

## การถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### WORK SOCIALIZATION AND WORK AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT RELATED TO PARTICIPATING WORK BEHAVIORAL FOLLOW ACTION PLAN OF SUPPORTING STAFF AT SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

จุฑารัตน์ กิตติเขมากร\*

Jutarat Kittikhamakorn\*

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University.

\*Corresponding author, E-mail: Jutarat@g.swu.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 3) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัย จำนวน 410 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 5 ตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติที (t-test) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (1-way ANOVA) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (2-way ANOVA) สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์อิทธิพลแบบตัวแปรสังเกต (Observed Variable Path Analysis) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลปฏิสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ 1.1) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท 1.2) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับปริญญาโท 1.3) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มรวมสำหรับถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทั้งในกลุ่มรวม กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ซึ่งการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ทั้ง 3 ด้าน และความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 3) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กรเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 59.50 และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 51.90

**คำสำคัญ:** การถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพัน พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

### **Abstract**

The purposes of this study was to (1) examine the interaction between work socialization, work and organizational commitment on participating work behavioral follow action plan of employees in Srinakharinwirot University from entire group of employees and different social status groups. (2) Study factors influencing work socialization and work and organizational commitment on participating work behavioral follow action plan of employee mediated by achievement motive (3) Study factor influencing participating work behavioral of employee from entire group of employees and different social status groups. The samples are employees in Srinakharinwirot University consists of civil servants and university officers both faculty and support staff using proportionated stratified random sampling. The research instrument were five questionnaire surveys. The statistical analysis used in this study are t-test, 1-way ANOVA, 2-way ANOVA, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, Observed Variable Path Analysis, and Multiple Regression Analysis. The findings indicated as follows: 1.1) There is an interaction between work socialization of leaders and organizational commitment on participating work behavioral follow action plan from planning within a group of employees who obtain Master's Degree. 1.2) Participating work behavioral follow action plan from decision making dimension found no interaction between work socialization of leaders and job commitment on participating work behavior follow action plan from decision making within a group of employees who obtains Bachelor's Degree and Master's Degree. 1.3) Participating work behavioral follow action plan from procedures or planning dimensions found an interaction between work socialization of leaders and job commitment on participating work behavioral follow action plan from procedures and planning within the entire group of employees. There is an interaction between work socialization of leaders and organizational commitment on participating work behavioral follow action plan from procedures and planning between the entire employees, support staff and employees with doctoral degree. There is an interaction between work socialization of coworkers and job commitment

on participating work behavioral follow action plan from procedures and planning between the entire group of employees and support staff. There is an interaction between work socialization of coworkers and organizational commitment on participating work behavioral follow action plan from procedures and planning between the entire group of employees and support staff. 2.) Work socialization of executives had a direct effect on 3 dimensions of participating work behavioral follow action plan, work commitment had a direct effect on achievement motive more than other variables, 3) Work socialization of executives, work socialization of coworkers, and organizational commitment were the predictors of participating work behavioral follow action plan within the whole group at 59.50 percent, work socialization of executives, achievement motive, and work socialization of coworkers were the predictors of participating work behavioral follow action plan within the whole group at 51.90 percent.

**Keywords:** Work Socialization, Organizational Commitment, Achievement Motive, Participating work Behavioral Follow Action Plan

## บทนำ

การศึกษาอันเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างประชาคมอาเซียน โดยการศึกษาเป็นกลไกการปลูกฝังค่านิยม แนวความคิด ความเข้าใจระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน และเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็ง และความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจของอาเซียนและเศรษฐกิจโลก โดยในแผนงานการจัดตั้งประชาคมและวัฒนธรรมอาเซียน (Blueprint for ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC Blueprint) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายสำคัญอันดับแรกในการเสริมสร้างวิถีชีวิตที่ดีของประชากรในภูมิภาค ด้วยการให้ความสำคัญกับการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษา การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม การส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงประยุกต์” [1] การเตรียมความพร้อมเหล่านี้ โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการในการดำเนินงานภายในปี 2555-2558 เพื่อรองรับการเป็นประชาคม

