

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

เรื่อง

การถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน
อย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(Work Socialization and Organization Commitment Related to
Participating work Behavioral Fallow Action Plan)

โดย

นางสาวจุฑารัตน์ กิตติเชมากร

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประจำปี พ.ศ. 2555

บทสรุปรายงานการวิจัย

การถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากรโดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling)

ผลการวิจัยในแต่ละส่วนมีดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคม ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อย (สังกัดของบุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก)

2. สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน สรุปได้ว่า

2.1 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย

2.2 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ($F_{(0.05, 1, 72)} = 6.85^*$)

3. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ สรุปได้ว่า

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

4. สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน สรุปได้ว่า

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มรวม ($F_{.05, 1, 406} = 4.05^*$)

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวม ($F_{.05, 1, 406} = 6.74^*$) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ($F_{.05, 1, 99} = 4.87^*$) และกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ($F_{.05, 1, 62} = 4.47^*$)

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวม ($F_{.05, 1, 406} = 9.28^*$) และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ($F_{.05, 1, 303} = 6.94^*$) และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวม ($F_{.05, 1, 406} = 5.76^*$) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ($F_{.05, 1, 303} = 4.23^*$)

สำหรับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนทั้ง 3 ด้าน และความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่าตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ที่ศึกษา และ 3) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 59.50 และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 51.90

คำสำคัญ: การถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพันในงาน ความผูกพันในองค์กร พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

Research summary

The influence of Work Socialization and Commitment on Participating Work Behavioral Follow Action Plan of Employees in Srinakharinwirot University

The influence of Work Socialization, Job Commitment, and Organizational Commitment on Participating Work Behavioral Follow Action Plan of Srinakharinwirot University's Employees aimed to (a) examine the interaction between work socialization and commitment on participating work behavioral follow action plan of employees in Srinakharinwirot University from entire group of employees and different social status group. (2) study factors influencing work socialization and 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 group. 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 findings indicated as follows:

1. Participating work behavioral follow action plan found no interaction between work socialization and commitment on participating work behavioral follow action plan from entire group members and different social status group (Employee Dimensions consist of faculty and support staff. Education dimensions consist of less than Bachelor's Degree, Bachelor Degree, Master's Degree, and Doctoral Degree.

2. Participating work behavioral follow action plan from planning dimension

- 2.1. There is no interaction between work socialization of leaders and job commitment on participating work behavioral follow action plan from planning dimension both entire group of employees and different social status group.

- 2.2. 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 ($F_{(.05, 1, 72)} = 6.85^*$).

3. 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 ($F_{.05, 1, 205} = 4.02^*$) and Master's Degree ($F_{.05, 1, 72} = 4.93^*$).

4. 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 ($F_{.05, 1, 406} = 4.05^*$).

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 ($F_{.05, 1, 406} = 6.74^*$), support staff ($F_{.05, 1, 99} = 4.87^*$) and employees with doctoral degree ($F_{.05, 1, 62} = 4.47^*$).

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 ($F_{.05, 1, 406} = 9.28^*$) and support staff ($F_{.05, 1, 303} = 6.94^*$).

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 ($F_{.05, 1, 406} = 5.76^*$) and support staff ($F_{.05, 1, 303} = 4.23^*$).

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

ประกาศคุณูปการ

“การถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” เป็นโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ซึ่งใช้ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี เป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ มีความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ขอขอบพระคุณสำนักยุทธศาสตร์ทางปัญญา และวิจัยที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย ที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

หากงานวิจัยฉบับนี้มีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยยินดีรับความผิดพลาดและน้อมรับข้อเสนอแนะจากกัลยาณมิตรทางวิชาการทุกความคิดเห็น

ผู้วิจัย

มิถุนายน 2557

ฉ
สารบัญ

	หน้า
บทสรุปรายงานการวิจัย.....	ก
Research summary.....	ง
ประกาศคุณูปการ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของโครงการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ.....	4
กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย.....	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (Information) ที่เกี่ยวข้อง.....	8
บริบทการจัดทำแผน และการถ่ายทอดของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	9
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน.....	24
แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม.....	30
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติตามแผน.....	32
ความผูกพันในงานและองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน.....	35
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน.....	43
ลักษณะตัวแปรทางชีวสังคม การถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพันในงานและองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.....	51
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร.....	62
การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	64
การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	64
การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันที่มีต่อ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวสังคมต่างกัน.....	69
การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันที่มีต่อ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	181
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญ ที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวสังคมต่างกัน	187
บทที่ 5	
การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	195
การสรุปและอภิปรายผล.....	195
การสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1.....	197
การสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2.....	207
การสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3.....	209
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป.....	212
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ.....	212
เอกสารอ้างอิง.....	213
ภาคผนวก.....	216
ประวัติผู้วิจัย.....	223

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....
ตารางที่ 2	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....
ตารางที่ 3	แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....
ตารางที่ 4	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผนด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน)
ตารางที่ 5	แสดงผลต่างค่าเฉลี่ยและผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน.....
ตารางที่ 6	แสดงผลต่างค่าเฉลี่ยและผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ.....
ตารางที่ 7	แสดงผลต่างค่าเฉลี่ยและผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน.....
ตารางที่ 8	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน.....
ตารางที่ 9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันแตกต่างกันในกลุ่มรวม
ตารางที่ 10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพัน แตกต่างกันในกลุ่มที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ
ตารางที่ 11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันแตกต่างกัน ในกลุ่มที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ.....
ตารางที่ 12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันแตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี.....
ตารางที่ 13	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันแตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี.....

[illegible]

ญ
สารบัญญัตราาง (ต่อ)

หน้า

[illegible]

၁။

[illegible]

၎

หน้า

[illegible]

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 100 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท.....	151
ตารางที่ 101 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม แผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก.....	152
ตารางที่ 102 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กรในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก.....	152
ตารางที่ 103 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2).....	153
ตารางที่ 104 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มรวม.....	157
ตารางที่ 105 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานในกลุ่มรวม.....	158
ตารางที่ 106 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ.....	160
ตารางที่ 107 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ.....	160

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 116 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ.....	171
ตารางที่ 117 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ.....	171
ตารางที่ 118 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ.....	172
ตารางที่ 119 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี.....	174
ตารางที่ 120 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี.....	174
ตารางที่ 121 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท.....	175
ตารางที่ 122 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาเอก.....	176
ตารางที่ 123 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2).....	177
ตารางที่ 124 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้น (กลุ่มรวม N = 410 คน).....	182
ตารางที่ 125 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลที่ปรับแล้ว (กลุ่มรวม N = 410 คน).....	183

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 126 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลโดยรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อจิตลักษณะ สถานการณ์พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน ในกลุ่มตัวอย่างรวม (N = 410).....	185
ตารางที่ 127 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนเมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคม.....	187
ตารางที่ 128 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนเมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคม.....	189
ตารางที่ 129 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจเมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคม.....	190
ตารางที่ 130 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มชีวิตสังคม.....	192
ตารางที่ 131 สรุปผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มชีวิตสังคม.....	198

สารบัญภาพประกอบ (ต่อ)

		หน้า
ภาพประกอบ 1	กรอบแนวความคิด.....	7
ภาพประกอบ 2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกับการดำเนินงาน (ปกรณั ปรียากร. 2556: 18)	14
ภาพประกอบ 3	แสดงความเชื่อมโยงของนโยบายขององค์กรไปสู่กิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร.....	20
ภาพประกอบ 4	แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน (ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท)	87
ภาพประกอบ 5	แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ (ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี)	109
ภาพประกอบ 6	แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ (ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท).....	111
ภาพประกอบ 7	แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (ในกลุ่มรวม)	137
ภาพประกอบ 8	แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (ในกลุ่มรวม)	146

สารบัญภาพประกอบ (ต่อ)

	หน้า
ภาพประกอบ 15	
แสดงผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมี ส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน ในกลุ่มตัวอย่างรวม (N=410).....	186
ภาพประกอบ 16	
ผลปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน และการตัดสินใจ.....	201
ภาพประกอบ 17	
ผลปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน	205



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สมาคมอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations: ASEN) ซึ่งเป็นองค์กรระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งก็เพื่อส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางสังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมการมีเสถียรภาพ สันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค ส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิชาการ วิทยาศาสตร์ และด้านการบริหาร ส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในการฝึกอบรม และการวิจัย ส่งเสริมความร่วมมือในด้านเกษตรและอุตสาหกรรม การค้า การคมนาคม การสื่อสารและปรับปรุง มาตรฐานการดำรงชีวิต ส่งเสริมการมีหลักสูตรการศึกษาอาเซียนตะวันออกเฉียงใต้ และส่งเสริมความร่วมมือกับ องค์กรระดับภูมิภาคระหว่างประเทศ (ประชาคมอาเซียน. 2555: ออนไลน์)

“การศึกษาอันเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างประชาคมอาเซียน โดยการศึกษาเป็นกลไกการปลูกฝัง ค่านิยม แนวความคิด ความเข้าใจระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน และเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความ เข้มแข็งและความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจของอาเซียนและเศรษฐกิจโลก โดยในแผนงานการจัดตั้งบ ประชาคมและวัฒนธรรมอาเซียน (Blueprint for ASEN Socio-Cultural Community-ASCC Blueprint) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายสำคัญอันดับแรกในการเสริมสร้างวิถีชีวิตที่ดีของ ประชากรในภูมิภาค ด้วยการใช้ความสำคัญกับการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษา การลงทุนในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม การส่งเสริมเทคโนโลยี สารสนเทศ การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงประยุกต์” กล่าวโดย ดร.ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกล่าวในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อม เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ([http:// enn.co.th/4490](http://enn.co.th/4490). สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2555) การเตรียมความพร้อม เหล่านี้ โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการภายในปี 2555-2558 เพื่อรองรับการ เป็นประชาคมอาเซียน ดังนั้น ในหน่วยงานของรัฐ มหาวิทยาลัย จึงต้องจัดทำ/ปฏิบัติตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกันเพื่อการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาหรือองค์กรอื่นใดก็ตาม จำเป็นต้องวางยุทธศาสตร์ทั้งทางด้าน ทรัพย์สินหรือคุณค่าที่มองเห็นได้และมองเห็นไม่ได้ (Tangible and Intangible Asset) ซึ่งการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย เป็นการบริหารจัดการองค์กรวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศ ความมุ่งมั่นทางวิชาการ การที่ ทุกคนต้องเป็นคนมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรวิชาการและคุณภาพได้ และต้อง ตอบสนองความไว้วางใจ การบริหารมหาวิทยาลัยในวันนี้ต้องบริหารด้วยยุทธศาสตร์ บริหารบนความ เปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทันและมีประสิทธิภาพ การที่มหาวิทยาลัยจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจ ที่กำหนด มหาวิทยาลัยจะต้องมีการจัดการศึกษาในระดับกระบวนทัศน์ โดยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้ง

เป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ให้สามารถตั้งคณะ สถาบัน สำนัก และส่วนงาน ในกำหนดกำกับมหาวิทยาลัย เข้ามาร่วมในยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างจริงจัง จากการแบ่งส่วนราชการของการบริหารมหาวิทยาลัย และการบริหารในระดับคณะ สถาบัน สำนัก ออกจากกันอย่างตายตัว ไปสู่ระบบการบริหารที่มีการบูรณาการหน่วยงานทุกระดับของมหาวิทยาลัย ให้เข้ามาเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการปรับทิศทางของมหาวิทยาลัยจะต้องเริ่มจากการวางกรอบการบริหารในลักษณะของเครือข่ายการทำงาน ที่กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานออกเป็นด้านๆ โดยยุทธศาสตร์แต่ละด้าน จะต้องมียุทธศาสตร์และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละยุทธศาสตร์ การดำเนินงานจะมีผู้รับบริหารยุทธศาสตร์เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย จะดำเนินการในรูปของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ ซึ่งจะเป็นคณะกรรมการในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เป็นต้น (งานยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2550) ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคส่วน และภายในหน่วยงานเองจึงจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ปฏิบัติตาม ตรวจสอบ และประเมินผลตามแผนที่ร่วมกันจัดทำแผนของหน่วยงานขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ดังนั้น การถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการเข้ามามีส่วนร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามแผนให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัด และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ จากงานวิจัยเรื่อง แผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อพัฒนาประเทศไทยก่อนเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ค.ศ. 2015 พบว่า ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่ยังขาดการรับรู้ในเรื่องการรวมเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล. บทความย่อ, 2553: ก) ดังนั้น หน่วยงานสถาบันการศึกษา จึงควรมุ่งพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในด้านการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องมีการปรับเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ของหน่วยงาน รวมทั้งเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน บุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนการนำไปนโยบายของแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ ดังนั้น จึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจขั้นตอน ระบบการปฏิบัติงานเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจหลัก และนำไปสู่การปฏิบัติตามนโยบายและแผนของหน่วยงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนฯ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการถ่ายทอดการทางสังคมด้านนโยบายและแผนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคคลกับผู้บริหารเกิดความเข้าใจกัน มีความผูกพัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นำไปสู่การยอมรับ ก่อให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือ และช่วยเหลือกัน นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและบรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดบุคลากรในหน่วยงานเกิดความผูกพันในงานและองค์กร ดังที่แมกเกรเกอร์ (McGregor. 1960: 232-235) กล่าวว่า การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วย บรรยากาศของการทำงานที่มีความสะดวกสบาย สมาชิกมีความเข้าใจและยอมรับในภารกิจของกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน สมาชิกมีโอกาสดอกและใช้ความคิดเห็นเพื่อให้มีส่วนร่วมกิจกรรม เป็นต้น งานวิจัยนี้ก็นำเนื้อหาบางส่วน และเพื่อ

ต่อ ยอดจากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกันพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในส่วน ของพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม เพื่อที่จะเข้าไปเน้นในเนื้อหาเฉพาะพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม ของบุคลากร โดยจะทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน เพราะเนื่องจากนโยบายและแผน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นทิศทางสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและสอดคล้องกับ นโยบายของชาติ

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญ ที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

ขอบเขตของโครงการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 32 หน่วยงาน ทั้งสิ้น 2,254 คน (ข้อมูล: ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 27 หน่วยงาน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ และพนักงานและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ บุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 410 คน จากสูตรยามาเน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่
 - 1.1 การถ่ายทอดทางสังคม ประกอบด้วยลักษณะ 2 ด้าน คือ
 - 1.1.1 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร
 - 1.1.2 การถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

1.2 ความผูกพัน ประกอบด้วยลักษณะ 2 ด้าน คือ

1.2.1 ความผูกพันในงาน

1.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. ตัวแปรตาม (dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วยลักษณะ 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านการจัดทำแผน

2.2 ด้านการตัดสินใจ

2.3 ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน

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

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ที่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง อาจารย์ ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยครุฑนครินทร์วิโรฒ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ งบประมาณได้คณะฯ/มหาวิทยาลัย/แผ่นดิน สาย ข และสาย ค ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ในกลุ่มงานที่ทำหน้าที่งานบริหาร และธุรการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริการทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัยและการบริการทางวิชาการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสายงานบริหารและธุรการต่างๆ (บุคลากรสาย ค) นักวิชาการในสายวิชาการและวิชาชีพต่างๆ (บุคลากร สาย ข) เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บุคลากร นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา บรรณารักษ์ นักวิจัย และผู้ปฏิบัติงานบริหาร เป็นต้น

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติหรือแสดงออก โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน การกำหนดกิจกรรม/โครงการต่างๆ การวางแผน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน ของหน่วยงาน โดยแบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วยลักษณะ 3 ด้าน คือ

