

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร , พรรณี บุญประกอบ, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) เพื่อศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม 3) เพื่อศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม และ 4) เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิมและลักษณะทางจิตตามสถานการณ์

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) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 ได้แก่ อายุ ($r = .24$) ประสบการณ์ในการทำงาน ($r = .26$) และประเภทตำแหน่งงาน ($F_{3,297} = 6.84, p = .01$) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($r = .30$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .60$) เหตุผลเชิงจริยธรรม ($r = .40$) เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($r = .55$) และเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ($r = .27$) สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ ($r = .13$) ประสบการณ์ในการทำงาน ($r = .13$) บทบาทของผู้บริหาร ($r = .36$) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ($r = .38$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .31$) เหตุผลเชิงจริยธรรม ($r = .14$) เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบฯ ($r = .25$) 2) ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารกับสุขภาพจิต บทบาทของผู้บริหารกับความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตนและบทบาทของผู้บริหารกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่

บทบาทของผู้บริหารกับเหตุผลเชิงจริยธรรม การถ่ายทอดทางสังคมกับความเชื่ออำนาจในตนและบรรยากาศในการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตน โดยบทบาทของตัวแปรลักษณะทางสังคมจะช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม 3) ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิมและลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุกับการถ่ายทอดทางสังคม ประสบการณ์ในการทำงานกับการถ่ายทอดทางสังคม สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศกับการถ่ายทอดทางสังคม อายุกับสุขภาพจิต อายุกับความเชื่ออำนาจในตน โดยอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีบทบาทในการลดขนาดความสัมพันธ์ กล่าวคือ กลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อยหรือประสบการณ์ในการทำงานน้อยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากหรือมีประสบการณ์มาก 4) กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้สูงที่สุดคือ ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิมอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 38.70 และอธิบายความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่น (unique variance) ได้ร้อยละ 10.40 สำหรับตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้สูงที่สุดคือ ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม อธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 20 และอธิบายความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่น(unique variance) ได้ร้อยละ 15.60

คำสำคัญ : พฤติกรรม, พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ, พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the relationships of demographic, situational, psychological trait and psychological state factors related to the work behavior 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 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 ($r=.26$), work position ($F_{3,297} = 6.84, p=.01$), work socialization ($r=.30$), achievement motive ($r=.59$), 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 control. Age and work experience played as suppressor roles to decreased the effect on work behaviors. The effects of psychological factor on both work behaviors 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.

KEY WORD: WORK BEHAVIOR, WORK BEHAVIOR ON RESPONSIBILITY, WORK BEHAVIOR ON PARTICIPATION

บทนำ

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยตามยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการองค์การวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศ ความลุ่มลึกทางวิชาการซึ่งทุกคนต้องมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์การวิชาการและคุณภาพได้ และตอบสนองการคาดหวังความเชื่อมั่นและความปรารถนาที่สังคมและชุมชนให้ความไว้วางใจเชื่อใจซึ่งเป็นการบริหารบนความเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทันและมีประสิทธิภาพด้วยธรรมาภิบาลที่จริงจังและชัดเจนด้วยความถูกต้องชอบธรรมความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ (วิรุณ ตั้งเจริญ. 2550: 58) [1] สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2530) ได้มีกรอบแผนอุดมการศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-พ.ศ.2565) ซึ่งเป้าหมาย คือ “ยกระดับคุณภาพการอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมการศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐานและเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ” (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2530)

กระทรวงศึกษาธิการปรับโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งยุทธศาสตร์การบริหารระบบและบุคคลของมหาวิทยาลัยนับแต่ปี พ.ศ.2542 ที่ก.พ.ร. กำหนดให้มหาวิทยาลัยยุติการบรรจุข้าราชการ ให้เปิดรับพนักงานมหาวิทยาลัยแทน อนาคตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะต้องเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งในอนาคตสถานภาพเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทุกคนคือผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนแปลงและเติบโต (วิรุณ ตั้งเจริญ. 2550: 102) [1] ดังนั้นหน่วยงานในสังกัดจึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานเพื่อให้มีระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงฯ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างดังกล่าวทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่แต่ละหน่วยงานจำเป็นต้องยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงหรือเทียบเท่าสากล และต้องให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยยึดหลักตามพันธกิจของอุดมศึกษา 4 ประการ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมตามมาตรฐานคุณภาพสำนักงานรับรอง