อาเซียน ดังนั้น ในหน่วยงานของรัฐ มหาวิทยาลัยจึงต้องจัดทำ/ปฏิบัติตาม ตรวจสอบ และประเมินผลตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกันเพื่อการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาหรือองค์กรอื่นใดก็ตาม จำเป็นต้องวางยุทธศาสตร์ทั้งทางด้านทรัพย์สินหรือคุณค่าที่มองเห็นได้ และมองเห็นไม่ได้ (Tangible and Intangible Asset) ซึ่งการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเป็นการบริหารจัดการองค์กรวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศ ความลุ่มลึกทางวิชาการ เป็นคนมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรวิชาการและให้ได้คุณภาพ และต้องตอบสนองความไว้วางใจ การบริหารมหาวิทยาลัยในวันนี้ต้องบริหารด้วยยุทธศาสตร์บริหารบนความเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทันและมีประสิทธิภาพ การที่มหาวิทยาลัยจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดจะต้องมีการจัดการศึกษาในระดับกระบวนทัศน์ โดยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายให้สามารถถึงคณะ สถาบัน สำนัก และ

ส่วนงานในกำหนดกำกับมหาวิทยาลัยเข้ามา  
ร่วมในยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อให้บรรลุเป้า  
หมายอย่างจริงจัง จากการมีการแบ่งส่วนราชการ  
ของการบริหารมหาวิทยาลัย และการบริหาร  
ในระดับคณะ สถาบัน สำนัก ออกจากกัน  
อย่างตายตัวไปสู่ระบบการบริหารที่มีการบูรณาการ  
หน่วยงานทุกระดับของมหาวิทยาลัยให้เข้ามา  
เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักของ  
การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการปรับทิศทาง  
ของมหาวิทยาลัยจะต้องเริ่มจากการวางกรอบ  
การบริหารในลักษณะของเครือข่ายการทำงาน  
ที่กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานออกเป็นด้านๆ  
โดยยุทธศาสตร์แต่ละด้าน จะต้องมียุทธศาสตร์  
และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละยุทธศาสตร์  
การดำเนินงานจะมีผู้บริหารยุทธศาสตร์  
เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย  
จะดำเนินการในรูปของคณะกรรมการยุทธศาสตร์  
ซึ่งจะเป็นคณะกรรมการในระดับนโยบายและระดับ  
ปฏิบัติ เป็นต้น [2] ซึ่งบุคลากรทางการศึกษา  
ทุกภาคส่วน และภายในหน่วยงานเองจึงจำเป็นต้อง  
มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการตรวจสอบ  
และประเมินผลตามแผนที่ร่วมกันจัดทำแผนของ  
หน่วยงานขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล  
และกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้  
ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ดังนั้น  
การถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรที่อยู่  
ในระดับปฏิบัติงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการเข้ามา  
มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติ  
การของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตาม  
แผนให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัด และ  
สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ  
จากงานวิจัยเรื่อง แผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อพัฒนา  
ประเทศไทยก่อนเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน  
ในปี ค.ศ. 2015 พบว่า ทั้งหน่วยงานภาครัฐ  
และภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่  
ยังขาดการรับรู้ในเรื่องการรวมเป็นประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน [3] ดังนั้น หน่วยงานสถาบัน