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

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

3) **พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (Implementation)** หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในกิจกรรม/โครงการ ต่างๆ ที่อยู่ในแผนของหน่วยงาน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และส่วนรวม รวมถึงการที่บุคลากรหาความรู้เพื่อการดำเนินงานด้วยการฝึกฝนหรือการศึกษาด้วยตนเองเพื่อประกอบการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนนี้ใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ซึ่งมีข้อคำถามหลัก 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามแผน รวม 22 ข้อ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานตามแผน และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ รวมทั้งเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามแผนของหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ มีความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน และการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน/ทีมงาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งรวมทั้งการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น ศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ เช่น โดยการบอกเล่า แนะนำ การเป็นแบบอย่างจากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

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

2) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรจากผู้ร่วมงานเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามแผนของหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ มีความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน

ผู้วิจัยวัดการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยใช้แบบวัดของ ลักขมี ลูประสงค์ (2546) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัย และสร้างแบบวัดขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน รวม 23 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ความผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานและต่อองค์กร ด้วยความภาคภูมิใจ เต็มใจทุ่มเท ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่องค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ด้าน คือ

1) ความผูกพันในงาน หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงความรู้สึกที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน ด้วยความภาคภูมิใจ ด้วยความเต็มใจทุ่มเท ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ ซึ่งความรู้สึกผูกพันในงานในรูปของการกระทำนั้นมีความเชื่อว่า การกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ

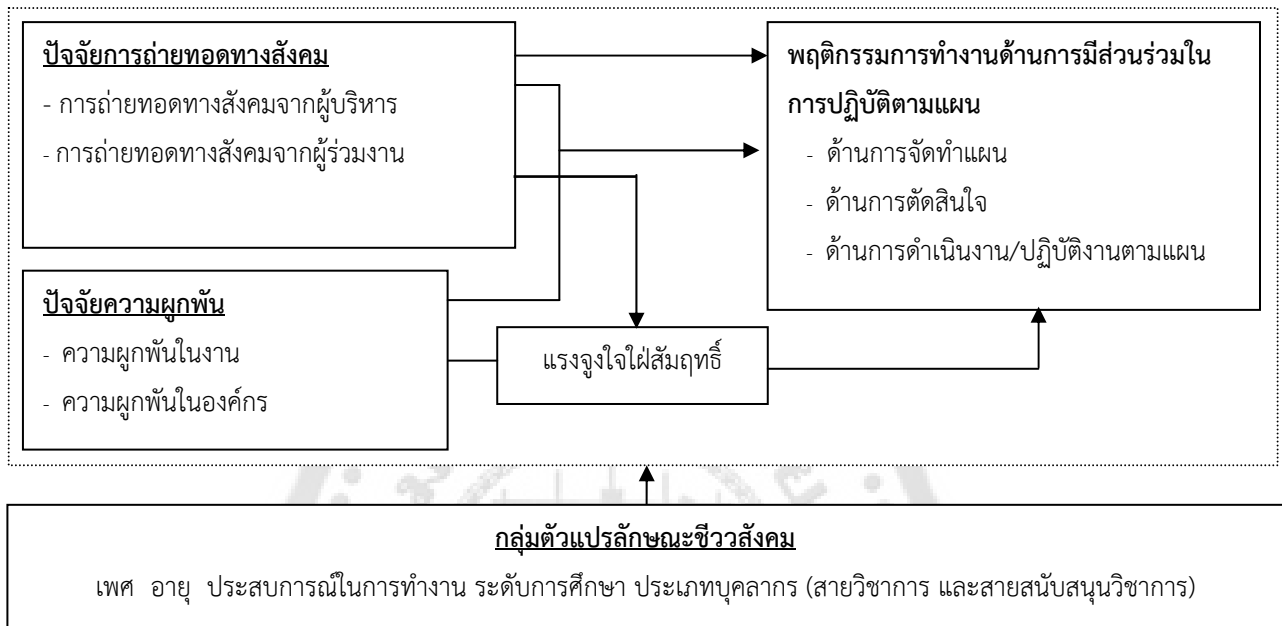
2) ความผูกพันในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร แสดงตนเองว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันองค์กร เต็มใจและอุทิศกำลังกายและใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีความเชื่อมั่น ยอมรับนโยบาย และมีเป้าหมายเดียวกับองค์กร

ผู้วิจัยวัดความผูกพันในงานและในองค์กร นำแบบวัดของ จรัส อุ่นจิตติวัฒน์ (2548) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัย และสร้างแบบวัดขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร รวม 22 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานด้วยความพากเพียรพยายาม หรือความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ซึ่งเป็นแรงผลักดันในการทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ต่อไปอีก ผู้วิจัยดัดแปลงแบบวัดของ ลักขมี ลูประสงค์ (2546) มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัย จำนวน 12 ข้อ จาก “จริงที่สุด”

ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิด

สมมติฐาน

1. บุคลากรที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง มีความผูกพันสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่า บุคลากรที่มีลักษณะอื่นๆทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวสังคมต่างกัน
2. การถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพัน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. ปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพัน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้สูงกว่าร้อยละ 50 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวสังคมต่างกัน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (Information) ที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมด้านนโยบายและแผนกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. บริบทการจัดทำแผน และการถ่ายทอดแผนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน
3. แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม
4. ลักษณะตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน
5. ลักษณะตัวแปรความผูกพันในงานและองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน
7. ลักษณะตัวแปรทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

1. บริบทการจัดทำแผน และการถ่ายทอดแผนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549: 101) ให้ความหมายของคำว่า องค์กรสาธารณะ คือ เป็นองค์การแบบราชการ (bureaucracy) และสามารถเป็นได้ทั้งองค์กรของรัฐองค์กรต่างๆ เช่น กระทรวง ทบวง กรม มหาวิทยาลัย และรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น และองค์การเอกชน ที่ไม่แสวงหากำไร ได้แก่ มหาวิทยาลัย/วิทยาลัย/โรงเรียนเอกชน ธนาคารพาณิชย์ บริษัทหนังสือพิมพ์ และบริษัทหรือบริษัทข้ามชาติ ซึ่งองค์การสาธารณะประสิทธิภาพ หมายถึง องค์กรที่เป็นทั้งราชการและเอกชนที่เป็นองค์การให้บริการ (Service Organization) ไม่เน้นกำไร อาจแสวงหารายได้บ้าง แต่เป้าหมายหลักอยู่ที่บริการสมาชิก หรือบริการสังคม เป็นต้น

ทฤษฎีองค์การสาธารณะประสิทธิภาพ (Theory of Effective Public Organization) ประกอบด้วย

1. เกิดจากวิสัยทัศน์ คือ จะต้องนึกถึงอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร มีลักษณะอย่างไร จะทำอะไร และมีแผนดำเนินการอย่างไร โดยเป็นขั้นตอนไปสู่เป้าหมายนั้น การมีวิสัยทัศน์ทำให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรสาธารณะ เพราะการที่องค์กรสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรขึ้นมาก็แสดงว่า องค์กรนั้นคำนึงถึงอนาคต การมีอนาคตแสดงถึงความกระตือรือร้นขององค์กรที่จะปรับปรุงตนเอง ที่จะปรับปรุงการบริการให้มีปริมาณและคุณภาพยิ่งขึ้น เป็นต้น

2. เกิดจากนโยบาย หมายถึง การกำหนดทิศทางการจัดการองค์กรอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ในการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในวิสัยทัศน์ ซึ่งจะทำให้องค์กรมีทิศทางและรายละเอียดในการดำเนินงานขององค์กร

มีแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน จะทำให้ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา และแรงงาน แต่ได้ผลงานมาก เป็นต้น

3. เกิดจากองค์กรแห่งการเรียนรู้: องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่แสวงหาความรู้อยู่เสมอ และมีลักษณะ 5 ประการ ซึ่ง Senge ได้กล่าวไว้ว่า เป็นองค์กรที่คิดอย่างเป็นระบบ มีการรอบคอบคิดอยู่เสมอ มีการส่งเสริมพนักงานให้พัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมกัน และจัดการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เพราะการมีความรู้มากเป็นที่มาของคุณภาพ และเมื่อองค์กรมีคุณภาพแล้วการทำงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพตามมาด้วย เป็นต้น

4. เกิดจากภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ตัวคนที่จะเป็นผู้นำ และบทบาทของผู้นำ ตัวคนที่จะเป็นผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ มีความดี บุคลิกดี พูดดี เข้ากับคนอื่นได้ดี ผู้นำจะเป็นผู้ที่สามารถชักนำให้คนเข้ามาร่วมงานได้ ผู้นำในองค์กรทั่วไป คือ ผู้บริหารระดับสูง แต่ในทางปฏิบัติผู้บริหารระดับสูงไม่ทุกคนที่เป็นผู้นำ เพราะผู้นำคือ ผู้ที่สามารถจูงใจ หรือรวมคนได้มาก ทำให้คนเข้าใจเป้าหมายขององค์กร แล้วเข้ามาช่วยกันทำงานให้องค์กร องค์กรจึงทำงานได้มาก มีผลงานมากในเวลาจำกัด นั่นคือ บทบาทของภาวะผู้นำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5. เกิดจากการจัดการ: การจัดการ (Management) หมายถึง กิจกรรมที่ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) คือ มีโครงการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ แผนงานว่าควรทำอะไรที่ไหน อย่างไร เป็นต้น 2) การจัดองค์การ (Organization) การเตรียมงานและสถานที่ให้พร้อมทำงาน 3) การทำหรือการลงมือทำ (Leading or Implementing) และ 4) การควบคุม หรือการประเมินผล (Control or Evaluating) การจัดการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

6. เกิดจากการมีส่วนร่วมของพนักงาน: การมีส่วนร่วมของพนักงาน (People participation) หมายถึง การเอาใจใส่ การร่วมกันคิดร่วมกันวางแผน และการร่วมกระทำงานขององค์กร พนักงานนั้น ถ้าเป็นกรณีหน่วยงานราชการ ก็เป็นข้าราชการ ถ้าเป็นรัฐวิสาหกิจหรือเอกชนก็เป็นเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานของหน่วยงานนั้น ตั้งแต่ระดับตํานักการภารโรงไปจนถึงหัวหน้า ผู้บริหาร ขั้้นต้น ขั้้นกลาง และขั้้นสูง การร่วม คือ การทำ ผู้ร่วม คือ ผู้นำ นี่เป็นกิจกรรมและคนสำคัญ การมีส่วนร่วมของพนักงานทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าทุกคนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจและเห็นประโยชน์ของเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร แล้วเข้าร่วมกันองค์กร ก็จะเกิดพลังอันยิ่งใหญ่ การร่วมมือ ก็คือ การทำงานขององค์กรยังทำงานด้วยความเห็นใจ พุ่มพเพากัลกายใจ ก็จะยิ่งก่อผลประโยชน์แก่องค์กรมาก เป็นต้น

7. เกิดจากความตระหนักถึงธรรมชาติแวดล้อม: ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม (Natural environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบตัวองค์กรที่เป็นธรรมชาติ ได้แก่ ดิน น้ำ อากาศ เป็นสำคัญ รวมไปถึง ป่า เขา น้ำตก ลำธาร และทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ เช่น แร่ธาตุต่างๆ ซึ่งห้อมล้อมตัวองค์กร หรือองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมนั้น ด้วยธรรมชาติสิ่งแวดล้อมตรงนี้จึงเป็นทั้งธรรมชาติ (Natural) และสิ่งแวดล้อม (Environment) รวมกัน เพราะหากการดำรงอยู่ขององค์กรก็ดี การกระทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรก็ดี มีผลกระทบทางลบ หรือก่อผลเสียหายให้แก่สภาพแวดล้อมแล้ว ผลสุดท้ายแม้องค์กรนั้นจะดำรงอยู่ไม่ได้

ผลเสียหายจะขยายไปถึงสังคมทั้งสังคมด้วยควมมีประสิทธิภาพขององค์การข้อนี้ก็คือ ความพิถีพิถัน ความรอบคอบในกิจกรรมขององค์การไม่ให้กิจกรรมองค์การไปก่อความเสียหายแก่ธรรมชาติแวดล้อม เป็นต้น

8. เกิดจากความตระหนักถึงสังคม: การตระหนักถึงสังคม (Society awareness) หมายถึง ทั้งคน กลุ่มคน หรือสังคมส่วนรวม อันเป็นสิ่งแวดล้อมรอบตัวองค์การสาธารณะอยู่ การคำนึงถึงสังคมนั้น เป็นเครื่องแสดงความคิดละเอียดรอบคอบขององค์การในการที่จะกระทำการสิ่งใดด้วยความระมัดระวัง มิให้ก่อผลเสียต่อสังคม ในทางตรงกันข้ามควรต้องกระทำกิจกรรมใด ที่ก่อผลกระทบสังคมทางบวก หรือเป็นพัฒนาสังคมมิใช่การทำลายสังคม ความคำนึงเช่นนี้จึงย่อมเป็นเครื่องแสดงประสิทธิภาพ หรือภาวะพัฒนาขององค์การ เป็นต้น

9. เกิดจากบรรยากาศการทำงาน: บรรยากาศการทำงาน (Work climate) หมายถึง สภาพแวดล้อม ในที่ทำงานที่ทั้งคนและวัตถุ คน คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา วัตถุรวมถึง เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ ดินสอ เป็นต้น หากบรรยากาศด้านคน เป็นไปอย่างมิตร สมัคสมานสามัคคีเอื้ออาทรต่อกัน การทำงานก็ย่อมจะก่อผลดี มีพลังกาย พลังใจ และพลังปัญญาทุ่มเทให้กับงาน ยิ่งวัสดุอุปกรณ์ครบครัน ทันสมัย ใช้การได้ดี งานก็จะราบรื่นมีประสิทธิภาพ และองค์การสาธารณะมีประสิทธิภาพ เพราะบรรยากาศการทำงานที่ดี หมายถึง เพื่อนร่วมงานดี วัสดุอุปกรณ์ครบครัน ทันสมัย ใช้กับงานได้เป็นอย่างดี

10. เกิดจากสันติภาพในองค์การ: สันติภาพในองค์การ (Peaceful organization) หรือองค์การสันติภาพในทฤษฎีประสิทธิภาพองค์การนี้มุ่งให้หมายถึง ความสมัคสมานสามัคคีของคนในองค์การ การที่คนในองค์การมีความสุขสงบแห่งจิตใจ อันเป็นสภาพจิตที่นิ่งสงบ ไม่เพียงแต่พร้อมที่จะทำงานด้วยตนเองอย่างเต็มกำลังเท่านั้น แต่ก็ยังพร้อมที่จะร่วมมือกับเพื่อนสมาชิกขององค์การอย่างเต็มใจอีกด้วย ซึ่งสันติภาพในองค์การ หมายถึง เมื่อองค์การมีสันติภาพ ผู้คนในองค์การมีความสุขสงบ องค์การมีภาระหน้าที่อันใด สมาชิกย่อมจะให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ด้วยความสามัคคี เมื่อคนในองค์การเต็มใจทำงาน พร้อมใจร่วมมือกัน ผลงานขององค์การก็จะเกิดและเกิดอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2549: 101)

นโยบายและแผน

สำนักงาน ก.พ. (2555) กล่าวว่า การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ (Management) ซึ่งการวางแผนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการระบุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีการกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้ การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็น เพราะมีส่วนทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รู้แนวทางการดำเนินงานขององค์กร ลดการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนหรืองานที่สิ้นเปลือง และช่วยลดผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และการวางแผนโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ การวางแผนยังเป็นประโยชน์สำหรับการควบคุม ซึ่งถ้าไม่มีการวางแผน ก็จะไม่มีการใดควบคุมการปฏิบัติงานของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ความสำคัญของการวางแผน (The Importance of Planning)

