

การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัย เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย

ประทีป จินจัง*
ดร.ศุภฎี โยเหลา**
อุษา ศรีจินดารัตน์***

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการของการวิจัยในเรื่องการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเอกสารเกี่ยวกับงานวิจัย เรื่องการทำงานในช่วงปี พ.ศ. 2530 - 2538 จำนวน 222 เรื่อง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการทำงานวิจัย เกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 5 แนวทางคือ ศึกษาปัญหา และระดับการทำงาน เปรียบเทียบการทำงานตาม ตัวแปรต่างๆ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน กับตัวแปรอื่นๆ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน และการพัฒนาการทำงานจากกรณีศึกษาหรือข้อมูลเชิง คุณภาพ และเชิงปริมาณเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวแปรภายนอกที่มีขนาดอิทธิพลเป็นบวก คือการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.01-0.10 กลุ่ม ตัวแปรภายใน ที่มีขนาดอิทธิพลเป็นบวก คือ ความรู้ความสามารถในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน เจตคติต่องาน เป็นต้น โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.02 - 0.05 และกลุ่มตัวแปรเชิงลบ ได้แก่ รายได้โดยมี ขนาดอิทธิพล 0.01

ความสำคัญและที่มาของปัญหา การวิจัย

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนา อย่างมากในด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม โดยได้มีการนำเอาวิทยาการและเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาใช้ในการทำกิจกรรมด้าน อุตสาหกรรมอันเป็นผลทำให้ประเทศชาติมี ความเจริญก้าวหน้า อย่างไรก็ตามเบื้องหลัง ของความเจริญก้าวหน้าดังกล่าวมิได้มาจาก วิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เท่านั้น ทั้งนี้ ยังมีสิ่งสำคัญที่อยู่เบื้องหลังและคอยผลักดันให้ เทคโนโลยี และวิทยาการก้าวหน้าไปได้ ตลอดจนพัฒนาให้หน่วยงานหรือองค์การ ก้าวหน้าไปด้วยดีนั่นก็คือ บุคคลที่ทำงานอยู่ใน องค์การนั้น ซึ่งบุคคลนั้นนับได้ว่าเป็นทรัพยากร อย่างหนึ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดของหน่วยงานหรือ องค์การก็ว่าได้และการที่จะศึกษาเกี่ยวกับบุคคล นั้นก็จะมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป็น

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

** รองศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*** นักวิจัย ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่ประกอบกันเข้าเป็นองค์การเพื่อการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ เพราะพฤติกรรมของบุคคลนั้นจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ นั่นคือความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลด้วย ดังนั้นองค์การหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากคนที่ทำงานนั้นในอันที่จะใช้ความรู้ความสามารถของคนที่มืออยู่อย่างเต็มที่ และการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานได้อย่างดีและเหมาะสมนั้น ผู้บริหารขององค์การหรือหน่วยงานจะต้องเข้าใจพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล โดยจะต้องรู้และพิจารณาหาสาเหตุได้ว่าเหตุใดบุคคลจึงประพฤติปฏิบัติอย่างนั้นอย่างนี้ในวิธีนั้น ๆ แทนที่จะเป็นวิธีอื่น ๆ และต้องรู้จักวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ นั่นคือผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงานจะต้องทราบวิธีการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน อุทิศตัว กำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อให้การใช้คนได้เกิดประโยชน์มากที่สุดได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในปัจจุบัน นักวิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ได้ให้ความสนใจกับประเด็นดังกล่าว โดยได้มีการศึกษาและวิจัยเป็นจำนวนมากเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพล ในการก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลในเรื่องการทำงาน ตลอดจนศึกษาถึงวิธีการพัฒนาให้คนเกิดพฤติกรรมการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าหากจะแบ่งกลุ่มอย่างกว้างๆ เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจ

เข้าใจนั้น สามารถแยกปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานได้เป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล กับปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งในที่นี้หมายถึง สภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ได้มีนักวิจัยทำการศึกษากันอย่างกว้างขวางและหลากหลาย ทำให้มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเกิดขึ้นจำนวนมากทั้งที่เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการสำรวจตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำงานโดยตรง และตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำงานโดยอ้อม อย่างไรก็ตามการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานนี้เป็นไปได้ในขอบเขตที่จำกัดมาก และต้องอาศัยความรู้ที่กระจัดกระจาย ทำให้ไม่สามารถมองเห็นภาพรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำงานได้อย่างเด่นชัด ประกอบกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานแต่ละฉบับก็มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาในขอบเขตที่จำเพาะเจาะจง ทำให้การนำเอาผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนในสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์นั้น เป็นไปได้ไม่สมบูรณ์ และขาดความชัดเจนที่เพียงพอ

ดังนั้นคณะผู้วิจัยได้เล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวิจัยที่มีต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เป็นอย่างมาก และขณะเดียวกันก็มีความเห็นว่าน่าจะได้มีการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในลักษณะของการสังเคราะห์ ข้อค้นพบต่าง ๆ ของงานวิจัยเหล่านั้นเพื่อให้ได้ภาพรวมของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และองค์ความรู้อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการของการวิจัยในเรื่องการทำงานในประเทศไทย
2. เพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยคำนวณและรวมค่าขนาดอิทธิพลตามวิธีการของการวิเคราะห์เมตา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการของการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน ตลอดจนค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งจะพิจารณาทั้งปัจจัยภายนอกบุคคล ปัจจัยภายในบุคคล และปัจจัยชีวสังคม โดยการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ จะทำการสังเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Synthesis) และการสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis)

แหล่งข้อมูลในการวิจัย

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานในประเทศไทยที่ทำการศึกษาในช่วงปีพ.ศ. 2530 - 2538 จำนวน 222 เรื่อง จำแนกตามการทำงาน 3 ลักษณะ ได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงาน
จำนวน 161 เรื่อง
2. พฤติกรรมการทำงาน
จำนวน 21 เรื่อง
3. ประสิทธิภาพการทำงาน
จำนวน 40 เรื่อง

งานวิจัยที่ใช้ในการประมวลและสังเคราะห์เป็นงานวิจัยประเภทปริญาานิพนธ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา จากสถาบัน

อุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 11 แห่งที่พบว่ามีการวิจัยเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้

1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6. มหาวิทยาลัยมหิดล
7. มหาวิทยาลัยศิลปากร
8. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
9. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
10. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
11. สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก)

นอกจากนี้ยังมีรายงานการวิจัยของคณะวิจัยที่สังกัดหน่วยงานของรัฐอีกจำนวน 2 แห่ง คือ

1. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบเก็บข้อมูลงานวิจัยที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดย คณะผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองด้วยการค้นคว้าเอกสารจากห้องสมุด จากสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 11 แห่ง ในประเทศไทย ดำเนินการรวบรวมในปีการศึกษา 2539 - 2540

การสังเคราะห์

1. สังเคราะห์งานวิจัยจากเอกสารที่ประมวลมา จำนวน 222 เรื่อง โดยใช้วิธีการทางคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา Content

analysis และหาค่าร้อยละ

2. สังเคราะห์งานวิจัย เนื้อหา ขนาด อธิทธิพล โดยใช้วิธีการทางปริมาณด้วยการใช้ การวิเคราะห์เมต้า Meta - analysis แบบ Vote Counting ตามการเสนอแนะของ Hedges and Olkin

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการของการวิจัยในเรื่องของการทำงาน โดยมุ่งที่จะตอบคำถาม 2 ประการ คือ ประการแรก ต้องการตอบคำถามว่าช่วงเวลาที่ผ่านมา นักวิจัยได้ทำการศึกษาอะไรบ้างในเรื่องของการทำงาน ประการที่สอง เพื่อดูพัฒนาการของการวิจัย โดยศึกษาว่านักวิจัยใช้แนวทางศึกษาอย่างไรบ้าง นอกจากนี้การประมวลผลและสังเคราะห์งานวิจัยโดยศึกษาว่านักวิจัยในประเทศไทยยังมุ่งที่จะค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการทำงาน ด้วยการตอบคำถามอีก 2 ประการคือ ประการแรกเพื่อหาคำตอบว่าช่วงเวลาที่ผ่านมาพบองค์ความรู้หรือปัจจัยสำคัญๆ อะไรที่ส่งผลต่อการทำงาน ประการที่สองผลที่พบหรือปัจจัยที่พบนั้นมีความน่าเชื่อถือเพียงไร โดยทั้งสองประการเหล่านี้ได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์เมต้า ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ได้นำเสนอในแต่ละวัตถุประสงค์และแต่ละประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 : สิ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงาน

เพื่อเป็นการตอบคำถาม ประการแรก ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและสรุปผลใน 2 เรื่อง คือ เรื่องตัวแปรตามที่ศึกษาและเรื่องกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ตัวแปรตามที่ศึกษาคือ การทำงานงานวิจัย จำนวน 222 เรื่อง ที่นำมาศึกษา ได้มีการจำแนกค่าว่าการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ

และมีปริมาณการศึกษาในแต่ละลักษณะดังนี้

1. การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งงาน ซึ่งพบว่ามีการศึกษาเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 72.52

2. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลในการทำงานมีการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 9.46

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งมีการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 18.02

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

จากการประมวลผลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2530-2538 จำนวนทั้งหมด 222 เรื่อง พบว่า ผู้วิจัยได้มีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปเป็นภาพรวมในตารางที่ 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ ทั้งหมดจำแนกตามแนวทางการศึกษา ของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแนวทางการศึกษา								
	การศึกษา		การเปรียบเทียบ		ความ	ปัจจัยที่	การ	รวม	
	ปัญหา	ระดับ	ปัญหา	ระดับ	สัมพันธ	ส่งผล	พัฒนา	จำนวน	ร้อยละ
	การ	การ	การ	การ	ระหว่าง	ต่อการ	การ		
ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	(คน)	(คน)	
ตัวแปรอื่น					(คน)				
ข้าราชการ									
ครู	4600	9441	2077	3699	1121	2973	-	23911	37.45
ผู้บริหารโรงเรียน	1048	2908	311	1449	285	-	39	6040	9.46
ศึกษานิเทศก์	766	267	-	140	-	805	-	1978	3.09
ศึกษานิเทศก์	217	792	145	221	-	163	-	1538	2.40
พลเรือน(สำนักงาน)	2240	1840	826	1170	483	1089	120	7768	12.17
ตำรวจ	2834	2433	263	-	-	425	-	5955	9.33
พยาบาล	-	861	-	622	522	1154	-	3159	4.95
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	-	229	-	-	-	-	-	229	0.36
เกษตรตำบล	222	272	-	272	-	-	-	766	1.20
กำนัน	39	39	-	39	-	-	-	117	0.18
ผู้ใหญ่บ้าน	142	142	-	142	-	-	-	426	0.67
ปลัดอำเภอ	-	-	-	-	-	133	-	133	0.21
รวม								52020	81.47
เอกชน									
ประชาชนทั่วไป	1357	2670	-	-	-	1220	-	5247	8.22
ครูเอกชน	1055	1055	-	-	-	-	-	2110	3.30
อาสาสมัคร	380	731	-	731	121	785	-	2748	4.30
ผู้นำชุมชน	-	224	-	-	-	-	-	224	0.35
นักเรียนนักศึกษา	-	-	631	956	-	-	24	1341	2.10
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	-	-	-	-	-	140	-	140	0.22
พนักงานบริษัท	-	-	-	-	-	-	24	24	0.04
รวม								11834	18.53
รวมทั้งหมด								63854	100%

ประเด็นที่ 2 แนวทางการศึกษาที่นักวิจัยศึกษา

ในการตอบคำถามวัตถุประสงค์ประการที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2530-2538 จำนวน 222 เรื่อง พบว่า มีการศึกษาวิจัยโดยแบ่งเป็นแนวทางการศึกษาได้ 5 แนวทางคือ

1. การศึกษาปัญหาและระดับของการทำงาน พบว่ามีการศึกษา 120 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 54.06 ของงานทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์ โดยแบ่งเป็น

1.1 การศึกษาปัญหาการทำงาน มีการศึกษา จำนวน 46 เรื่อง ดังนี้

- การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน จำนวน 45 เรื่อง

- การศึกษาปัญหาพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง

- การศึกษาปัญหาประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน - เรื่อง