การศึกษา จึงควรมุ่งพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา  
ในด้านการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมเพื่อเป็น  
แนวทางการปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องมีการปรับ  
เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์  
และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน  
รวมทั้งเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์  
ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน บุคลากรจึงเป็น  
ส่วนสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนการนำนโยบาย  
ของแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ ดังนั้น จึงต้อง  
สร้างความรู้ความเข้าใจขั้นตอน ระบบการปฏิบัติ  
งานเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจหลัก และนำไปสู่  
การปฏิบัติตามนโยบายและแผนของหน่วยงาน  
เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ จากเหตุผลข้างต้น  
ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการถ่ายทอดการทางสังคม  
ด้านนโยบายและแผนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้  
ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน  
ซึ่งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคคล  
กับผู้บริหารเกิดความเข้าใจกัน มีความผูกพัน  
เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน  
นำไปสู่การยอมรับ ก่อให้เกิดความสามัคคี  
ร่วมมือ และช่วยเหลือกัน นำไปสู่การปฏิบัติได้  
อย่างถูกต้องและบรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคลากร  
ในหน่วยงานเกิดความผูกพันในงานและองค์กร  
เป็นต้น งานวิจัยนี้ก็ได้นำเนื้อหาบางส่วนของ  
งานวิจัยเรื่อง บัณฑิตทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกัน  
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ  
ในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของ  
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ในส่วนของพฤติกรรมกา  
การมีส่วนร่วม เพื่อที่จะเข้าไปเน้นในเนื้อหา  
เฉพาะพฤติกรรมการทำงานมีส่วนร่วมของบุคลากร  
โดยจะทำการศึกษาพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการ  
ปฏิบัติตามแผน เพราะเนื่องจากนโยบายและแผน  
ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
เป็นทิศทางสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ  
และสอดคล้องกับนโยบายของชาติ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมกรรมที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์มีอย่างน้อย 4 สาเหตุ [4] คือ กลุ่มที่ 1 จิตลักษณะเดิมเป็นลักษณะทางจิตที่ติดตัวบุคคลมีลักษณะคงที่ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โดยง่าย เป็นต้น กลุ่มที่ 2 ลักษณะสถานการณ์ คือ สาเหตุภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นๆ กลุ่มที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นจิตลักษณะของบุคคลที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์แบบภายในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมบุคคลและจิตลักษณะนี้ของแต่ละบุคคลมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ เช่น เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และกลุ่มที่ 4 อิทธิพลร่วมระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิมหรือการปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction)

ระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิมเป็นการปฏิสัมพันธ์ภายนอกจิตลักษณะเดิมที่ติดตัวมากับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่และส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม นอกจากนี้ยังใช้ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม [5] เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และเนื่องจากทฤษฎีนี้ใช้ในการอธิบายถึงจิตลักษณะพื้นฐานของคนไทยที่สำคัญ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น

## ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 32 หน่วยงานทั้งสิ้น 2,254 คน (ข้อมูล: ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2556)

## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 27 หน่วยงาน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ที่ได้รับการบรรจุเป็นเป็นข้าราชการ และพนักงานและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ บุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 410 คน จากสูตรยามานะ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling)

## ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคม (ประกอบด้วยลักษณะ 2 ด้าน คือการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน) ความผูกพัน (ประกอบด้วยลักษณะ 2 ด้านคือ ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. ตัวแปรตาม (dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วยลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน

3. ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร (สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ)

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

**บุคลากรสายวิชาการ** หมายถึง อาจารย์ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำบรรจุได้คณะฯ/มหาวิทยาลัย/แผ่นดิน สาย ข และสาย ค ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการจัดการเรียน การสอนของมหาวิทยาลัยในกลุ่มงานที่ทำหน้าที่งานบริหารและธุรการ ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่บริการทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสายงานบริหารและธุรการต่างๆ (บุคลากรสาย ค) นักวิชาการในสายวิชาการและวิชาชีพต่างๆ (บุคลากร สาย ข) เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บุคลากร นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษานักวิชาการโสตทัศนศึกษา บรรณารักษ์ นักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานบริหาร เป็นต้น

#### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

**พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน** หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติหรือแสดงออก

โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน การกำหนดกิจกรรม/โครงการต่างๆ การวางแผน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วน

ร่วมในการให้ข้อมูล และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน ของหน่วยงาน โดยแบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วยลักษณะ 3 ด้านคือ