Koontz. (1980) ได้สรุปความสำคัญของการวางแผนไว้ 4 ประการใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงเกิดความสมดุลขึ้น (To offset uncertainty and change) เพราะเนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ แม้จะมีการวางแผนดีแค่ไหน ความผิดพลาดย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ แต่ถ้าได้มีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อรองรับความไม่แน่นอนหรือเปลี่ยนแปลงก็ย่อมจะดีกว่าและปลอดภัยกว่า
2. ทำให้ผลการปฏิบัติงานไปสู่จุดมุ่งหวังดังประสงค์ (To focus attention on objectives) เพราะการวางแผนอย่างรอบคอบจะทำให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ได้ชัดเจนและยังช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานตามแผนปฏิบัติการ เพราะสามารถเตรียมไว้ก่อนแล้ว
3. ทำให้เกิดการประหยัดในการปฏิบัติงาน (To gain economical operation) หมายถึง งานยิ่งใหญ่อะไรก็ควบคุมได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีมือปฏิบัติ แต่ถ้าวางแผนไว้ก่อนและคุมงานตามแผนจะช่วยลดการสิ้นเปลืองต่างๆ (cost) ได้มาก
4. ทำให้เอื้ออำนวยในการควบคุมการปฏิบัติงาน (To facilitation control) หมายถึง การวางแผนที่ดีย่อมมีการกำหนดขั้นตอนไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นประโยชน์ในการควบคุมและการติดตามผลการปฏิบัติงานว่าได้ผล ตรงตามข้อตกลงหรือแผนที่วางไว้ และช่วยให้ติดตามผลการปฏิบัติงานว่าได้ผลตรงตามข้อตกลงหรือแผนที่วางไว้ และช่วยให้ติดตามการปฏิบัติงานทำได้ง่ายขึ้น หากไม่มีแผนหรือทางเดิน (Direction) ที่ชัดเจน นอกจากจะปฏิบัติงานตามแผนแบบลองผิดลองถูกเสมอๆ แล้ว ก็ยังยากต่อการตรวจสอบติดตามให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อีกด้วย

ระดับของการวางแผน (Levels of Planning)

ระดับของการวางแผน ผู้ทำการวางแผนจะต้องตระหนักและทราบว่าแผนกลยุทธ์หรือแผนโครงการของท่านอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะสามารถกำหนดเป้าประสงค์ของแผนได้ชัดเจน และให้ทราบถึงขอบเขตของการทำแผนงานนั้นๆ ระดับของการวางแผน แบ่งออกเป็น 3 ระดับใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนของผู้บริหารระดับสูง (Top level manager) ผู้บริหารระดับนี้เรียกว่า Executive หรือ Director การวางแผนกลยุทธ์ของภาครัฐในระดับนี้ อาจใช้เป็นเครื่องมือบริหารประเทศของคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี (และ/หรือปลัดกระทรวงหรือผู้บริหารหน่วยงานระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า) การวางแผนระดับนโยบายชาติ เน้นประโยชน์การเสริมสร้าง การประสานงานและการขึ้นนำทิศทางการพัฒนาประเทศ ลำดับความสำคัญของยุทธศาสตร์หลัก และแนวทางการพัฒนาระดับชาติ ตลอดจนการกำหนดบทบาทและการป้องกันภัยในระดับชาติ
2. การวางแผนของผู้บริหารระดับกลาง (Middle level manager) ผู้บริหารระดับนี้จะมองเห็นภาพโดยทั่วไปภายในองค์กรและจะมุ่งพัฒนาหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบ การวางแผนจึงมุ่งว่าทำอะไร หน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่จึงจะประสบความสำเร็จ การวางแผนไปข้างหน้าก็ย่อมมีแต่จะเป็นไปตามแผนหลักอัน

เกิดจากแผนแม่บท (Corporate Planning) ขององค์กร สำหรับการวางแผนกลยุทธ์ของภาครัฐในระดับนี้ เป็นเครื่องมือการบริหารของหน่วยงานระดับกระทรวง กรม จังหวัดและวิสาหกิจ (ปลัดกระทรวง และ/หรือ อธิบดี หรือหน่วยงานระดับกรม และ/หรือจังหวัด) เพื่อแปลงทิศทางของการพัฒนากลยุทธ์ และยุทธศาสตร์หลักของชาติ ให้เป็นทิศทางการพัฒนากลยุทธ์ และยุทธศาสตร์เฉพาะสาขาย่อย ที่รัฐมนตรีแต่ละกระทรวง (เกษตร อุตสาหกรรม สาธารณสุข ฯลฯ) และ/หรือพื้นที่ระดับภาค อนุภาค และจังหวัด สามารถใช้เป็นเครื่องมือบริหาร เพื่อให้นโยบายสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

ในแผนระดับกลางนี้ มาจากการนำแผนนโยบายมาแปลงเป็นแผนที่ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมกับหน่วยงานปฏิบัติระดับสาขาและภูมิศาสตร์ของภาค อนุภาค โดยรายละเอียดของแผนระดับนี้ จะกำหนดกลวิธีที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติ สามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานได้จนถึงขั้นที่มีการกำหนดแผนงาน/โครงการเบื้องต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่จะต้องเร่งดำเนินการ ในช่วงแรกของแผนฯ

3. การวางแผนของผู้บริหารระดับต่างหรือระดับปฏิบัติการ (First or operate level manager) เป็นการวางแผนของระดับแผนก มุ่งไปสู่งานและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ผู้บริหารระดับนี้เรียกว่า supervisor หรือ Lower manager การวางแผนกลยุทธ์ของภาครัฐในระดับนี้ เป็นเครื่องมือการพัฒนาในระดับปฏิบัติและพื้นที่หรือระดับท้องถิ่น เน้นความเป็นแผนงานที่เลือกสรรกลวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเงื่อนไขของภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และความต้องการของท้องถิ่น เป็นการแปลงทิศทางแผนงานและกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนการปรับปรุงและกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กร กลไก และระเบียบของหน่วยงานให้สามารถรองรับได้อย่างเหมาะสมในแต่ละพื้นที่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 91-92) กลยุทธ์และนโยบายมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะบอกทิศทางทั้งโครงสร้างงานสำหรับแผน โดยใช้เป็นเกณฑ์สำหรับแผนปฏิบัติการ ซึ่งมีผลต่อขอบเขตของการบริหาร ประกอบด้วย นโยบาย (Policy) กลยุทธ์ (Strategy) และ การวางแผน (Planning) รายละเอียดดังต่อไปนี้

- นโยบาย (Policy) เป็นแนวทางหรือแผนการปฏิบัติอย่างกว้าง ซึ่งกำหนดทิศทางเพื่อให้บรรลุเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เฉพาะ หรือเป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กรเพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคคลในองค์กร หรือเป็นข้อความทั่วไปเพื่อเสนอแนะแนวความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อให้มั่นใจว่ามีการตัดสินใจที่เหมาะสม เป็นต้น

- กลยุทธ์ (Strategy) เป็นกระบวนการของการกำหนดตำแหน่งขององค์กรในสภาพแวดล้อมการแข่งขันและปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการแข่งขัน ซึ่งเป็นรูปแบบของวิธีการปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นแผนการปฏิบัติการซึ่งเป็นการอธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่นๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และช่วยให้การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการอธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่นๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในระยะยาว และหมายถึงเป็นตัวกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการ [จุดมุ่งหมาย (Purpose) เป้าหมาย

(Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives)] และวิธีการบรรลุเป้าหมายนั้น (โดยใช้นโยบาย กลยุทธ์ และแผน) ดังนั้น กลยุทธ์ (Strategy) จึงหมายถึง การพิจารณาจุดมุ่งหมาย (Purpose) ภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์พื้นฐานระยะยาว (Basic long-term objective) ขององค์การ วิธีกาใช้ และการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

- การวางแผน (Planning) ในส่วนของการปฏิบัติตามกลยุทธ์ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย และการประสมประสาน ตลอดจนการประสานงานกิจกรรมต่างๆ ในทุกระดับองค์การ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้บริหารในแต่ละระดับและในแต่ละหน้าที่เข้าใจทิศทางและตารางเวลา เพราะว่าผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้นจะกำหนดแนวทางสำหรับแผน ซึ่งปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระดับต่ำกว่า และต้องประสานงานการปฏิบัติการในระดับต่างๆ ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารจะสำรวจแผนการปฏิบัติ เพื่อให้แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์การ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรและแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนหรือข้อขัดแย้งในระหว่างระดับต่างๆ หรือในหน้าที่ต่างๆ เป็นต้น

สุวัฒน์ ศิริรินทร์ และภาวนา สายชู. (2553: 29) กลยุทธ์ (Strategy) คือ การวางแผนกิจกรรมภายในองค์กร โดยให้แผนที่วางขึ้นมานั้น ได้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ช่วยให้องค์กรกำหนด และพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันมากขึ้น และจะเป็นแนวทางที่จะให้บุคลากรภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน
2. ส่งเสริมให้เกิดแรงผลักดันในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ได้วิธีการที่เป็นระบบในการกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ ที่มีความพันธ์กับกลยุทธ์
3. ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารทุกระดับ และมีความเข้าใจในแผนกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์เป้าหมายร่วมกัน มีความเป็นเจ้าของ และมีความผูกพันกับการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ร่วมกันกำหนดไว้

งานหรือกิจกรรมขององค์กรที่เกิดจากการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิบัติงานให้ตรงตามแผน และเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น องค์กรเองก็จำเป็นต้องมีพนักงานที่เข้ามาทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่เข้ามาทำหน้าที่ปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมและแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดผลสำเร็จขึ้นได้ ที่สำคัญคือ การจัดคนภายในองค์กรที่เหมาะสมกับงาน จะทำให้เกิดเป็นจุดแข็งขององค์กรและทำให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพ ปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร คือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะหรือความชำนาญ จึงเป็นอุปสรรคต่อองค์กรที่กำลัง ขยายตัว ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้ายและปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อเพิ่มสมรรถนะสูงสุดของบุคลากร อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร

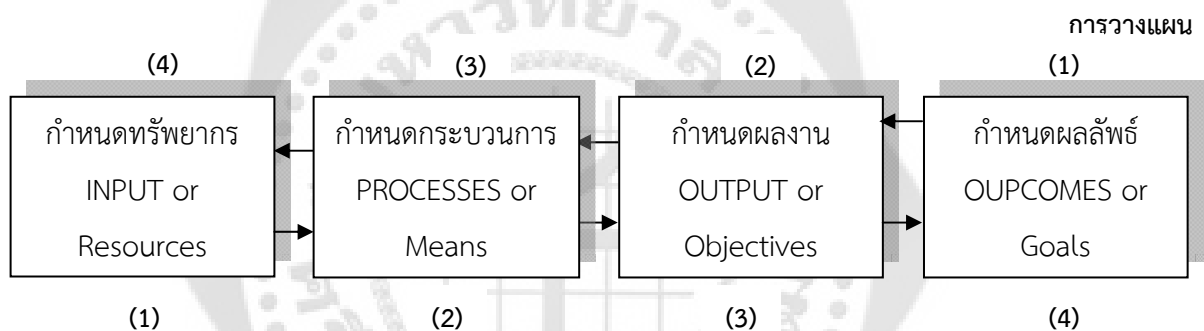
อุทิศ ขาวเขียว. (2549: 1-8) การวางแผน คือ “การคิดก่อนทำ” และแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญอันหนึ่งของการบริหารจัดการ ประเทศไทยมีเครื่องมือดังกล่าวเพื่อการบริหารภาครัฐมากกว่าสี่ทศวรรษ ตามเจตนาของการที่จะต้องมีแผนเพื่อเป็นเครื่องมือแก่ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ที่สามารถนำแผนไปใช้ในการบริหารประเทศให้เกิดการเร่งรัดพัฒนาสู่การบริหารจากแผนหนึ่งมีผลต่อการพัฒนาเทคนิคของ อีกแผนหนึ่งเช่นนี้ตลอดมา

ปกรณฺ์ ปรียากร (2556: 17-20) แผนหรือกลยุทธ์ (Plans of Strategies) กล่าวว่า สิ่งที่จะกำหนดในระดับล่างสุด คือ แผนต่างๆ ที่จะบรรจุกลยุทธ์และกลวิธี (Strategies and tactics) ที่มอบหมายให้กับการระดับต้นรับผิชอบเพื่อการดำเนินงานทั้งส่วนของงานประจำ (Routine activities or normal tasks) และงานชั่วคราวหรือโครงการ (temporary or project activities) อย่างไร ซึ่งถือเป็นการกำหนดวิธีการ (Means) การวางแผนในระดับล่างสุดนี้ จะประกอบด้วยวางแผนดำเนินงาน (Operation plans) ที่ชี้ให้เห็นว่าองค์การจะมอบหมายให้พนักงาน

- 1) ทำกิจกรรมที่เป็นงานประจำอะไรบ้าง? อย่างไร?
- 2) แต่ละกิจกรรมจะได้รับการจัดสรรทรัพยากรในรูปของงบประมาณและอัตราค่าจ้างเท่าไร?
- 3) การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 4) การจัดวางกำหนดหรือตารางเวลาการทำงาน (Scheduling) เพื่อใช้เป็นฐานในการ

กำหนดจุดตรวจสอบและรายงานผลการทำงาน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกับการดำเนินงาน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกับการดำเนินงาน (ปกรณฺ์ ปรียากร. 2556: 18)

การดำเนินงานหรือการนำแผนไปปฏิบัติ

จากรูปเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผน (Planning) กับการดำเนินงาน หรือการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation) ซึ่งจะเห็นว่า

1. กระบวนการวางแผน เริ่มต้นจาก (1) กำหนดผลลัพธ์ หรือจุดมุ่งหมายของแผนเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงตามด้วย (2) กำหนดผลงานทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพและเวลาที่ต้องการให้งานสำเร็จ (3) การกำหนดกระบวนการหรือรายละเอียดของวิธีการดำเนินงาน และ (4) การกำหนดปัจจัยหรือทรัพยากรที่จำเป็นเป็นลำดับต่อเนื่องกัน

2. กระบวนการดำเนินงาน เป็นการวางแผนที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ อันเป็นการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มต้นกลับด้านกันกับการวางแผน คือ (1) การทำทรัพยากรตามปริมาณและคุณภาพที่ได้รับการจัดสรรไปใช้ตาม (2) กระบวนการที่วางไว้ โดยจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานต่างๆ เช่น ขั้นตอน กฎเกณฑ์ เวลา ค่าใช้จ่าย พฤติกรรมที่กำหนด อันจะเป็นผลให้องค์การได้รับ (3) ผลงาน ตามที่คาดหวังไว้ในแผน ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ และเวลา อันจะทำให้เกิด (4) ผลลัพธ์ ที่จะยังประโยชน์ต่อองค์การ ดังที่กำหนดเจตนารมณ์เชิงกลยุทธ์ไว้

จะเห็นว่าถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการวางแผน และพยายามวางแผนด้วยความรอบคอบ ผลตอบแทนที่ได้รับคือ เรื่องที่สำคัญที่นักบริหารต้องให้ความสนใจดังต่อไปนี้ 1) *ประสิทธิผล (Effectiveness)* หรือความสำเร็จที่ต้องการ (มิติด้านผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ที่เกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การในการกำหนด ทั้งผลลัพธ์ (Outcome or end results or goals) และผลงาน (Outputs or objectives) ของกิจการที่มีความชัดเจนเฉพาะเจาะจง โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่หน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะทำงานให้บรรลุผล) 2) *ประสิทธิภาพ (Efficiency)* หรือการทำงานที่ได้ผลตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ (คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่ดี และเวลาที่เหมาะสม มิติด้านผลการดำเนินงานขององค์การที่เกี่ยวกับการแสดงถึงสมรรถนะของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยวัดจากกระบวนการทำงานตามขั้นตอน เวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่วางไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ผลงานขององค์การมีปริมาณและคุณภาพตรงกับความต้องการของลูกค้าและผู้รับบริการ) 3) *ประหยัด (Economy)* (มิติที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์การทุกประเภท เป็นการแสดงสมรรถนะของผู้บริหารในการจัดการทรัพยากร ซึ่งมุ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์การทำงานร่วมกันให้ได้ประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง การทำงานที่มุ่งสร้างผลงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยการใช้จ่ายทรัพยากรตามที่กำหนดไว้ในแผน หรือเรียกว่า “ความคุ้มค่า” (Cost effectiveness) เป็นการวัดเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายทั้งหมด (Total costs) กับผลประโยชน์ทั้งหมด (Benefits) เป็นต้น) 4) *ความเป็นธรรม (Equity)* (มิติที่องค์การจะนำผลลัพธ์ที่ได้ไปสู่ลูกค้า ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในผลประโยชน์ต่างๆ (Stakeholders) อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม) 5) *พลังการทำงาน (Empowerment)* เป็นผลที่เกิดขึ้นภายในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วม ความเข้าใจร่วมกัน การทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในแต่ละขั้นตอนกับการใช้ดุลยพินิจ (Discretion) ที่เหมาะสมกับฐานะและตำแหน่งในการปฏิบัติงาน) เป็นต้น 6) *ความผูกพัน (Engagement)* เมื่อมีการวางแผนไว้ตามกระบวนการ และนักบริหารกับผู้ปฏิบัติงานได้ทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของแผน จะนำไปสู่การวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันที่ชัดเจน ซึ่งผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายที่จะเกิดขึ้นตามมาโดยธรรมชาติได้แก่ การสร้างระบบจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้สมาชิกขององค์การทำงานด้วยความมุ่งมั่น (Commitment) และอุทิศตนด้วยความรักและความผูกพันในงาน เป็นต้น

