วยงานงานราชการที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง ($r=.42$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. มีบุคลากรในหน่วยงานของข้าพเจ้ามาสายประจำ ทำแต่กิจส่วนตัว ลาป่วย ลากิจบ่อยครั้ง แต่ก็ยังได้รับการพิจารณาให้ทำงานปกติ($r=.69$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. บางครั้งข้าพเจ้าไม่เข้าใจว่าทำไมข้าพเจ้าจึงถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง ($r=.66$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของคน ๆ หนึ่งมักเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทั้ง ๆ ที่ข้าพเจ้ามองไม่เห็นความเหมาะสม ($r=.74$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. คนโปรดของเจ้านายมักไม่ถูกลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้ว่าจะทำผิดร้ายแรงอันมีผลเสียหายต่อหน่วยงานก็ตาม ($r=.72$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

Alpha = .84

ข้อบก	ข้อลบ
-	1-7

แบบสอบถามชุดที่ 9

แบบสอบถามเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
 และด้านการมีส่วนร่วม

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1. ข้าพเจ้าคิดว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติ ($r=.49$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าพเจ้า ($r=.40$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ ($r=.49$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ในหน่วยงานให้ได้ดียิ่งขึ้น ($r=.56$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้ายินดีที่จะเรียนรู้ระบบใหม่ๆ ที่หน่วยงานจัดหามาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($r=.75$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเรียนรู้และนำระบบใหม่ๆ ที่หน่วยงานจัดหามาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($r=.57$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าทุกคนสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากงานในหน้าที่ จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเป็นผลดีต่อหน่วยงาน ($r=.58$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ ($r=.53$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ ($r=.49$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

Alpha = .83

ข้อบวก	ข้อลบ
1-9	-

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

1. ข้าพเจ้าคิดว่าการมีส่วนร่วมในการเข้าประชุม สัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน มีความสำคัญ (r=.58)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้ายินดีถ้ามีโอกาสมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน (r=.51)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน (r=.51)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ในหน่วยงาน ไม่ได้ช่วยพัฒนาการทำงานของข้าพเจ้าให้ดีขึ้น (r=.20)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงานในปัจจุบันก่อให้เกิดความเป็นมิตรและสามัคคีในหน่วยงานของข้าพเจ้า (r=.36)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอยเมื่อต้องทำงานหนักเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายของหน่วยงาน (r=.26)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้ายินดีที่จะให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ (r=.48)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานหนักร่วมกับเพื่อนในหน่วยงานเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน ($r=.32$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน จะเป็นตัวช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($r=.43$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงานทำให้ข้าพเจ้าต้องเสียเวลางานในหน้าที่ โดยที่ข้าพเจ้าไม่ได้รับอะไรตอบแทน ($r=.41$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้ายินดีที่จะมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมในการประชุม สัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($r=.46$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าร่วมประชุม สัมมนา กิจกรรม โครงการต่างๆ ฯลฯ ของหน่วยงาน เพราะเสียเวลาในการทำงานในหน้าที่ ($r=.41$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

Alpha = .74

ข้อบวก	ข้อลบ
1,2,3,5,7,8,9,10,11	4,6,10,12

แบบสอบถามชุดที่ 10

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วม

พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($r=.40$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ($r=.42$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าจัดจรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่จนงานสำเร็จ ($r=.69$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าศึกษางานที่ได้รับมอบหมายก่อนลงมือปฏิบัติ ($r=.63$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูล/รายละเอียดอย่างถี่ถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจลงมือทำงาน ($r=.59$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ข้าพเจ้าจะหาวิธีการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานี้ขึ้นอีกในครั้งต่อไป ($r=.72$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ถึงแม้ว่างานนั้นจะยาก ($r=.79$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าจะรีบทำงานที่ได้รับมอบหมายทันที เพื่อให้มีเวลาตรวจทาน/แก้ไข ($r=.59$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. แม้งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายจะยากลำบากเพียงใดข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ (r=.74)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. แม้งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายจะมากมายเพียงใดข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกว่างานนั้นเสร็จตามเป้าหมาย (r=.74)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานๆ (r=.59)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำตำหนิจากหัวหน้า โดยไม่แสดงอารมณ์โกรธ (r=.41)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา (r=.69)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ข้าพเจ้ามาปฏิบัติงานตรงตามเวลาราชการ (r=.43)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุม/โครงการ/สัมมนา/กิจกรรม ฯลฯ ของหน่วยงาน ตรงตามเวลาที่กำหนด (r=.44)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. เมื่อทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษผู้อื่น (r=.58)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ข้าพเจ้าปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (r=.48)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. ข้าพเจ้าติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าพบว่าผิดพลาดข้าพเจ้าจะทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
($r=.53$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

Alpha = .91

ข้อบก	ข้อลบ
1-18	-

พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

1. ข้าพเจ้าร่วมวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน ($r=.61$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในที่ประชุม เพื่อจัดกิจกรรม ต่างๆ ของหน่วยงาน ($r=.66$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าร่วมให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง กิจกรรม โครงการ ต่างๆ ของหน่วย ($r=.71$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าให้ข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์/นโยบาย/แผนปฏิบัติงาน ฯ ของหน่วยงาน ($r=.66$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($r=.59$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง ของหน่วยงาน ($r=.32$)

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ($r=.52$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าร่วมรณรงค์เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมในการบริการของหน่วยงาน ($r=.54$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้าให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการโดยอาศัยแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์/นโยบาย/แผนปฏิบัติงาน
 ของหน่วยงาน ($r=.36$)

[.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

Alpha = .84

ข้อบก	ข้อลบ
1-9	-

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล

นางสาวจุฑารัตน์ กิตติเชมากร

วันเดือนปีเกิด

1 มิถุนายน พ.ศ. 2519

สถานที่เกิด

อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

9/47 หมู่ 4 หมู่บ้านสินเพชร ตำบลบางรักพัฒนา
อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
รหัสไปรษณีย์ 11110

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ ฯ
รหัสไปรษณีย์ 10110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538 จบมัธยมศึกษาปีที่ 6
จากโรงเรียนธนบุรีวรเทพีพলารักษ์
พ.ศ. 2543 จบปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต
(สถิติศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2553 จบปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