1) **พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน** หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ กิจกรรม โครงการต่างๆ และกำหนดวิธีและแนวทางในการดำเนินงานให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เป็นต้น

2) **พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ (Decision Making)** หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ในการให้ข้อมูลต่างๆ ในการวางแผนหรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกิจกรรม/โครงการที่อยู่ในแผนของหน่วยงาน เช่น การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ การจัดการประชุมสัมมนา โครงการต่างๆ เป็นต้น

3) **พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (Implementation)** หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่อยู่ในแผนของหน่วยงาน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และส่วนรวม รวมถึงการที่บุคลากรหาความรู้เพื่อการดำเนินงานด้วยการฝึกฝนหรือการศึกษาด้วยตนเองเพื่อประกอบการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนนี้ใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ซึ่งมีข้อคำถามหลัก 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามแผนรวม 22 ข้อ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน

ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

**การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อใช้ในการระดมการปฏิบัติงานตามแผน และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ รวมทั้งเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามแผนของหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ มีความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน และการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน/ทีมงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งรวมทั้งการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น ศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ เช่น โดยการบอกเล่า แนะนำ การเป็นแบบอย่างจากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

**1) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร** หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรจากผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อใช้ในการระดมการปฏิบัติงานตามแผน และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ โดยมีการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามแผนของหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ มีความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน

**2) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน** หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรจากผู้ร่วมงานเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน

วิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อใช้ในการระดมการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามแผนของหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ มีความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน ผู้วิจัยวัดการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยใช้แบบวัดของลักษณะมี ลูประสงค์ [6] มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัย และสร้างแบบวัดขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงานรวม 23 ข้อจาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

**ความผูกพัน** หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานและต่อองค์กรด้วยความภาคภูมิใจ เต็มใจ ทุ่มเท ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ด้านคือ

**1) ความผูกพันในงาน** หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงความรู้สึกที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน ด้วยความภาคภูมิใจ ด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ ซึ่งความรู้สึกผูกพันในงานในรูปของการกระทำนั้นมีความเชื่อว่า การกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ

**2) ความผูกพันในองค์กร** หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร แสดงตนเองว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันองค์กร เต็มใจและอุทิศกำลังกาย

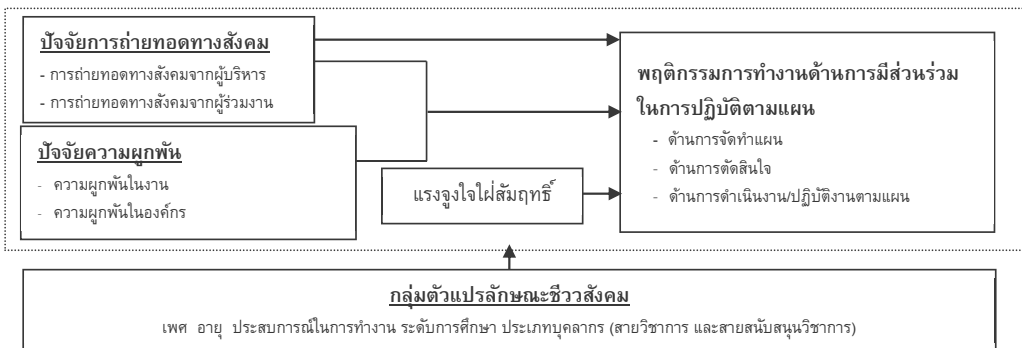
และใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีความเชื่อมั่น ยอมรับนโยบาย และมีเป้าหมายเดียวกับองค์กร

ผู้วิจัยวัดความผูกพันในงานและในองค์กร โดยนำแบบวัดของจรัล อุ่นจิตวิวัฒน์ [7] มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัย และสร้างแบบวัดขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กรรวม 22 ข้อจาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานด้วยความพากเพียร