ปกรณัม ปรียากร (2556: 24) กล่าวถึง องค์ประกอบการวางแผนขององค์การภาครัฐว่า นักบริหาร ในองค์การภาครัฐมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายสาธารณะและแผนพัฒนาประเทศ ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หลัก (ยุทธศาสตร์) ที่ครอบคลุมทั้งกิจกรรมและธุรกรรมของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ ภาครัฐกิจเอกชน ตลอดจนภาคประชาชนโดยทั่วไป ดังนั้น โดยอาณัติ (Mandates) หรืออำนาจหน้าที่และสถานะขององค์การ หน่วยงานภาครัฐจึงได้รับความคาดหวังจากสาธารณชนที่แตกต่างไปจากองค์การภาคเอกชนค่อนข้างมากในเรื่องของภารกิจ และมีความคล่องตัวในการทำงานเท่าๆ กันหรือมากกว่าภาคเอกชน เมื่อเป็นเช่นนี้การวางแผนในองค์การภาครัฐจึงมีองค์ประกอบต่างๆ ที่สลับซับซ้อนมากกว่าองค์การภาคเอกชน

ปกรณัม ปรียากร (2556: 26-29) กล่าวถึง แนวคิดหลักในเรื่ององค์ประกอบกระบวนการวางแผนของ องค์การภาครัฐนั้น อาจพิจารณาจากองค์ความรู้ในวิชานโยบายศาสตร์ (Policy science) ด้านหนึ่ง กับศาสตร์ ที่ว่าด้วยการพัฒนา (Development studies) อีกด้านหนึ่ง โดยแยกพิจารณาออกเป็นสองประเด็น ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านโครงสร้างของการวางแผนขององค์การภาครัฐ

นักวิชาการสองท่าน คือ ไดอานา คอนเยอร์ส (Diana Conyers) และปีเตอร์ ฮิลล์ (Peter Hill) เสนอว่าการวางแผนในองค์การภาครัฐมีจุดมุ่งหมายค่อนข้างกว้างและครอบคลุมทั้งการดำรงรักษาระเบียบ แบบแผน การบังคับใช้กฎหมาย กฎเกณฑ์ การรักษาความสงบเรียบร้อย และเสริมสร้างความมั่นคงทั้งภายใน และภายนอกประเทศ กระบวนการบริหารงานด้านกระบวนการยุติธรรม การเสนอบริการสาธารณะด้านต่างๆ (Public services) การแก้ปัญหาสาธารณะ และการสร้างโอกาสใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม ดังนั้นโครงสร้างของแผนจึงมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (พิจารณารายละเอียดจาก Conyers and Hill, 1989)

- การวางแผนขององค์การภาครัฐ เป็นการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน: นักบริหารรัฐกิจมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาสาธารณะ (Public problems) หลายๆ ด้าน โดยเฉพาะปัญหาต่างๆ ต่อไปนี้ คือ

หนึ่ง ความไม่พึงพอใจของประชาชนที่มีต่อรูปแบบและวิธีการให้บริการสาธารณะ

สอง ข้อขัดข้อง ตลอดจนความไม่เป็นธรรมต่างๆ อันเนื่องมาจากความบกพร่องของข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบแบบแผน

สาม เงื่อนไขต่างๆ ที่เป็นหรืออาจจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน นอกจากนั้นประชาชนยังมีความคาดหวังอีกว่า องค์การภาครัฐต้องมีความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการ สาธารณะชน (Public demands) อย่างดีที่สุด มากที่สุดและเร็วที่สุดอีกด้วย

การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการเช่นนี้มีใช้เรื่องง่ายเพราะโดยทั่วไปเป็นการตัดสินใจของนักบริหารรัฐกิจ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ทั้งในด้านรุกและรับด้วยการคำนึงว่าผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจะเกิดคุณประโยชน์มากกว่าโทษต่อประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ

- การวางแผนขององค์การภาครัฐ เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร: นักบริหารรัฐกิจได้รับมอบอำนาจจากประชาชน ให้ทำหน้าที่ระดม จัดสรร กระจายและรักษาทรัพยากรต่างๆ ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม กับนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น การตัดสินใจเพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา กลยุทธ์การบริหารงานสาธารณะ นโยบายด้านการเงินและการคลังของประเทศ จึงเป็นการกำหนดวิธีการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดการกระจายไปยังประชาชนกลุ่มต่างๆ อย่างเพียงพอ ทั่วถึง และเป็นธรรม

- การวางแผนขององค์การภาครัฐเป็นการตัดสินใจ เพื่อกำหนดอนาคตของประเทศ: การวางแผนอนาคตของประเทศเป็นการวางแผนระยะยาว ถือเป็นการตัดสินใจในเชิงรุกที่ต้องใช้ความสามารถของนักบริหาร และนักวางแผนในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ อย่างชาญฉลาด ใช้เทคนิคการคาดการณ์เพื่อกำหนดกลยุทธ์หรือทางเลือกในการพัฒนาประเทศ ในอันที่จะสร้างความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตจะนำประเทศไปสู่ความเจริญอย่างมีเสถียรภาพและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- การวางแผนเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติ: เพื่อให้ภารกิจด้านที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานต้องแปลงกลยุทธ์ต่างๆ ให้เป็นกลวิธี หรือที่เรียกขานกันโดยทั่วไปว่าการแปลงนโยบายให้เป็นแผน แผนงาน และโครงการหรืองานประจำ ซึ่งถือกันในธรรมเนียมปฏิบัติของนักวางแผนว่าเป็นการทำงานในรายละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวางแผนและวิเคราะห์โครงการและการจัดทำแผนปฏิบัติการในอันที่จะแปลงวิสัยทัศน์ ภารกิจ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์หลักที่กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ให้กลายเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมาย กับเพื่อกำหนดกลวิธีและรายละเอียดในการปฏิบัติ ตามลำดับ ซึ่งการทำงานในส่วนนี้จะมีความสัมพันธ์กับการจัดทำงบประมาณโดยตรง

2. องค์ประกอบของการวิเคราะห์นโยบายและแผน

การวิเคราะห์นโยบาย (Policy analysis) เป็นงานที่สำคัญของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่จะจัดทำข้อเสนอต่างๆ ให้กับบริหารตัดสินใจ ในการทำงานเช่นนี้ ถ้าพิจารณาอย่างกว้างๆ นักวิชาการด้านนโยบายศาสตร์บางท่าน เช่น สจวร์ต นาเจล (Stuart Nagel) เห็นว่าเป็นการแสวงหาวิธีการในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคม (Nagel, 1984: Ch.1) ในขณะที่นักวิชาการอีกหลายท่าน เช่น เอ็ดเวิร์ด ควอด (Edward Qaude) วิลเลียม ดันน์ (William Dunn) และเยเชซเกล ดรอร์ (Yehezkel Dror) ได้ระบุข้อเสนอในเรื่ององค์ประกอบของการวิเคราะห์ไว้อย่างเฉพาะเจาะจง เป็นขั้นเป็นตอนที่สามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งผู้เขียนค่อนข้างเห็นด้วยจึงขออธิบายเพิ่มเติมความคิดของนักวิชาการสามคนหลังในเชิงประยุกต์ ดังนี้ (ประมวลจาก Qaude, 1982: ch.142)

จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์นโยบาย คือ การวิเคราะห์เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาเชิงนโยบายต่างๆ (Policy problems) ซึ่งสามารถแยกองค์ประกอบของการวิเคราะห์ได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหา (Problem analysis): เป็นการทำหน้าที่ของนักวางแผนที่จะช่วยประมวลปัญหา เสนอต่อผู้บริหารว่าในขณะที่ทำการวิเคราะห์ปัญหาสาธารณะที่น่าจะเป็นปัญหาเชิงนโยบาย มีปัญหาอะไรบ้าง แต่ละปัญหามีสาเหตุมาจากอะไร มีข้อเท็จจริงที่ประมวลจากปัญหาและความต้องการของประชาชนที่จะใช้เป็นข้อมูลยืนยันความชัดเจนของปัญหาอย่างไร

ขั้นที่ 2 การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (Setting priority): เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและสาเหตุต่างๆ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่สอดคล้องกับความเป็นจริงด้วยการใช้หลักเกณฑ์ที่ครอบคลุมกว้างขวาง และคำนึงถึงโอกาสที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาให้สำเร็จ

ขั้นที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์และทางเลือก (Setting objectives and alternatives): เป็นการกำหนดลักษณะและระดับของผลลัพธ์ อันเป็นสภาพที่จะเกิดขึ้นหลังจากปัญหาได้รับการแก้ไข ผนวกด้วยแนวทางหรือวิธีการต่างๆ ที่ควรดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์และประเมินทางเลือก (Analysis and appraisal): เป็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของทางเลือกที่กำหนด โดยเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานด้านต่างๆ (Criteria) ที่ผู้กำหนดนโยบายที่วางไว้ จากนั้นจึงสามารถจัดทำข้อเสนอในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง คือ

หนึ่ง ประมวลข้อมูลทั้งหมดเสนอต่อนักบริหาร เพื่อจัดลำดับทางเลือกเอง

สอง ประมวลข้อมูลและจัดทำลำดับทางเลือก เพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจว่าจะเลือกทางเลือกใด

ความสัมพันธ์ของการวางแผนในระดับต่างๆ ขององค์การ

ปกรณ ปรียากร (2556: 38-40) กล่าวว่า ในการพิจารณาเรื่องแผนและความสัมพันธ์ในการวางแผน จะต้องดูที่ลำดับขั้นในการบังคับบัญชาของการบริหารงานในองค์การ ในที่นี้จะแบ่งระดับการบริหารออกเป็น สามระดับ คือ ระดับสูงรับผิดชอบในการวางแผนขององค์การโดยรวม ระดับกลางรับผิดชอบในการวางแผนของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในสายงานอำนวยการ และระดับต้นรับผิดชอบการวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานระดับปฏิบัติการ

1. ความรับผิดชอบของนักบริหารระดับสูง: นักบริหารระดับสูงเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่ถือเป็นนโยบายหลักของภารกิจ ดังต่อไปนี้คือ กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดภารกิจ กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกิจการ และกำหนดกลยุทธ์หลัก หรือยุทธศาสตร์สำคัญ (Corporate or grand strategies) รวมทั้งแนวทางในการระดมและจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น

2. ความรับผิดชอบของนักบริหารระดับกลาง: นักบริหารระดับกลางเป็นผู้นำกลยุทธ์หลักที่นักบริหารระดับสูงกำหนดขึ้นไปแปลงเป็นกลยุทธ์ที่เป็นประโยชน์และท้าทายต่อการแข่งขัน (Competitive strategy) โดยอาจลำดับงานได้ดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดกลยุทธ์ของฝ่าย (Functional strategies) ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักของกิจการ

2.2 แต่ละแผนกแปลงกลยุทธ์ต่างๆ ลงไปเป็นกลวิธี (Tactical or action plan) ทั้งในเรื่องของโครงการ (Project) และงานประจำ (Operations of routine activities)

2.3 การวางแผนทางในการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานโครงการและงานประจำ มนแผนกเดียวกันและระหว่างแผนก

2.4 การกำหนดบรรทัดฐานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานของนักบริหารระดับต้น

3. ความรับผิดชอบของนักบริหารระดับต้น: นักบริหารระดับต้นจะทำงานร่วมกับนักบริหารระดับกลาง อย่างใกล้ชิด ในอันที่จะแปลงกลยุทธ์ และกลวิธีให้เป็นแผนดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการติดตามและควบคุมงานของผู้ปฏิบัติงานโดยจะกำหนดกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เวลาที่จะใช้ในการดำเนินกิจกรรม การจัดสรรทรัพยากรให้แต่ละกิจกรรม การกำหนดตัวผู้รับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการจัดวางระบบการควบคุม และการกำหนดระบบและเวลาการรายงาน ช่องทางและวิธีการสื่อสาร

ดังนั้น จากความสัมพันธ์ของการวางแผน จะเห็นว่าในการจัดทำแผนขององค์กรต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร อาศัยกระบวนการวางแผนด้วยการระดมสมองในการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมและกำหนดองค์ประกอบหลักต่างๆ ของแผน อันเป็นการทำความเข้าใจร่วมกัน เป็นต้น และผลทางปฏิบัติของแผน

กลยุทธ์จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรทั้งระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นต้น

ยุทธนา พรหมณี (2538) กล่าวว่า การนำแผนสู่การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้ นโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติเป็นการนำโครงการ/กิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ใน แผน ไปดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยต้องกำหนดองค์กรหรือบุคคลที่รับผิดชอบ และวิธีการดำเนินการ ชัดเจน ซึ่งขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ ขั้นนี้เมื่อได้จัดแผน โครงการและได้ตรวจสอบความเป็นไปได้จนแน่ใจแล้ว ก็ต้องนำแผนเสนอผู้มีอำนาจตามลำดับเพื่อขออนุมัติงบประมาณดำเนินการตามแผนและเมื่อได้รับอนุมัติแล้วก็จะ นำไปปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผนนี้จัดเป็นขั้นสำคัญที่สุดของการวางแผนเพราะว่าแผนเป็นเพียงข้อมูลที่มีอยู่ใน เอกสาร ถ้าไม่มี การปฏิบัติก็绝不会เกิดประโยชน์อะไร กำหนดระยะเวลาของปฏิบัติตามแผน เมื่อได้ศึกษางานและ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานแล้วผู้วางแผนงานจะสามารถคาดคะเนล่วงหน้าได้ว่างานชิ้นหนึ่งๆ ควรใช้กำลังคน ปฏิบัติงานกี่คน และแผนงานดังกล่าวจะใช้เวลาเท่าใดในแต่ละแผนและควรใช้เวลาเท่าใดตลอดแผนงาน การนำ แผนไปปฏิบัติเป็นการบ่งบอกถึงการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ฉะนั้นเพื่อให้การปฏิบัติตามแผนและ วัตถุประสงค์การดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงกาประหยัดและให้ผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยใช้ทรัพยากร คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับจัดสรรเพื่อการดำเนินงานอย่างแท้จริง และการปฏิบัติตามแผนจะเป็นการลงมือปฏิบัติ ตามโครงการมีการมอบหมายงาน การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน การควบคุม การปฏิบัติงานเพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