1.2 การศึกษาระดับการทำงาน พบว่ามีการศึกษา จำนวน 74 เรื่อง ดังนี้

- การศึกษาระดับการปฏิบัติงาน จำนวน 56 เรื่อง

- การศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 8 เรื่อง

- การศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 10 เรื่อง

2. การเปรียบเทียบการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า มีการศึกษา จำนวน 50 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 22.52 ของงานทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์ โดยแบ่งเป็น

2.1 เปรียบเทียบปัญหาการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่ามีการศึกษา จำนวน 50 เรื่อง

- เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติ

งาน จำนวน 16 เรื่อง

- เปรียบเทียบปัญหาพฤติกรรมการทำงาน จำนวน - เรื่อง

- เปรียบเทียบปัญหาประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน - เรื่อง

2.2 เปรียบเทียบระดับการทำงาน พบว่ามีการศึกษา จำนวน 34 เรื่อง ดังนี้

- เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน จำนวน 26 เรื่อง

- เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง

- เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 7 เรื่อง

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ พบว่ามีการศึกษา จำนวน 8 เรื่อง โดยคิดเป็นร้อยละ 3.60 ของงานทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์ โดยแบ่งเป็น

3.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 4 เรื่อง

3.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 3 เรื่อง

3.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 1 เรื่อง

4. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่ามีการศึกษา จำนวน 40 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.02 ของงานทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์ โดยแบ่งเป็น

4.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 13 เรื่อง

4.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 5 เรื่อง

4.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 22 เรื่อง

5. การพัฒนาการทำงาน พบว่ามีการศึกษา จำนวน 4 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 1.80 ของงานทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์ โดยแบ่งเป็น

5.1 การพัฒนาการปฏิบัติงาน จำนวน 1 เรื่อง

5.2 การพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 2 เรื่อง

5.3 การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง

ประเด็นที่ 3 ข้อมูลสำคัญๆ เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย และความน่าเชื่อถือของผลงานวิจัย หรือข้อมูลที่ค้นพบ

เพื่อเป็นการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ 2 ประการสุดท้าย ผู้วิจัยได้ประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย ช่วงปี พ.ศ. 2530-2538 จำนวน 222 เรื่อง พบข้อมูลสำคัญ ๆ เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย และได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาความเชื่อถือของข้อมูลซึ่งได้ผลสรุปดังนี้

1. การศึกษาปัญหาการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาที่สำคัญๆ คือการขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน (ร้อยละ 23.91) ขาดแคลนบุคลากร (ร้อยละ 19.56) ขาดการประสานงานที่ดี (ร้อยละ 17.39) บุคลากรไม่เอาใจใส่ในการทำงาน (ร้อยละ 13.04) ขาดความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 10.87) ขาดการติดตามประเมินผลการทำงาน (ร้อยละ 10.87) ขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ (ร้อยละ 8.69) ขาดการประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 8.69) และปัญหาอื่น ๆ

2. การศึกษาระดับการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการทำงาน พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่จะทำการเปรียบเทียบการทำงานกับตัวแปร สถานภาพของผู้ตอบที่มีตำแหน่งต่างกัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน อายุ สถานภาพสมรส เพศ เงินเดือน ฯลฯ และตัวแปรสำคัญที่ทำการศึกษาแล้วมักจะพบผลการวิจัยที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบ

4. การเปรียบเทียบระดับการทำงาน พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่ทำการเปรียบเทียบระดับการทำงานกับตัวแปร สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ เพศ การได้รับการฝึกอบรม ฯลฯ และตัวแปรที่ศึกษานี้เมื่อนำมาเปรียบเทียบแล้วส่วนใหญ่จะพบผลไม่แตกต่างกัน

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่นๆ พบว่ามีการศึกษาหาความสัมพันธ์ตัวแปรต้นกับการทำงานโดยจำแนกตัวแปรต้นเป็นตัวแปรภายนอกบุคคล ตัวแปรภายในบุคคล และตัวแปรชีวสังคม ซึ่งผลจากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพด้านการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า

- ตัวแปรภายนอกบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำสัมพันธภาพในกลุ่มทำงาน ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน การได้รับการสนับสนุน ระยะเวลาการทำงาน จำนวนบุคลากร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การติดต่อประสานงาน ที่พักอาศัย บุคลิกภาพของผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ

- ตัวแปรภายในบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ทศนคติ

ต้องงาน คุณธรรม

ตัวแปรชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานได้แก่อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา

6. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษานั้น ได้มีการจำแนกปัจจัยออกเป็นปัจจัยภายในบุคคล ปัจจัยภายนอกบุคคล และปัจจัยชีวสังคม ซึ่งผลการวิจัยที่พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาพบผลดังนี้

ตัวแปรปัจจัยภายนอกบุคคล ที่นำมาศึกษาและพบผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ภาวะผู้นำ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน พลังอำนาจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการนิเทศงาน นโยบายการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมในโครงการ โอกาสในการแสดงความสามารถ ขอบข่ายการจัดการ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะของงาน ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการบริหาร การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงาน ทรัพยากรที่มีอยู่ คุณภาพการนิเทศงาน การเข้าถึงระบบข้อมูล การมีเวลาทำงานเพียงพอ วิธีการทำงาน การให้ความเป็นธรรม การเตรียมบุคลากร การใช้ความรู้ด้านจิตวิทยา การวัดและการประเมินผล สภาพสังคมและเศรษฐกิจ การคมนาคม สมรรถนะของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความขัดแย้งในการทำงาน โครงสร้างของทีมงาน รางวัลในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ กฎระเบียบการทำงาน ความชำนาญเฉพาะอย่าง การปฏิบัติตามบทบาทการบริหารงานสนเทศ การกระจายอำนาจ

ปัญหาการเมืองในพื้นที่ บุคลากรในพื้นที่และสังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่

ตัวแปรปัจจัยภายในบุคคล ที่นำมาศึกษาและพบผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เจตคติต่องาน ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ แรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ บุคลิกภาพ ลักษณะทางบุคลิก ลักษณะมุ่งอนาคต ความคาดหวังผลประโยชน์ ขวัญและกำลังใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ข้อจำกัดด้านความรู้ ความรับผิดชอบ การควบคุมตนเอง ความกระตือรือร้นในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรปัจจัยชีวสังคม ที่นำมาศึกษาและพบผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการงาน สถานภาพสมรส อาชีพ เงินเดือน ความสามารถพิเศษ ภาระการเลี้ยงดู ปริมาณงานที่รับผิดชอบ สถานที่ตั้งที่อยู่อาศัย

7. การพัฒนาการทำงาน พบว่า มีการศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานของบุคคลในลักษณะที่เป็นการเสนอแนะทางพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ การใช้วิธีการจัดฝึกอบรมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม มีการใช้ตัวแบบเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

8. การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรกลุ่มชีวสังคม ตัวแปรภายในบุคคล และตัวแปรภายนอกบุคคล พบว่า ตัวแปรกลุ่มชีวสังคมที่มีงานวิจัยหลายเรื่องพลผลว่ามีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการทำงานคือ รายได้ โดยมีขนาดอิทธิพล 0.01 ตัวแปรภายในบุคคลที่พบว่า มีผลงาน

วิจัยหลายเรื่องสอดคล้องกันว่ามีความสัมพันธ์ เป็นบวกกับการทำงานคือ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพอใจในงาน เจตคติต่องาน แรงจูงใจในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.02 - 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้สึกต่อหน่วยงาน บุคลิกภาพและบุคลิกภาพด้านคุณธรรม และ

ลักษณะมุ่งอนาคต เป็นตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพล เป็นบวกต่อการทำงาน แต่มีผู้นำมาศึกษาไม่มากนัก สุดท้ายพบว่าตัวแปรภายนอกบุคคลที่มีขนาดอิทธิพลเป็นบวกคือ การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ นโยบายและการบริหารจัดการองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.01 - 0.10

บรรณานุกรม

ประทีป จินฉิ่ง ดุษฎี โยเหลา และ อุษษา ศรีจินดารัตน์ . (2542). การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 74. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.