พยายาม หรือความมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ซึ่งเป็นแรงผลักดันในการทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ต่อไปอีก ผู้วิจัยดัดแปลงแบบวัดของลักษมี ลูประสงค์ [6] มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัย จำนวน 12 ข้อจาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

### กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

### สมมติฐาน

1. บุคลากรที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง มีความผูกพันในงานและองค์กรสูง จะมีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่า บุคลากรที่มีลักษณะอื่นๆ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวสังคมต่างกัน
2. การถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพันในงานและองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรม

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3. ปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพันในงานและองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้สูงกว่าร้อยละ 50 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวสังคมต่างกัน



## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ได้ผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

1.1 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ( $F_{(0.05, 1, 72)} = 6.85^*$ )

1.2 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $F_{(0.05, 1, 205)} = 4.02^*$ ) และระดับปริญญาโท ( $F_{(0.05, 1, 72)} = 4.93^*$ )

1.3 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มรวม ( $F_{(0.05, 1, 406)} = 4.05^*$ )

1.4 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวม ( $F_{(0.05, 1, 406)} = 6.74^*$ ) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ( $F_{(0.05, 1, 99)} = 4.87^*$ ) และกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ( $F_{(0.05, 1, 62)} = 4.47^*$ )

1.5 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวม ( $F_{(0.05, 1, 406)} = 9.28^*$ ) และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ( $F_{(0.05, 1, 303)} = 6.94^*$ )

1.6 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวม ( $F_{(0.05, 1, 406)} = 5.76^*$ ) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ( $F_{(0.05, 1, 303)} = 4.23^*$ )

2. ผลของอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจและด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนมากกว่าตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ที่ศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .41, .39 และ .38 ตามลำดับ) และความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่าตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ที่ศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .63)

3. ปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกันพบว่า

3.1 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในกลุ่มรวม ใ้ร้อยละ 59.50

3.2 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคม จากผู้ร่วมงาน เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 51.90

### สรุปและอภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน อย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อยและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก ถ้ามีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในองค์กรน้อย ถึงแม้บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง มีความผูกพันในองค์กรสูงก็ตาม พบว่ามีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนต่ำลงเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารน้อย แต่มีความผูกพันในองค์กรมาก กลับมีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่า ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ได้รับการกระทำหน้าที่ในตำแหน่งงานที่มาก ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบในส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

มากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ และรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนการเรียนการสอน ที่มีหน้าที่โดยตรงในการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารจึงอาจ เป็นสิ่งที่ต้องรับรู้เป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารทุกคน และถ้าบุคลากรยิ่ง มีความผูกพันในองค์กรมากก็ยิ่งก็จะพบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต ผังนรินทร์ [8] ที่ศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรหลายประการที่สำคัญๆ คือ การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานเกิดการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งช่วยสนับสนุนในเรื่องการให้ความร่วมมือ ในกิจกรรมด้านต่างๆ ขององค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

2. สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคม จากผู้บริหาร และความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท พบผลเช่นเดียวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ถึงแม้บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง มีความผูกพันในงานสูงก็ตาม พบว่ามีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารน้อย แต่มีความผูกพันในงานมาก กลับมีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าเพราะเนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนใหญ่เป็นสาย

สนับสนุนวิชาการที่มีภาระหน้าที่ในการสนับสนุนภารกิจการเรียนการสอน กิจกรรมที่ต้องแสดงความคิดเห็นในการให้ข้อมูลต่างๆ ในการวางแผนหรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกิจกรรม/โครงการ หรือตลอดทั้งกิจกรรม/โครงการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงกับกิจกรรมของหน่วยงาน บุคลากรในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท จึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ดังนั้น การปฏิบัติงานโดยตรงจะเป็นข้อมูลทางตรงที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ