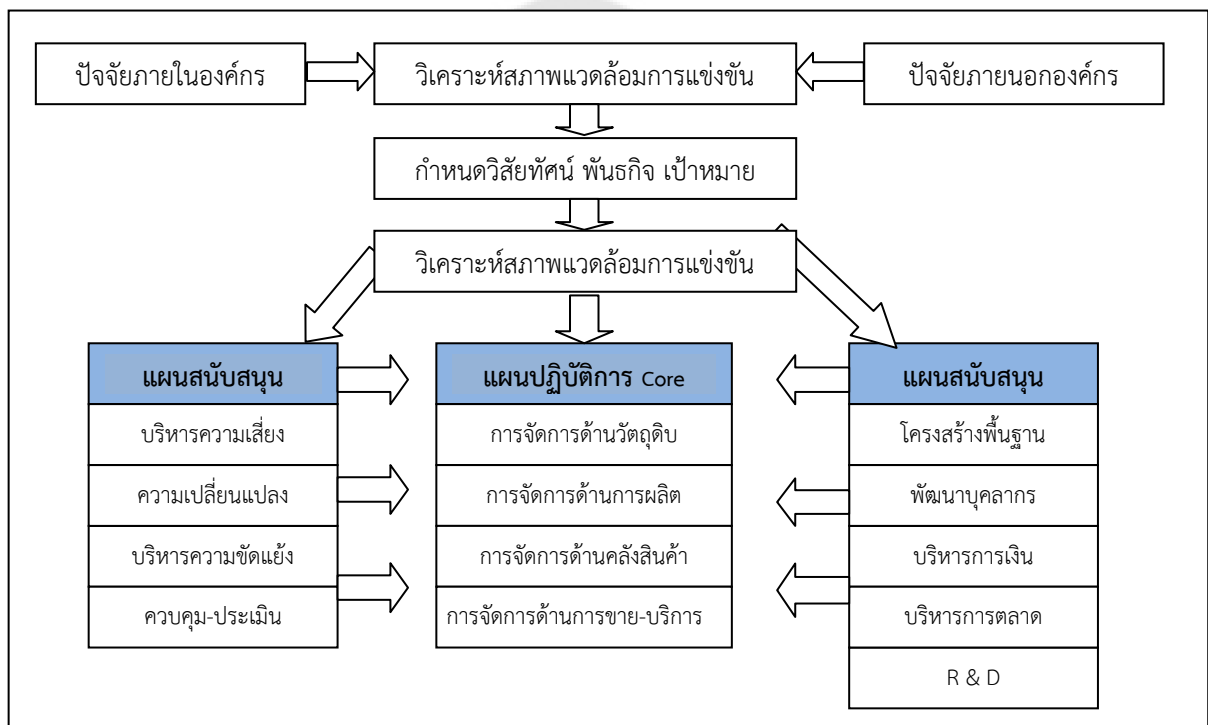
การนำนโยบายขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ (สุวัฒน์ ศิริรินทร์ และภาวนา สายชู. 2553: 76-78) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งโดยปกติทุกหน่วยงานต่างก็มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติกันเป็น ประจำอยู่แล้วโดยมีการแบ่งแยกหน้าที่กันชัดเจนตามที่ระบุไว้ในแบบกำหนดหน้าที่งาน หรือ Job description แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการประกาศนโยบายโดยฝ่ายบริหารขององค์กร หน่วยงานทั้งหลายก็ต้องรับเอา นโยบายนั้นมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งอาจจะเป็นการปรับวิธีการทำงาน เปลี่ยนเป้าหมายการทำงาน หรือจัดทำ เป็นแผนปฏิบัติการเฉพาะเรื่องขึ้นมาต่างหาก เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางที่ถูกกำหนดไว้ จากนโยบายขององค์กร

นอกจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรแล้ว ยังมีกิจกรรม ต่างๆ อีกมากมายที่ถูกจัดให้มีขึ้นภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนต่อการปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรด้วย เช่นเดียวกัน สารสำคัญจึงอยู่ที่ว่าจะมีวิธีการอย่างไรในการถ่ายทอดนโยบายองค์กรมาสู่การปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้อง และมีความครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรอย่างแท้จริง โดยผ่านการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการของหน่วยงาน รวมถึงกิจกรรมสนับสนุนต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน

นโยบายองค์กรที่ถูกกำหนดขึ้น โดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กรอาจจะมีทั้งส่วนที่เป็นแผนปฏิบัติ ระดับองค์กรที่ผู้บริหารได้มอบหมายให้ผู้หนึ่งผู้ใด หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง และ

ส่วนที่เป็นแนวทางการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ที่หน่วยงานต่างๆ ต้องนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมโยงเข้ากับหน้าที่งานที่รับผิดชอบทั้งแผนปฏิบัติการของหน่วยงานตนเองอีกด้วย และนโยบายจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับนโยบายองค์กร สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกก็คือ หัวหน้าหน่วยงานต้องมีความเข้าใจและรับทราบถึงวัตถุประสงค์ของนโยบายแต่ละข้อเสียก่อน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการจัดทำแผนปฏิบัติการ เนื่องจากสาระสำคัญของนโยบายอาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับบางหน่วยงาน หรือหลายหน่วยงานหรืออาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกหน่วยงานก็เป็นไปได้

การนำนโยบายขององค์กรไปสู่การปฏิบัติในด้านต่างๆ จะต้องรับทราบถึงวิธีหรือแนวทาง รวมทั้งรับรู้ถึงเครื่องมือที่จะใช้ เพื่อให้การนำนโยบายองค์กรไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรอย่างแท้จริง ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงความเชื่อมโยงของนโยบายขององค์กรไปสู่กิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร
(สุวัฒน์ ศิริรินทร์ และภาวนา สายชู. 2553: 15)

ปกรณ์ ปรียากร (2556: 21-23) กล่าวว่า ความสำคัญของการวางแผนนี้ย่อมจะเห็นได้ว่าหากนักบริหารทำงานตามภาระหน้าที่ด้านการวางแผนด้วยความรับผิดชอบ องค์กรน่าจะได้รับประโยชน์ 7 ประการ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลง (Change oriented) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในองค์กร ในกรณีภายนอกการวางแผนมีส่วนช่วยให้องค์กรมีความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนกรณีภายใน การวางแผนช่วยให้องค์กรปรับเปลี่ยนเงื่อนไขภายในเสียก่อนที่

จะเกิดเหตุการณ์ที่อาจนำไปสู่ความไม่แน่นอนและความเสี่ยงต่างๆ (Uncertainty and risks) ที่จะเป็นผลเสียหายต่อกิจการโดยรวม

2. การทำงานเป็นระบบ (Systems oriented) หมายถึง การเสริมสร้างกระบวนการทำงานด้านต่างๆ (Processes) ที่ช่วยให้การปรับเปลี่ยนทรัพยากรที่จำเป็น (Input) ไปสู่ผลงานและผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Expected output and outcomes) ได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการที่มาจากสภาพแวดล้อมขององค์กร

3. การมุ่งสู่นาคตอย่างมีทิศทาง (Future direction oriented) การสร้างอนาคตขององค์กรเป็นความรับผิดชอบของผู้นำ ซึ่งเรื่องของอนาคตมีมิติที่ต้องวินิจฉัยด้วยความรอบคอบสองด้าน คือ ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ด้านหนึ่ง กับ ความเสี่ยง (Risk) อีกด้านหนึ่ง ดังนั้น นักบริหารจะทำให้คนในองค์กรมุ่งสู่นาคตได้อย่างต่อเนื่องเมื่อสามารถกำหนดแนวทางการทำงานที่เป็นไปได้ (Feasible) ในการเผชิญความไม่แน่นอนทั้งหลายก็สามารถชี้ให้เห็นด้วยว่าโอกาส (Opportunities) ที่เกิดขึ้นถ้ากล้าเสี่ยงทำเรื่องหนึ่งคืออะไร

แนวคิดที่ใช้ในการกำหนดอนาคต คือ การคาดการณ์ (Forecasting) โดยใช้ความรู้หรือภูมิปัญญา และที่สำคัญยิ่ง คือ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อวางกำหนดการ (Schedule) (อันได้แก่ กิจกรรม เวลา ทรัพยากร และความรับผิดชอบของบุคลากร)

4. บรรลุสิ่งที่พึงประสงค์ (Goal oriented) จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เปรียบเสมือนเส้นชัยที่นักบริหารต้องการไปให้ถึงและได้รับชัยชนะ ซึ่งโดยปกติย่อมจะครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่น ลูกค้า ผลิตภัณฑ์ การใช้ทรัพยากร ผลกำไร สถานะตำแหน่งในการแข่งขัน ความเป็นผู้นำและความสามารถในการแข่งขันฯ ซึ่งการทำงานโดยรู้จุดหมายปลายทางจึงจะทำให้ผู้บริหารรู้ว่าควรใช้ศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดกลยุทธ์และกลวิธีอย่างแยบยล

5. สร้างคุณภาพงาน (Quality oriented) การแข่งขันในเชิงคุณภาพระหว่างองค์กรเป็นหัวใจของการบริหารไปสู่ความเป็นเลิศมาโดยตลอด องค์กรใดที่ต้องการมีการจัดการในเชิงคุณภาพที่ดีและประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องคำนึงถึงการวางแผนที่แยบยล

6. การริเริ่มและพัฒนา (Innovative and development oriented) ในการทำงานเชิงรุก (Offensive strategy) หรือการทำงานที่จะป้องกัน (Preventive) ปัญหาหรือความต้องการ มีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน การวางแผนเชิงกลยุทธ์มีประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างความคิดริเริ่ม หรือนวัตกรรมต่างๆ รวมทั้งการสร้างโอกาสในการพัฒนากิจการให้ยืนอยู่แถวหน้าตลอดเวลา

7. สร้างความสมานฉันท์ (Cohesion oriented) การสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร มิได้หมายถึงเพียงการรับบุคลากรที่มีคุณภาพดี สุขภาพดี แต่ยังหมายถึง การวางแผน ทำให้สมาชิกทุกคน ทุกหน่วยงานย่อยรู้โดยชัดเจนว่าทำอะไร อย่างไร กับใคร เมื่อใด และเพื่อใคร ดังนั้น ผลที่ตามมาคือความราบรื่น ความร่วมมือ และความสมัคสมานสามัคคีที่จะเกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2556-2559) ตามแผนยุทธศาสตร์ 15 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พ.ศ. 2553-2567)

ปรัชญา (Philosophy): การศึกษาคือความเจริญงอกงาม

ปณิธาน (Pledge): ประชาคมวิชาการแห่งผู้มีความรู้ประจักษ์นักปราชญ์ และมีความประพฤติประจักษ์ผู้ทรงศีล สมฐานะของผู้นำทางปัญญา

ค่านิยม (Core Values):

1. ยึดถือว่าผู้ใช้บริการของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าบุคคลภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย เป็นผู้มีความสำคัญที่ต้องการให้บริการอย่างดีที่สุด
2. ยึดถือว่าชุมชน และประชาชนทั่วไปมีความสำคัญที่มหาวิทยาลัยต้องสร้างความสัมพันธ์และรับฟังความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
3. ยึดถือว่าวัฒนธรรมการศึกษา กฎหมายและระเบียบปฏิบัติ เป็นสิ่งสำคัญที่มหาวิทยาลัยยึดถือปฏิบัติ

คุณลักษณะ (Character): คน มศว มีคุณลักษณะเฉพาะคือ รักชุมชน ติดดิน สุภาพอ่อนน้อม สงบ รักสันติ มีความรักในองค์กร มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นแบบกัลยาณมิตร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์องค์กรและส่วนร่วม ด้วยคุณลักษณะเฉพาะดังกล่าวทำให้มหาวิทยาลัยมีสมรรถนะ (Core Competency) ที่โดดเด่นในการนำวิชาการที่เป็นเลิศไปใช้บริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นร่วมกับชุมชน โดยประสานงานร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นด้วยดี

สมรรถนะหลัก (Core Competency):

1. S: Simplicity (เรียบง่าย)
2. W: Work Hard (ทำงานหนัก)
3. U: Unity (เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน)

วิสัยทัศน์ (Vision): มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัยบนฐานการศึกษาและคุณธรรม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล

พันธกิจ (Mission): ผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพให้แก่สังคม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้

1. สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ มีประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อสังคม ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
2. บริการวิชาการที่มีคุณภาพ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม
3. ศึกษา วิเคราะห์ และทำนุบำรุงและศิลปะ
4. พัฒนาระบบบริหารที่มีคุณภาพ และธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. สร้างองค์ความรู้ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน
2. พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่การแก้ปัญหาสังคม ชี้นำสังคม และความเป็นสากล
3. สร้างองค์ความรู้และพัฒนาโครงการบริการวิชาการที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน
4. สืบสานและสร้างองค์ความรู้ในการทำนุบำรุงวัฒนธรรมและศิลปะ
5. พัฒนาระบบบริหารที่มีคุณภาพโดยใช้เครื่องมือทางการบริหารและเทคโนโลยีที่เหมาะสม

เหมาะสม

นโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (Policy and Direction of University)

มหาวิทยาลัยมีความเห็นร่วมกับว่าทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะ 15 ปีข้างหน้า ควรจะพัฒนาในเชิง “คุณค่า” ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัย

1. เพื่อปัญญา
2. เพื่อคุณธรรม
3. เพื่อความพอเพียง
4. เพื่อเป็นที่พึ่งของประชาชน

แผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์หลัก (Super Strategic Action Plan - SSPP)

1. การเป็นแหล่งความเป็นเลิศทางด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ (Learning Innovation)
2. การกำหนดเป้าหมายหลัก (Flagships) ทางการวิจัย ซึ่งครอบคลุมการวิจัยและวิถีชีวิตการพัฒนาทางด้านวัฒนธรรมและศิลปะเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และการกำหนดเป้าหมายหลักทางการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
3. การพัฒนางานบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน (1 จังหวัด 1 มหาวิทยาลัย)
4. การพัฒนาความเป็นนานาชาติและความเป็นสากล
5. การพัฒนาและเสริมสร้างปัญญา (Wisdom) ของนิสิตและบุคลากร
6. การสร้างระบบทุนการศึกษาระดับสร้างสรรคยอดเยี่ยม
7. การจัดตั้งกองทุนสร้าง มศว สู่ความเป็นเลิศ
8. การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยโดยใช้หลัก Cost Effectiveness (Lean Management)
9. การจัดตั้งสำนักงานจัดการรายได้และบริหารทรัพย์สิน

2. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

ประทีป จินฉ่ำ. (2540: 5-6) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำ แสดงออกหรือสนองตอบต่อสิ่งเร้า ที่สามารถสังเกตได้ วัดได้ตรงกัน

ประเภทของพฤติกรรม ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ใช้ “หลักการสังเกต” เป็นเกณฑ์ในการจัดประเภทแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

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

1.1.1 พฤติกรรมโมลาร์ (Molar Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตเห็นได้โดยตรง ไม่ต้องอาศัยเครื่องมือใดๆ ช่วย เช่น ยิ้ม พูด ยกมือ ฯลฯ

1.1.2 พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยเครื่องมือช่วยจึงจะสังเกตเห็นได้ เช่น ความดันโลหิต กระแสประสาท ฯลฯ

1.2 พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นการเกิดพฤติกรรมได้ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เช่น เจตคติ ความคิด ความสนใจ ฯลฯ พฤติกรรมเหล่านี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใน จะรู้ได้เฉพาะเจ้าตัวเท่านั้น คนอื่นจะรู้ได้ก็ต่อเมื่อเจ้าตัวบอกออกมา หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำแทน

2. ใช้ “หลักการรู้ตัว” เป็นเกณฑ์ในการจัดประเภท แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 พฤติกรรมจิตสำนึก (Conscious Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้กระทำรู้ตัวและจงใจกระทำ 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

น้ำฝน เพ็ชรดี. (2547: 27) ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล หรือของกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสังเกตได้จากลักษณะของพฤติกรรมการทำงานดี และลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเลว

วรรณทนี สุขวิบูลย์. (2548: 8) ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ และการประสานงานการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์กร