3. ส่วนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 1) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มรวม 2) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มรวมและกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ 3) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มรวมและกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และ 4) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มรวมและกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพราะ บุคลากรให้ความสำคัญกับผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน จึงรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ รวมทั้งระเบียบ วัฒนธรรมขององค์กร การดำเนินกิจกรรมของแผน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ และอื่นๆ ในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน จากผู้บริหาร ซึ่งบุคลากรทุกคนให้ความตระหนักในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของกิจกรรม นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ดังนั้นจะเห็นว่า

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะสามารถนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ และเมื่อมีการประกาศนโยบายโดยฝ่ายบริหารของหน่วยงาน ทุกฝ่ายจำเป็นต้องรับเอานโยบายมาปฏิบัติอย่างจริงจัง เมื่อบุคลากรทุ่มเทการทำงานและปฏิบัติงานอย่างจริงจังแล้ว ก็เกิดความผูกพันในงานและองค์กร ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ [9] กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) คือ ระดับของความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ เป็นต้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ของบุคลากร ดังนั้นการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานก็จะมี ความผูกพันที่มีต่องานและองค์กร ( $r = .659^{***}$  และ  $.671^{***}$  ตามลำดับ) สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ที่พบในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ เป็นเพราะสายวิชาการเป็นคณะผู้บริหาร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบริหารองค์กรโดยตรง ดังนั้นจึงมีความผูกพันในองค์กร เพราะมีหน้าที่บริหารงานองค์กรร่วมกับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นผู้นำนโยบายของมหาวิทยาลัยลงสู่หน่วยงานหรือองค์กรของตนเอง เป็นต้น

สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน พบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ก็เป็นเพราะว่าการที่เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ

ต่างๆ รวมทั้งระเบียบ วัฒนธรรมขององค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ซึ่งการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานกันเอง ย่อมรับรู้ และเข้าใจ เป็นกันเองสามารถถามตอบ-สิ่งที่ไม่เข้าใจได้ตลอดเวลา ดังนั้น การรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานจากผู้ร่วมงานหรือเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลาหรืออาจช่วยเหลือกันในงานตลอดเวลา การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันย่อมเกิดความผูกพันในงานและในองค์กร บุคลากรเองก็เกิดความสัมพันธ์กันในการทำงาน ซึ่งถ้าผู้บริหารจะส่งเสริมหรือพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน มีแนวทางดังที่ วารุณี คำแก้ว [10] กล่าวว่า ผู้บริหารควรมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ทำให้สูงขึ้น บุคลากรได้รับโอกาสในการควบคุมการทำงานของตนเองมากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าได้เข้าไปเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เป็นต้น

ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบผลในกลุ่มรวม และในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งจะเห็นว่าบุคลากรของหน่วยงานในกลุ่มรวม และโดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ไม่ว่าจะได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงาน หรือมีความผูกพันในองค์กร ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง มาก หรือถ้ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง ไม่ว่าจะเพียงการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานหรือความผูกพันในองค์กรก็ตาม ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เพราะเนื่องจากการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานสามารถเรียนรู้หรือศึกษาระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ฯลฯ โดยการเข้าร่วมกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้วยวิธีการดำเนินงานหรือการ

ปฏิบัติงานตามแผน บุคลากรสามารถรับรู้จากการถ่ายทอดโดยตรงหรือทางอ้อมได้ด้วยตนเอง ซึ่งบุคลากรของหน่วยงานทุกคนจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งเป็นการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน สำหรับบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรมากก็ยิ่งทำให้รู้สึกว่าคุณเองพร้อม เต็มใจ และอุทิศกำลังกายและใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ซึ่งหมายถึงการยอมรับนโยบาย และเป้าหมายเดียวกับองค์กรทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถที่ตนเองจะทำได้ เป็นต้น ผลจากงานวิจัยของบัณฑิต ผังนรินทร์ [8] ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการหลายท่านพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรหลายประการที่สำคัญๆ คือการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานเกิดการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรซึ่งช่วยสนับสนุนในเรื่องการให้ความร่วมมือในกิจกรรมด้านต่างๆ ขององค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้นส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นทำให้อัตราการขาดงานของพนักงานในองค์กรต่ำกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากพนักงานจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะทำงานกับองค์กรนั้นๆ ตลอดไปโดยพนักงานมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