เบญจวรรณ โทประเสริฐ. (2551: 4) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จโดยเร็ว โดยสามารถทำงานได้ ผลผลิตและคุณภาพตามแผนการผลิตของบริษัทได้อย่างถูกต้องและตรงตามเวลา รวมถึงพนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นต้น

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553: 28) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดง ออกมาทางความคิดและความรู้สึกของบุคคล เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะ ปฏิบัติงาน ซึ่งการประพฤติดปฏิบัติ การกระทำ หรือ การแสดงออกในกิจกรรมต่างๆ ของบุคคลจะเกี่ยวข้อง โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม

ดังนั้น พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของบุคคล เพื่อตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน เป็นการประพฤติดปฏิบัติ กระทำ หรือแสดงออกในกิจกรรมต่างๆ ของบุคคล

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ประยุทธ์ ตรีชัย. (2544: 35) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้า มามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึก ว่ามีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการให้คำปรึกษา ลักษณะเช่นผู้บริหารจะทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นกลุ่มมากกว่าจะทำงานร่วมกันเป็นรายคน การประชุมกลุ่มมีส่วนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ปรับปรุง สื่อสาร ความร่วมมือและช่วยแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง บทบาทของผู้บริหารในการประชุมกลุ่ม จะเป็นการชี้แนะ การปรึกษาหารือในที่ประชุม และรักษาสภาพให้เป็นไปในลักษณะที่สร้างสรรค์และปรับตัวเพื่อ แก้ปัญหา

กุสโตวา (พงศ์ธวัช วิวังสุ. 2546: 16; อ้างอิงจาก Gustova. 1990: 4) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็น กระบวนการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ซึ่งการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน เป็นส่วนที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน การประสานงาน การบริหาร และการพัฒนางาน

เคส (พงศ์ธวัช วิวังสุ. 2546: 16; อ้างอิงจาก Keith. 1972: 136) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำ บรรลุถึงจุดหมายหมายของกลุ่มและก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้เกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันซึ่งเกิดจากความสนใจและกังวลส่วนบุคคลที่บังเอิญพ้อง ต้องกัน 2) ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกัน ที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้มุ่งสู่การ รวบรวมกลุ่ม วางแผนและลงมือกระทำการร่วมกัน 3) การตกลงใจว่าร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชน

ไปในทิศทางที่ พึงปรารถนา การตัดสินใจร่วมกันนี้จะต้องรุนแรงมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มกระทำ การที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

ฐิตาพร ประเสริฐสุด. (2548: 50) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ว่าหมายถึงการเกี่ยวข้องกันของ บุคคลด้านจิตใจ อารมณ์ ในสถานการณ์เดียวกัน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันเพื่อปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่ ไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนด ในกิจกรรมทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดกระบวนการด้วยความสมัครใจ กล่าวคือตั้งแต่ การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการปฏิบัติ ร่วมประเมินผลและร่วมกันรับผลประโยชน์ ด้วย ความสมัครใจ เสียสละ บนรากฐานของระบบความเชื่อ ทศนคติและวัฒนธรรมองค์การ

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. (2550: 23) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมี เหตุผลในการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติตลอดจนร่วมติดตามและประเมินผลรวมทั้ง ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มคนหรือองค์กรที่ มีความเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจอารมณ์และสังคม

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553: 45) ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม ว่าหมายถึง การที่บุคคล ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเพื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรม โครงการหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของ หน่วยงาน ในการวางแผน ในการตัดสินใจ ในการแสดงความคิดเห็น ในให้ข้อมูลและให้คำปรึกษา และในการ ปฏิบัติงาน ในการวางแผน การร่วมตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลและให้คำปรึกษา เป็นต้น

ลักษณะและขั้นตอนการเข้ามามีส่วนร่วม

ฮาร์ด (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2532: 66-75; อ้างอิงจาก Beckhard. 1978) ได้ศึกษาการทำงาน ร่วมกันทำให้เกิดประสิทธิผล ว่าจะต้องมีการจัดการในเรื่องต่างๆ ดังนี้ เป้าหมาย ซึ่งสมาชิกจะต้องร่วมกัน รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป้าหมายนั้นทุกคนรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการ กำหนดหรือตั้งขึ้นมา บทบาทเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพิจารณาว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อจะได้ทำให้สำเร็จ โดย สมาชิกจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและของผู้อื่น และเป็นบทบาทที่ทุกคนยอมรับ การตัดสินใจ จะต้องมีการกำหนดว่าใครจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ จะตัดสินใจอย่างไร และการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจของสมาชิกหรือไม่เพียงใด สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะถูกกำหนดไว้อย่างไรเป็นหลักการ การติดต่อสื่อสาร จะ เปิดโอกาสให้สมาชิกสื่อสารได้อย่างอิสระ สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานจะทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเขาเอง มีค่า การประชุม สมาชิกมีส่วนร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อการแก้ปัญหา ทุกคนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวของการทำงานร่วมกันและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชา ต้องเปิดใจกว้างในการที่รับข้อมูลย้อนกลับ และพร้อมสนับสนุนสมาชิกในการนำของสมาชิก ประการสุดท้าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การทำงานร่วมกันมีความเป็นเอกลักษณ์ มีความเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน และ ทุกคนให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้น จะเห็นว่า การมีส่วนร่วมนั้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีต่อหน่วยงาน ในส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึก ว่าตนเองมีความสำคัญ และในส่วนของผู้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงาน

ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อันนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานอย่างมีคุณภาพ

วันเพ็ญ บัวทอง (2545: 29) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงประเภทของการมีส่วนร่วมด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิก ผู้ร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่างตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดบทบาทของบุคคลในการปฏิบัติงานรวมถึงการสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิก ผลสุดท้ายคือ ความสำเร็จขององค์กร

พจนา เทียนธาดา (2543: 44-42) ได้นำแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen; & Uphoff. 1977: 27-58) และแนวคิดของนักวิชาการไทยมาผสมผสานกัน สรุปว่า การมีส่วนร่วมต้องประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นเริ่มโครงการ เป็นขั้นตอนที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดความต้องการ ทั้งนี้การวางแผนในลักษณะแบบล่างขึ้นบน (Bottom-Up planing) จะสร้างบทบาทให้บุคลากรในองค์กรมีอำนาจในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมมากกว่าการวางแผนแบบบนลงล่าง (Top-Down planning)

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน เป็นขั้นตอนที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิธีการ และวางแผนการดำเนินงานตามลำดับความสำคัญ

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการ เป็นขั้นตอนที่ทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน ตั้งแต่การบริหารงานจนถึงการลงมือปฏิบัติเป็นการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงาน และประสานขอความช่วยเหลือ

และขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ทุกคนในองค์กร รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาประเมินผลว่าการดำเนินงานตามแผนสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ ซึ่งอาจแบ่งการประเมินผลออกเป็นประเมินผลย่อย (Formative evaluation) หรือการประเมินผลในภาพรวม (Summative evaluation)

พงศ์ธวัช วิวังสุ (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 เป็นการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่องตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและนำมาใช้ในการตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสม

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

3) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check) เป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานที่ปฏิบัติ โดยมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อนและหลังการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปจัดทำเป็นมาตรฐานและข้อกำหนดสำหรับการดำเนินงานในครั้งต่อไป ในขั้นตอนนี้มีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการหาจุดบกพร่องและปัญหาของแผนที่ตั้งไว้ รวมถึงการร่วมประเมินถึงผลได้ผลเสียของกระบวนการหรือระบบทำงาน เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงต่อไป

4) การปรับปรุง (Action) เป็นการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดจากผลการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต ทั้งนี้เป็นขั้นตอนที่บุคลากรเห็นควรที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาแผนการดำเนินงานที่วางไว้ หลังจากการได้มีการปฏิบัติและประเมินผลให้เหมาะสมและสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (ฐิตาพร ประเสริฐสุด. 2548: 52 อ้างอิงจาก Cohen & Uphoff. 1977: 27-58) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด ดังต่อไปนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

จุฬารัตน์ กิตติเชมากร. (2553: 49-50) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นการทำให้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกันอันส่งผลดีต่อทุกฝ่าย ในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญ ได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีบทบาทในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็จะได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และตั้งใจทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ นำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน และได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติหรือการแสดงออก โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ในการวางแผน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลและให้คำปรึกษา และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ในการให้ข้อมูลหรือคำปรึกษาต่าง ๆ ในการวางแผนหรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิทยุทัศน์ การจัดการประชุมสัมมนา โครงการต่าง ๆ เป็นต้น

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

เบฮาร์ด (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2532: 66-75; อ้างอิงจาก Beckhard. 1978) ได้ศึกษาการทำงานร่วมกันทำให้เกิดประสิทธิผลว่าจะต้องมีการจัดการในเรื่องต่างๆ ดังนี้ **เป้าหมาย** ซึ่งสมาชิกจะต้องร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป้าหมายนั้นทุกคนรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือตั้งขึ้นมา **บทบาท** เป็นเรื่องที่จะต้องมีการพิจารณาว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อจะได้ทำให้สำเร็จ โดยสมาชิกจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและของผู้อื่น และเป็นบทบาทที่ทุกคนยอมรับ **การตัดสินใจ** จะต้องมีการกำหนดว่าใครจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ จะตัดสินใจอย่างไร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกหรือไม่เพียงใด สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะถูกกำหนดไว้อย่างไรเป็นหลักการ **การติดต่อสื่อสาร** จะเปิดโอกาสให้สมาชิกสื่อสารได้อย่างอิสระ สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานจะทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเขาเองมีค่า **การประชุม** สมาชิกมีส่วนร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อการแก้ปัญหา ทุกคนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวของการทำงานร่วมกันและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ **ภาวะผู้นำ** ผู้บังคับบัญชาต้องเปิดใจกว้างในการที่รับข้อมูลย้อนกลับ และพร้อมสนับสนุนสมาชิกในการนำของสมาชิก ประการสุดท้ายคือ **ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก** การทำงานร่วมกันมีความเป็นเอกลักษณ์ มีความเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน และทุกคนให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้น จะเห็นว่า การมีส่วนร่วมนั้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีต่อหน่วยงาน ในส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าเขาเองมีความสำคัญ และในส่วนของผู้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อันนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2544: 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญ คือ 1) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลอย่างแท้จริง 2) การมีส่วนร่วมมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อย ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ตรวจสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่ 3) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์การทำงานตลอดจนเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ได้แสดงความสามารถและฝึกทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดความเป็นน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น 5) การมีส่วนร่วมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ว่าหมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติหรือแสดงออก โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน การกำหนดกิจกรรม/โครงการต่างๆ การวางแผน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วม ในการให้ข้อมูล และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน ของหน่วยงาน โดยแบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ออกเป็น 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของหน่วยงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ กิจกรรม โครงการต่างๆ และกำหนดวิธีและแนวทางในการดำเนินงาน ให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เป็นต้น

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ในการวางแผนหรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกิจกรรม/โครงการ ที่อยู่ในแผนของหน่วยงาน เช่น การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ การจัดการประชุมสัมมนา โครงการต่างๆ เป็นต้น

3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามแผน (Implementation) หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในกิจกรรม/โครงการ ต่างๆ ที่อยู่ในแผนของหน่วยงาน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และส่วนรวม รวมถึงการที่บุคลากรหาความรู้เพื่อการดำเนินงาน ด้วยการฝึกฝนหรือการศึกษาด้วยตนเองเพื่อประกอบการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลว่ามีสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมาจากปัจจัยอะไรบ้างนั้น มีแนวคิดการวิเคราะห์ 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในตัวบุคคล (Intra Individual Casual Assumption) กลุ่มนี้มีแนวคิดที่ว่าสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมาจากองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม แรงจูงใจ หรือความตั้งใจใฝ่พฤติกรรม เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกบุคคล (Extra Individual Casual Assumption) กลุ่มนี้มีแนวคิดที่ว่าสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมมาจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมและระบบโครงสร้างทางสังคม เช่น ระบบการเมือง การเศรษฐกิจ การศึกษา การศาสนา องค์ประกอบด้านประชากร และลักษณะทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับสหปัจจัย (Multiple Casual Assumption) กลุ่มนี้มีแนวคิดว่าการพฤติกรรมของบุคคลมีสาเหตุมาจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกบุคคล ฯลฯ (เรวดี กุศลกุล. 2549: อ้างอิงจาก Green et al. 1980)

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538:2-5) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีคนเก่งว่าพฤติกรรมเหล่านี้สาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง ทฤษฎีนี้สร้างจากการสรุปผลการวิจัยในเรื่องดังกล่าวของเยาวชนไทยอายุตั้งแต่ 6 ถึง 60 ปี ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้ของต้นไม้ ส่วนลำต้นและส่วนที่เป็นราก **ในส่วนแรก** คือ ดอกและผลไม้บนต้น แสดงถึงพฤติกรรมทำดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าปรารถนา มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ **สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้** อันประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ด้าน คือ (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม (2) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง (3) ความเชื่ออำนาจตนเอง (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม(ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นๆ หรือสถานการณ์นั้น) ถ้าต้องการจะเข้าใจ อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมชนิดใด จะต้องใช้จิตลักษณะบางด้านหรือทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่สามของต้นไม้จริยธรรม คือ รากของต้นไม้ ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ (1) สติปัญญา (2) ประสบการณ์ทางสังคม และ 3) สุขภาพจิต จิตลักษณะทั้ง 3 นี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางด้านจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนাজิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่นๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้ลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น เพื่อใช้อธิบายทำนายและพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้ว (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2526,2528)

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้ เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทย โดยเมื่อสร้างขึ้นแล้ว ทฤษฎีนี้ ก็ได้ชี้แนวทางการตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาหลักฐานใหม่ๆ มาเพื่อเติมในทฤษฎีนี้อีก เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภท เหมือนบัวสี่เหล่า กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยพบว่าคนที่ เป็นบัวเหนือน้ำเท่านั้น) มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ) เป็นผู้ที่สามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุ ตามทฤษฎีของ Kohlberg ซึ่งในการทำนายภายในจิตใจของมนุษย์และพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งในการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

ตามแผน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้นน่าจะมีส่วนที่มาจากจิตลักษณะดังกล่าว และยังเป็นการรอบในการกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานซึ่งทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้ข้อสรุปสอดคล้องตรงกันว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง ซึ่งหมายถึง การไม่เบียดเบียนตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ และอาสาพัฒนาสังคม และเปรียบพฤติกรรมได้กับดอกและผลของต้นไม้ เกิดจากสาเหตุสำคัญทางจิตใจ 2 ส่วน คือ จิตลักษณะส่วนแรกที่รากต้นไม้ 3 ประการ คือ การเป็นบุคคลที่มีสติปัญญาสุขภาพจิตดี และมีประสบการณ์ทางสังคมสูง และส่วนที่เป็นลำต้น คือ จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ความเชื่อในอำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ คุณธรรมและค่านิยม ในการวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมก็เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างครบถ้วน ตั้งใจ และมีความรับผิดชอบ ตระหนักถึงประโยชน์ของส่วนรวมและการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าต่อตนเองและองค์กร ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน เป็นต้น

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในและภายนอก และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเพื่ออธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และปัจจัยภายใน ได้แก่ ความผูกพัน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

ลักษณะทางสังคมหรือสถานการณ์ทางสังคม เป็นสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลประสบอยู่ และใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน ลักษณะต่างๆ ทางสังคมหรือสถานการณ์ทางสังคมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคล ซึ่งสถานการณ์หรือลักษณะทางสังคมในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ จึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาสถานการณ์ทางสังคมหรือลักษณะของสังคมเพื่อเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานที่อาจจะเป็นตัวสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และสร้างความเข้มแข็งให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ หรืออาจจะเป็นตัวขัดขวางให้พฤติกรรมการทำงานให้ด้อยประสิทธิภาพ เป็นต้น (จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. 2553) การที่บุคคลเติบโตขึ้นมาในสังคมหนึ่ง เขาจะต้องเรียนรู้วิถีดำเนินชีวิตที่จะอยู่ในสังคมนั้น ตั้งแต่วิธีการแต่งตัวในแต่ละกาลเทศะ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมที่มีบทบาทและสถานภาพที่แตกต่างกัน ความรู้และทักษะในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมทั้งสิ้น จึงมีผู้ให้ความหมายของการถ่ายทอด

ทางสังคมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลเรียนรู้วิธีการดำเนินชีวิตของสังคมหนึ่งๆ หรือกลุ่มทางสังคมเพื่อที่ว่าบุคคลนั้นจะสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ของตนในสังคมนั้นได้ (Elkin & Handel. 1984: 3-4) หรือหมายถึงกระบวนการเรียนรู้บรรทัดฐานของสังคม (norms) บทบาท (roles) และทักษะ (Skills) (Hudson & Sullivan. 1955: 67) เป็นต้น (วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี. 2548)

อ้อมเดือนสดมณี และคณะ. (2543) กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคม เป็นกระบวนการหรือวิถีทางที่บุคคล ได้เรียนรู้ทักษะ ความรู้ ค่านิยม แรงจูงใจ และบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งของเขาในกลุ่ม ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตลอดชีวิต (Lifelong Process) ตั้งแต่วัยทารก วัยทำงาน トラบจนกระทั่งวัยชรา ซึ่งขั้นตอนกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมและบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีความสัมพันธ์กับขั้นตอนของชีวิต (Stryker, 1980: 64; Stryker and Statham, 1985: 352)

จรัล อุณัฐิวัฒน์. (2548: 11-12; อ้างอิงจาก Heck. 1995: 33) กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลได้รับการสอน และเรียนรู้เนื้อหาการทำงาน ทักษะและบทบาทในองค์การ ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่มนุษย์จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ตั้งแต่วัยทารกจนเป็นผู้ใหญ่ และในแต่ละช่วงวัยมนุษย์สามารถปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตทางสังคมได้อย่างสมดุล เพราะมนุษย์เรียนรู้เข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งกันและกัน เรียนรู้ถึงค่านิยม ความรู้ ความเชื่อ กฎระเบียบ บรรทัดฐานของสังคมจากแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและได้รับการเรียนรู้ทั้งจากการสอน การถ่ายทอดจากประสบการณ์ตรงของบุคคลในครอบครัว สังคมและโดยทางอ้อมผ่านสื่อสถาบันต่างๆ และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work Socialization หรือ Organizational Socialization) เป็นกระบวนการที่ปลูกฝังให้แกพนักงาน ขององค์การ ได้เรียนรู้ ได้เข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยมการทำงาน เจตคติ ทักษะ พฤติกรรม และบทบาทการทำงานในองค์การ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนโยบายขององค์การ รวมถึงช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะมีบทบาทและมีความชัดเจนขึ้นอย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับชีวิตการทำงานในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งบุคลากรในองค์การจะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน เริ่มจากการเรียนรู้ทางวิชาการ ในงานอาชีพตามหน้าที่ความรับผิดชอบจนมีทักษะสูงขึ้นจนสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานและองค์การได้ ซึ่งประกอบกับการได้รับการถ่ายทอดในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่จะทำงานร่วมกันในองค์การ (อังคินันท์ อินทรกำแหง. 2548)

กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ (วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี. 2548: 94 อ้างอิงจาก Elkin & Handel. 1984) 1) เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา 2) มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลสำคัญ 3) ผ่านการสื่อสาร 4) เกิดในบริบทสำคัญที่มีอารมณ์ ความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้อง และ 5) ได้รับการปรับแต่งพฤติกรรมจากกลุ่มทางสังคม

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานขององค์การ เป็นการเรียนรู้เพื่อรับรู้บทบาทการทำงานในสังคม ซึ่งบทบาทดังกล่าวเป็นแบบแผนพฤติกรรมของกลุ่มสังคม ผลของการถ่ายทอดทางสังคมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้น ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่มสังคมนั้นๆ ทำให้สังคมในองค์การนั้น

สามารถดำเนินและดำรงอยู่ได้ จากงานวิจัยของ วิรัตน์ ปานศิลา (2542) ในการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการร่วมกับตัวแปรด้านการรับรู้เกี่ยวกับบทบาท สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล มีความสัมพันธ์กัน ($r=.20$) ซึ่งการถ่ายทอดการทำงานอย่างไม่เป็นทางการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญอันดับแรกของพฤติกรรมการทำงานด้านการสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ($r=.26$) และงานวิจัยของ ลักขมี ลุประสงค์ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางบุคลิกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง ไม่ว่าจะมีความเจตคติต่อการสื่อสารในระดับใดก็ตาม จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่า นักวิชาการศึกษาที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสินค้าอย่างมีความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ บมจ. ธนาคารกรุงไทย พบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานสินค้าอย่างมีความรับผิดชอบสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ค่า $r=.356$) และเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสินค้าอย่างมีความรับผิดชอบต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r=-.365$) และงานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.38$) เป็นต้น

ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอน วิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการการทำงาน รวมทั้งการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ มีความตระหนักในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน/ทีมงาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งรวมทั้งการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ เช่น โดยการบอกเล่า แนะนำ การเป็นแบบอย่างจากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

ในการวัดผลการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ลักษณะ ลูประสงค์ (2546) ได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .878 สำหรับงานวิจัยของพนิดา ธนวัฒนากุล (2547) ได้สร้างแบบวัดจากเนื้อหาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ จำนวน 10 ข้อ มีมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 และจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ดัดแปลงแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของ ลักษณะ ลูประสงค์ (2546) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1-6 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ วัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของบุคลากร ออกเป็นลักษณะ 2 ลักษณะ คือ

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

2) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรจากผู้ร่วมงานเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามแผนของหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ มีความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน

ผู้วิจัยจึงใช้แบบวัดของ ลักษณะ ลูประสงค์ (2546) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัย และสร้างแบบวัดขึ้นเอง โดยมีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากไม่จริงเลย-จริงที่สุด จำนวน 23 ข้อ

5. ความผูกพันในงานและองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์การต้องการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งด้วย ศิริพร ไทยกรณ์ (2554: 41) ดังนั้น การที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันในงานและองค์กรขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ในการทำให้สมาชิกในองค์กรมีทัศนคติที่ดีในงานและ

องค์กร ให้เขาคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่มีความสำคัญ มีส่วนร่วมในองค์กร และเห็นคุณค่าในงานทุกงานที่ทำ เมื่อสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีในงานและองค์กรแล้ว จะทำให้ทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทให้กับงานและองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ และเกิดความสุขในงาน เป็นต้น

ความหมายของความผูกพันในงานและองค์กร

พรพิมล วสุวัตรศรสกุล (2549:10 ; อ้างอิงจาก สแตนลิก (Steers and Porter. 1983 : 442 ; citing Salancik. 1977 : 62) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นสภาพส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในรูปของการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

คานเทอร์ (Steers and Porter. 1983: 442; citing Kanter. 1968: 499) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความพยายามของคนที่จะใช้พลังงาน และให้ความจงรักภักดีต่อการทำงานในองค์กร โดยแสดงออกมาให้เห็นในลักษณะของความรู้สึกของตนเอง

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 443) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 96) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่

จรัล อุ่นฐิตีววัฒน์ (2548) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่หนักแน่นที่พนักงานแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พรพิมล วสุวัตรศรสกุล (2549: 12) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกและความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ศิริพร ไทยกรณ์. (2554: 38) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถแสดงออกโดยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยบุคคลที่มีความพึงพอใจสอดคล้องกับองค์กรจะส่งผลให้มีทัศนคติทางด้านบวกซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรทุ่มเท เต็มใจและจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529: 34-41) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นผลมาจากปัจจัยหลายปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมสนับสนุนต่อเป้าหมายองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน อัตราการเข้าออกงานของสมาชิกในองค์กรเนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร การมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง มีความคงเส้นคงวา ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อยๆ พัฒนาขึ้นช้าๆ อย่างมั่นคง

3. การทำความเข้าใจเรื่องความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมากขึ้น ถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ขึ้นมา เนื่องจากพฤติกรรมต่างๆ ย่อมมีที่มาเป็นเรื่องของความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ มีผลจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในด้านค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพ และบทบาท ความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมได้มากขึ้น

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549: 6 อ้างอิงจาก Steers, 1977) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ นั้น เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met Experiences) ความรู้สึกว่ามี

ความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability)

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549: 8 อ้างอิงจาก Hewitt Associate, 2004) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 7 ประการ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture/Purpose) ลักษณะงาน (Work Activity) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) และความสัมพันธ์ (Relationship)

ภัทรพล กาญจนปาน (2552: 35; อ้างอิงจาก Dumham, Grube and Castaneda. 1994. Journal of Applied Psychology 79. p. 370-380) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณะของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

ศิริพร ไทยกรณ์ (2554: 40; อ้างอิงจาก Keith Davis. 1976) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. มีผู้นำที่ดี
2. ทราบความเคลื่อนไหวและความเป็นไปของหน่วยงานทุกระดับ
3. ได้รับการปฏิบัติด้วยเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
4. มีโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในงาน
5. มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร
6. มีความอบอุ่นและการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน
7. มีความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน
8. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายเท่าเทียมกับผู้อื่นในระดับเดียวกัน
9. มีความสำเร็จในการทำงานที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า
10. มีความเป็นธรรมชาติและความเสมอต้นเสมอปลาย

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

พรพิมล วสุวัตรศรสกุล (2549: 12) กล่าวว่า จากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรในแง่ที่เป็นประโยชน์

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. (2534: 22; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 47) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลในองค์กร ได้แก่ ความสำเร็จ อายุ และการศึกษา
2. คุณลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีคุณค่า ความมีอิสระในการทำงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อกลุ่ม การพึงพาจากองค์กร

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (วารุณี คำแก้ว. 2550: 33-34 อ้างอิงจาก Jerald Greenberg and Rober A. Baron. 1977: 196) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบที่สูงขึ้นในงานที่ทำ พนักงานที่ได้รับโอกาสในการควบคุมการทำงานของตนเองมากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเขาได้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
2. ผู้บริหารควรปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานโดยใช้หลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
3. ผู้บริหารขององค์กรควรสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร โดยพิจารณาถึงการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กรในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องแจ้งให้พนักงานเห็นว่าองค์กรพยายามทุกวิถีทางอย่างสม่ำเสมอที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

แบรี เดสส์เลอร์ (Bary Dessler. 1997: 693-694) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรตระหนักเสมอว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับให้กำลังใจในการก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถของเขา
2. ผู้บริหารขององค์กรควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ รับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ และมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลของการสำรวจนั้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรหาโอกาสแจ้งข่าวข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรให้พนักงานได้ทราบกับการจัดระบบสื่อสารแบบสองทางในองค์กร

3. การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรควรเริ่มตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กรไว้เป็นปัจจัยหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีการระบุค่านิยมขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และถ่ายทอดให้พนักงานในองค์กรทุกคนได้ทราบ

4. ผู้บริหารขององค์กรควรแสดงให้เห็นพนักงานทราบอย่างชัดเจนถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม พนักงานรู้สึกว่าเป็นธรรมมีผลประโยชน์ร่วมกัน

5. ผู้บริหารขององค์กรควรจัดฝึกอบรมให้พนักงานแต่ละหน่วยงาน เข้าใจความต้องการของพนักงานในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความประสานงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน

จากบรรยากาศข้างต้น จะทำให้บรรยากาศในการทำงานที่สร้างความมั่นใจให้พนักงานในอันที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ เพื่อที่เขาจะได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาในการทำงานให้กับองค์กร และช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้วยการทำให้พนักงานมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับองค์กร ทำงานเสมือนหนึ่งเขาเป็นเจ้าของ

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550: 83-84) จากการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรหลายประการที่สำคัญๆ คือ การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับใน คุณค่า และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งช่วยสนับสนุนในเรื่องการให้ความร่วมมือในกิจกรรมด้านต่างๆ ขององค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น (March ; & Simon. 1958: 611-623) ส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้อัตราการขาดงานของพนักงานในองค์กรต่ำกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย (Steers. 1977: 46-56) 2) การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก พนักงานจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะทำงานกับองค์กรนั้นๆ ตลอดไป โดยพนักงานมีความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Bluedorn. 1982: 135-153; Mowday, Steers; & Porter. 1982 :135-206; Clegg. 1983: 88-101; Batemam; & Strasser. 1984: 95-112; และ Dougherty, Allen; & Thomas. 1985: 259-279) ทำให้เกิดทัศนคติทางบวกในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งการที่พนักงานมีความปรารถนาที่อยากจะอยู่ร่วมทำงานในองค์กรหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ดังกล่าว ในขณะที่ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรยังมีอิทธิพลต่ออัตราการออกจางานของพนักงานโดยผ่านความพึงพอใจในการทำงาน (Schein. 1968: 1-6; O'Reilly; & Caldwell. 1981: 597-616) สำหรับผลการวิจัยของ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550: 149) พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลอง ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะขององค์กร (โครงสร้างองค์กร และสภาพการใช้เทคโนโลยี) ภาวะผู้นำองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร วิเคราะห์อำนาจการอธิบายได้เป็นร้อยละ 78.9 โดยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับงานวิจัยของ

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) พบผลการวิจัยว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ($r=.38^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นต้น และงานวิจัยของ อังคินันท์ อินทรกำแหง (2555) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมในงานที่มีต่อพฤติกรรมบริการงานสร้างเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคของบุคลากรทางการแพทย์ พบว่า แรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมบริการงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค เท่ากับ .54 คือ ผู้ให้บริการทางการแพทย์มีแรงจูงใจในงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการจะเห็นความสำเร็จของงานและต้องการให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดี ต้องการเห็นหน่วยงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพและตอบสนองนโยบายในการทำงานด้านนี้ จึงใช้ศักยภาพของตนเองเต็มที่ เป็นต้น

ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ให้ความหมายของ ความผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานและต่อองค์กร ด้วยความภาคภูมิใจ เต็มใจ ทุ่มเท ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ด้าน คือ

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

2) ความผูกพันในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร แสดงตนเองว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันองค์กร เต็มใจและอุทิศกำลังกายและใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีความเชื่อมั่น ยอมรับนโยบาย และมีเป้าหมายเดียวกับองค์กร

การวัดความผูกพันต่อองค์กร

ภัทรพล กาญจนปาน (2552: 23; อ้างอิงจาก Cook & others. 1981: 84–92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์กรที่สำคัญไว้ 4 แบบ ได้แก่ 1) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของพอร์เตอร์และสมิธ (Porter & Smith. 1970) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร 3 ด้าน คือ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แบบวัดนี้มีอยู่ 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง 0.82–0.93 2) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของบูชานัน (Buchanan II. 1974) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์กร 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) ความภักดีต่อ 73 องค์กร (Loyalty) แบบวัดนี้มีอยู่ 23 ข้อ แบ่งเป็นใช้วัดด้านการแสดงตน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวข้อง 6 ข้อ และวัดด้านความภักดี 11 ข้อ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้านและทุกด้านมีค่าเท่ากับ

0.86 0.84 0.92 และ 0.94 ตามลำดับ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความเกี่ยวข้องเท่ากับ 0.65 ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความภักดีเท่ากับ 0.58 3) แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของแฟลนคลิน (Franklin. 1975-C) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การรูปนัยใน 2 ด้าน คือ ความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสถาน และกฎระเบียบขององค์การ ความตั้งใจ ที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัดด้านแรก 11 ข้อ และวัดด้านหลัง 5 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดด้านแรก เท่ากับ 0.83 และด้านหลังเท่ากับ 0.62 4) แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของ คูก และคนอื่นๆ (Cook and others. 1980) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตนต่อองค์การ (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มี 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นแต่ละด้าน คือ 0.72 0.87 0.82