4. จากผลวิเคราะห์จากแบบจำลองที่บ่งบอกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรความผูกพันในงานมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .63 รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกตัวในแบบ

จำลองนี้สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
ได้ร้อยละ 50

สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม  
ในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนได้รับ  
อิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรการถ่ายทอด  
ทางสังคมจากผู้บริหารมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์  
อิทธิพลเท่ากับ .41 แบบจำลองนี้สามารถร่วมกัน  
ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการ  
ปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผนได้ร้อยละ 49

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการ  
ปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ ได้รับอิทธิพล  
ทางบวกโดยตรงจากตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคม  
จากผู้บริหารมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพล  
เท่ากับ .38 ทุกตัวในแบบจำลองนี้สามารถร่วมกัน  
ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม  
ในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจได้  
ร้อยละ 46

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม  
ในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติ  
งานตามแผน ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจาก  
ตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก  
ที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .39 ทุกตัว  
ในแบบจำลองนี้สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม  
การทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม  
แผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน  
ได้ร้อยละ 46

ดังนั้น จะเห็นว่า การถ่ายทอดทางสังคม  
จากผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม  
การทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน  
ทั้ง 3 ด้าน มากกว่าตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ  
ที่ศึกษา จะเห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการ  
ทำงาน (Work Socialization หรือ Organizational  
Socialization) เป็นกระบวนการที่ปลูกฝังให้แก่  
พนักงานขององค์กร ได้เรียนรู้ ได้เข้าใจวัฒนธรรม  
ค่านิยมการทำงาน เจตคติ ทักษะ พฤติกรรม  
และบทบาทการทำงานในองค์กร เพื่อให้  
พนักงานสามารถทำงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

และนโยบายขององค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงาน  
สามารถปรับตัวในการทำงานเพื่อรองรับการ  
เปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร  
และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะมีบทบาท  
และความชัดเจนขึ้นอย่างต่อเนื่องไปพร้อมๆ กับ  
ชีวิตการทำงานในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งบุคลากรในองค์กร  
จะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรตั้งแต่  
เริ่มเข้าทำงาน เริ่มจากการเรียนรู้ทางวิชาการ  
ในงานอาชีพตามหน้าที่ความรับผิดชอบจนมีทักษะ  
สูงขึ้นจนสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงงาน  
และองค์กรได้ ซึ่งประกอบกับการได้รับการ  
ถ่ายทอดในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่จะทำงาน  
ร่วมกันในองค์กร [11] และยิ่งบุคลากรได้รับการ  
ถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารแล้ว จำเป็น  
ต้องนำมาปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้  
รวมทั้งจำเป็นต้องเข้าใจและรับรู้เกี่ยวกับ  
กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ระเบียบ  
และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วย  
งาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ  
ต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานตามแผน  
และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน  
ที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผล  
ตามแผนของหน่วยงานได้ ดังนั้น การถ่ายทอด  
ทางสังคมจากผู้บริหารจึงมีอิทธิพลทางตรงต่อ  
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการ  
ปฏิบัติตามแผน เป็นต้น และความผูกพันในงาน  
มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่า  
ตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ที่ศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์  
อิทธิพลรวมเท่ากับ .63) ที่เป็นเช่นนี้ก็อาจเป็น  
เพราะเนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะ  
มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน  
ด้วยความภาคภูมิใจ ด้วยความเต็มใจ มีความ  
ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้สึกผูกพันในงาน  
ในรูปของการกระทำนั้นมีความเชื่อว่า การกระทำ  
นั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้งาน  
ของหน่วยงานประสบความสำเร็จได้และบุคลากร  
ที่มีความผูกพันในงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความ

เพียรพยายามที่จะพัฒนาตนเองและงานของตนเอง ให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว บุคลากรเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และจะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับตุลา มหาสุรานนท์ [12] ได้กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัย บุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กร ที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการ ในการกระตุ้นหรือแรงจูงใจบุคลากรจึงถูกคิดค้น ขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความทุ่มเท เสียสละซึ่งจะยังผลให้ผลผลิต เพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพและยังสรุปว่า แรงจูงใจ คือแรงผลักดันต่อบุคคลในการใช้ ความรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยความเต็มใจ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัณฑิต ผังนรินทร์ [8] พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลอง ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ในการทำงาน ลักษณะขององค์กร (โครงสร้าง องค์กร และสภาพการใช้เทคโนโลยี) ภาวะผู้นำ องค์กร และวัฒนธรรมองค์กร วิเคราะห์อำนาจ การอธิบายได้เป็นร้อยละ 78.9 เป็นต้น

#### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป**

ในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อต่อยอดงานวิจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน 2 ลักษณะ คือ ในเรื่องของความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในด้านมีส่วนร่วม ซึ่งได้ศึกษา พฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน และองค์กร ผู้วิจัยจึงศึกษาการถ่ายทอดทางสังคม กับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรม การทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน แต่เนื่องจากตัวแปรที่สำคัญๆ ยังมีอีกหลายตัวที่ น่าสนใจที่อาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอื่นๆ

อันจะเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และ ภาวะผู้นำ เป็นต้น

#### **ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ**

1. จากผลการวิจัยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและจากผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติตามแผน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน การจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้าน การดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ดังนั้นผู้บริหารใน หน่วยงาน และในองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ และพัฒนากระบวนการถ่ายทอดทางสังคม ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตามแผน ทั้ง 3 ด้าน ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กร ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนให้เข้ามา มีส่วนร่วมทุกกิจกรรมของหน่วยงาน และผู้บริหาร ควรส่งเสริมและมีแนวทางการเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป็นต้น

#### **กิตติกรรมประกาศ**

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากเงิน รายได้ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555

## เอกสารอ้างอิง

- [1] จูไรรัตน์ แสงบุญนา. (2555, สิงหาคม). แนวทางดำเนินงานด้านการศึกษายภายใต้กรอบความร่วมมืออาเซียน. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2555, จาก [http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1208:2012-08-09-06-38-04&catid=34:2012-04-27-04-51-31&Itemid=69](http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=article&id=1208:2012-08-09-06-38-04&catid=34:2012-04-27-04-51-31&Itemid=69)
- [2] มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2555, สิงหาคม). ประวัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2555, จาก <http://swu.ac.th/history.php>
- [3] สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล. (2553, สิงหาคม). แผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อพัฒนาประเทศไทยก่อนเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปีค.ศ. 2015. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2555, จาก [http://elib3.ect.go.th/Multim/Aped/Aped01\\_62.pdf](http://elib3.ect.go.th/Multim/Aped/Aped01_62.pdf)
- [4] Magnusson, D.; & Endler, N.S. (1977). *Personallity at the Crossroads: Current Issues in Interactionism Psychology*. NewJersey: LEA Publishers: 18-21.
- [5] ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคนอื่นๆ. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] ลักษณ์ี ลูประสงค์. (2546). *ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางบุคลิกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O1102: ระบบการสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- [7] จรัล อุ่นจิตวิวัฒน์. (2548). *กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ*. ปรินญาณินพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [8] บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). *อิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. ปรินญาณินพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [9] ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัทริเชอร์ฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- [10] วารุณี คำแก้ว. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- [11] อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2548). *เอกสารประกอบการสอน รายวิชา วป 722 ผู้นำ สมาชิก และการพัฒนาองค์การ*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [12] ตูลา มหาสุธานนท์. (2547, ตุลาคม). *ความหมายของแรงจูงใจ*. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2555, จาก <http://www.learners.in.th/blogs/posts/281180>