สำหรับ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ใช้มาตรวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยการ บูรณาการตามแนวทางของนักวิชาการท่านต่างๆ เช่น มาตรวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) ของมาวเดย์, สเตียร์; และพอตเตอร์ (Mowday, Steers; & Porter. 1974: 231-248) มาใช้ในการประเมินความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยแบ่งมาตรวัดที่ใช้ในการประเมินออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (behavioral commitment) และความผูกพันทางด้านความรู้สึก (affective commitment), มาตรวัดความผูกพันต่อองค์การของแมทธิว; และซายัก (Mathieu; & Zajac. 1990: 171-194) ซึ่งแบ่งมาตรวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ความผูกพันทางด้านพฤติกรรมและความผูกพันทางด้านความรู้สึก ส่วน มาวเดย์, สเตียร์; และพอตเตอร์ (Mowday, Steers; & Porter. 1982: 611-612) ที่ทำการสำรวจความผูกพันต่อองค์การใน 2 มิติ ได้แก่ ความผูกพันทางด้านพฤติกรรมและความผูกพันทางด้านความรู้สึก เป็นต้น

นอกจากนั้น เมเยอร์ และ อเลน (Mayer; Allen; & Smith. 1993: 539; citing Mayer; & Allen. 1991 อ้างอิงจาก จรัล อุ่นฐิติวัฒน์. 2548: 26) ได้พัฒนาแบบวัดความผูกพันในองค์การโดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความผูกพันทางความรู้สึก (Affective commitment) เป็นความผูกพันทางด้านเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2) ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความผูกพันที่เกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การนี้ต่อไป เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าการทำงานนั้นเป็นการลงทุนลงแรงไปตั้งแต่เข้าเป็นสมาชิกขององค์การ หากออกจากองค์การนี้ไปจะสูญเสียผลประโยชน์ ตลอดจนรับรู้ทางเลือกของตนเองว่ามีข้อจำกัดจึงจำเป็นต้องอยู่กับองค์การนี้ต่อไป

3) ความรับผิดชอบ (Normative commitment) เป็นความผูกพันที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่บุคคลต้องสนับสนุนกิจกรรมองค์กรนี้ต่อไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป

สำหรับในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดของ จรัล อุ่นฐิติวัฒน์ (2548) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัย และสร้างแบบวัดขึ้นเอง มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากไม่จริงเลย-จริงที่สุด จำนวน 22 ข้อ

6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงานมีหลักฐานจากการวิจัยมากมายที่บ่งชี้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม

ลักษณะ ลูประสงค์ (2546) ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าหมายถึง การเพียรพยายามที่จะพัฒนาตนเองและงานของตนให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานและมุ่งแสวงหา ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นผู้ที่ขออาสาสมัครทำงานต่างๆ ชอบแข่งขันเพื่อชัยชนะมีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ ทำให้เป็นคนที่ยึดตนเองและอาจจะเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้อีกด้วย และแมคเคลแลนด์ได้พบข้อเท็จจริงว่า ผู้ประกอบการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความกล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสม บุคคลประเภทนี้จะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ชอบงานที่ต้องอาศัยโชคกลาง ไม่พอใจที่จะกระทำแต่สิ่งง่ายๆ มักจะเลือกงานที่ยากพอควร ไม่ง่ายจนเกินไปและไม่ยากจนเกินความสามารถที่จะทำให้สำเร็จ) เพราะเชื่อในความสามารถของตนเอง 2) มีความกระตือรือร้น ชอบทำสิ่งแปลกใหม่ มีความมานะพากเพียรทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง 3) มีความรับผิดชอบการกระทำของตน มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เพื่อความพอใจของตนเองมิใช่เพื่อหวังการได้รับคำยกย่องจากผู้อื่นชอบ มีอิสระในการคิดการกระทำและเรียนรู้ที่จะเผชิญกับข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมา 4) ต้องการเรียนรู้จากผลการตัดสินใจของตนเอง เป็นบุคคลที่ต้องการเรียนรู้โดยเร็วที่สุดว่าการกระทำของตนได้ผลอย่างไร ถึงจะกระทำไม่ดีก็ต้องทราบผลโดยทันทีเช่นกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการกระทำให้บรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไป 5) มีการคาดการณ์ล่วงหน้า เป็นผู้ที่ทำงานโดยมีการวางแผนโครงการระยะยาว เล็งการณ์ไกล ทำให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่าการทำงานแต่ละครั้งจะมีโอกาสสำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดอุปสรรคจะแก้ไขอย่างไร และการทำงานแต่ละครั้งก่อให้เกิดผลดีและผลเสียอย่างไรบ้าง 6) มีความสันทัดในการจัดระบบงาน คือ จัดระบบงานอย่างมีจุดหมาย ทราบว่างานชนิดใดควรดำเนินงาน

ก่อนหลังและงานชนิดใดสามารถเอื้อประโยชน์ต่องานชนิดอื่นเพื่อให้การทำงานแต่ละครั้งประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งๆ (งามตาม วณินทานนท์. 2545; อ้างถึง ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2523)

ตุลา มหาสุธานนท์ (2547) กล่าวว่า องค์การที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์การที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการกระตุ้นหรือแรงจูงใจบุคลากรจึงถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซึ่งจะยังผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ และยังสรุปว่า แรงจูงใจคือ แรงผลักดันต่อบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยความเต็มใจ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากร** หมายถึง ความพากเพียรพยายาม หรือความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานดีเยี่ยม ซึ่งเป็นแรงผลักดันในการทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่

งานวิจัยของวิริติ ปานศิลา (2542) พบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานเหมาะสมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปแต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านรวมมากที่สุด สอดคล้องกับ ลักขมิ ลูประสงค์ (2546) พบผลว่า นักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้าน การสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย ส่วนงานวิจัยของ มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงผ่านการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่อบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยังพบผลจากงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และงานวิจัย จุฑารัตน์ กิตติเชมากร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ($r=.31^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นต้น

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสังเกต การทดสอบ ประกอบด้วยข้อความต่างๆ ที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาเกณฑ์ปรกตินิสัยคนทั่วไปเป็นมาตรฐาน ซึ่งเป็นคำเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่างๆ หรือปฏิกิริยาที่ตนทำอยู่เสมอๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้นๆ การประมาณค่า โดยเลือกคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องมือเชิดชูให้บุคลิกภาพเด่น สะดุดตา การวิเคราะห์ตนเอง คือการประมาณค่าตนเองแบบวิเคราะห์ตัวเองจะเป็นคำถามแบบปรนัยจะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน และการสัมภาษณ์ (ปริญา ณ วันจันทร์. 2536; 27-28) โดยจะเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมเกี่ยวกับผู้ที่ต้องการวัด มีงานวิจัยที่ทำการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับข้าราชการ เช่น งานวิจัยของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532: 57) โดยสร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีลักษณะมาตรประมาณค่า โดยอาศัยแนวทางการสร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาจากเฮอร์แมน (Hermans) จำนวน 20 ข้อ มีพิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 2.75-7.45 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 และแบบวัดของนุชนารถ ธาตุทอง (2539) ที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับนักนักศึกษาการศึกษา ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .76 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .49-.78 มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ

สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดัดแปลงแบบวัดของ ลักษมี ลุประสงค์ (2546) มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ มีจำนวน 12 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด”

7. ลักษณะตัวแปรทางชีวสังคม การถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพันในงานและองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

จากการประมวลเอกสาร และงานวิจัย พบว่า ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) มีความสัมพันธ์กับการถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพันในงานและองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน โดยตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม มีความสำคัญในการใช้เป็นตัวแปรควบคุม รายละเอียดดังต่อไปนี้

7.1 เพศ กับการถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพันในงานและองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

เพศ เป็นปัจจัยทางชีวสังคมที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่แตกต่างกัน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่แสดงให้เห็นว่า เพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานต่างๆ ของบุคคล เช่น งานวิจัยของ วิรัตน์ ปานศิลา (2542) ศึกษาเรื่องการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ

และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า กลุ่มบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลที่เป็นเพศหญิงสามารถรับการถ่ายทอดวิธีการทำงานจากการจัดประชุมอบรม ปรุมนิเทศ และการนิเทศของหน่วยงาน รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานีนามัยได้มากกว่าหรือมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าเพศชาย และจากงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553:117-137) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกส่งผลทำให้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการเพศหญิงสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($\beta=.65^{**}$ และ $.26^{**}$ ตามลำดับ) เป็นต้น

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเพศเข้ามาศึกษาเพื่อเป็นตัวแปรควบคุมในครั้งนี้

7.2 อายุ กับการถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพันในงานและองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

จากวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานใน ปี 2004 ของ Institute of Employment Studies: IES, 2004 (Institute of Employment Studies: IES, 2004 อ้างอิงจาก สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549: 8) ที่ทำการศึกษากับพนักงานจำนวนมากกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กร ใน NHS (National Health Service) พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล คือ เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น ระดับความผูกพันของพนักงานลดลง พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการและสายวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่วๆ ไป ที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงาน ลักษณะของประสบการณ์ เป็นต้น ซึ่งงานวิจัยของบุญธิดา เทือกสุบรรณ (2550) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับอุซุมพร แก้วขุนทด (2550: 26) กล่าวว่า จากการศึกษา พนักงานที่มีอายุมากไม่ยากออกจากงาน เพราะเมื่อทำงานมานาน ค่าจ้างสูงขึ้น มีบำเหน็จบำนาญมากขึ้น และ

พนักงานที่มีอายุมากจะมีการเหน็ดเหนื่อยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานไปจนถึงอายุ 60 ปี และพบผลการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความไว้วางใจในผู้นำ ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 55.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553: 140-141) พบผลว่า อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการ

ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีค่าเป็นลบ (- .01) และพบว่า ตัวแปรอายุมีผลปฏิสัมพันธ์ทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจะมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ยิ่งบุคลากรมีอายุมากขึ้น อิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะยิ่งลดน้อยลงไปตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น ($\beta = .47 .34$ และ $.22$ ตามลำดับ) เป็นต้น

จากงานวิจัยข้างต้น พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงนำตัวแปรอายุมาเป็นตัวแปรควบคุมในครั้งนี้

7.3 ประสพการณ์ กับการถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพันในงานและองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

จากงานวิจัยของ ซึ่งงานวิจัยของบุญธิดา เทือกสุบรรณ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชานครศรีธรรมราช พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับงานวิจัยของอุษุมพร แก้วขุนทด (2550) พบผลการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความไว้วางใจในผู้นำ ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 55.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553: 116-149) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ประสพการณ์ในการทำงานมีผลปฏิสัมพันธ์ทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจะมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นหมายความว่ายิ่งบุคลากรมีประสพการณ์ในการทำงานมากขึ้น อิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะยิ่งลดน้อยลงไปตามประสพการณ์ในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ($\beta = .48 .34$ และ $.21$ ตามลำดับ)

จากงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีประสพการณ์ในการทำงานนั้นเป็นระยะเวลานาน ในหน้าที่ที่ผิดชอบก็จะทำให้เกิดความชำนาญมาก สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงใช้ตัวแปรประสพการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรควบคุมของงานวิจัยในครั้งนี้

7.4 ระดับการศึกษากับการถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพันในงานและองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

จากงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยบุคลากรวิชาการเป็นอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป แต่สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับต่ำกว่าปริญญาจนถึงระดับปริญญาโท ซึ่งระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งในการคัดเลือกลักษณะของงาน ส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ และสามารถเรียนรู้ และพัฒนางานในหน้าที่ได้ เข้าใจยิ่งกว่า สำหรับงานวิจัยนี้ จึงใช้ตัวแปรระดับการศึกษา มาเป็นตัวแปรควบคุม ในงานวิจัยนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง การถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่อยู่ในหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบไปด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 32 หน่วยงาน ทั้งสิ้น 2,254 คน (วันที่ 5 กรกฎาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาอย่างครอบคลุมทุกหน่วยงานและตัวแทนที่ดีของประชากร ดังนั้น จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามหน่วยงานที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 27 หน่วยงาน และที่เหลือสำหรับการ Try out เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด รายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณโดยใช้ตารางสำเร็จรูปตามสูตร นามานะ (Yamane, 1967: 886) โดยกำหนดให้ $e = .05$ มีสูตรดังต่อไปนี้

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

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การสุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการโดยสุ่มบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยคำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ จะได้กลุ่มตัวอย่าง ขั้นต่ำจำนวน 340 คน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ สุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 410 คน แสดงไว้ในตาราง 1

$$n = \frac{2,254}{1+2,254(.05)^2}$$

$$n = 340$$

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะ/สำนัก	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
คณะมนุษยศาสตร์	137	16
คณะศิลปกรรมศาสตร์	97	12
คณะศึกษาศาสตร์	314	56
คณะสังคมศาสตร์	117	24
วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม+วิทยาลัยนานาชาติเพื่อความยั่งยืน	80	20
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์+บัณฑิตวิทยาลัย+วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย+สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์กับนโยบายสาธารณะ	107	19
คณะแพทยศาสตร์	298	57
คณะทันตแพทยศาสตร์	128	29
คณะพยาบาลศาสตร์	69	13
คณะพลศึกษา	120	19
คณะสหเวชศาสตร์+คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร	114	12
คณะวิทยาศาสตร์	212	55
คณะวิศวกรรมศาสตร์	86	19
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา+สำนักคอมพิวเตอร์+สำนักสื่อและเทคโนโลยี	125	23
สำนักหอสมุดกลาง+ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา	104	15
สถาบันวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ+สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้+คณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ+สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ+ศูนย์ภาษา	146	21
รวมทั้งหมด	2,254	410

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สังกัด และปัจจัยสำคัญที่สุดที่ท่านตัดสินใจมาทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

2. อายุ.....ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....ปี

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. บุคลากร สังกัด

☐ สายวิชาการ

☐ สายสนับสนุนวิชาการ

6. ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ท่านตัดสินใจมาทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

☐ เงินเดือนอย่างเดียว

☐ ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมทั้งหมด

☐ ลักษณะงานที่ทำหาย ตรงกับความสนใจในงานของตนเอง

☐ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตรงกับความต้องการของตนเอง

☐ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงาน

☐ อื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติ หรือแสดงออก โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน การกำหนดกิจกรรม/โครงการต่างๆ การวางแผน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน ของหน่วยงาน โดยแบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วยลักษณะ 3 ด้าน คือ

1) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของหน่วยงาน

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการจัดทำแผนของหน่วยงาน ของบุคลากรในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ กิจกรรม โครงการต่างๆ และกำหนดวิธีและแนวทางในการดำเนินงานให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เป็นต้น ลักษณะข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านการจัดทำแผนของหน่วยงาน มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 8 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการจัดทำแผนของหน่วยงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการจัดทำแผนของหน่วยงาน

(1) ท่านเป็นกรรมการดำเนินโครงการจัดทำแผนของหน่วยงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบนโยบายของหน่วยงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการจัดทำแผนของหน่วยงาน ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่างคะแนน 1-6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .763-.878 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .944 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .927

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ของบุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ในการให้ข้อมูลต่างๆ ในการวางแผน หรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกิจกรรม/โครงการ ที่อยู่ในแผนของหน่วยงาน เช่น การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ การจัดการประชุมสัมมนา โครงการต่างๆ เป็นต้น ลักษณะข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านการตัดสินใจ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 8 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการจัดทำแผนของ
หน่วยงาน

(1) ท่านร่วมกำหนดปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) ท่านร่วมกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ของหน่วยงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่างคะแนน 1-6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .601-.877 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .929 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .938

3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามแผน (Implementation)

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามแผน ของบุคลากรที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในกิจกรรม/โครงการ ต่างๆ ที่อยู่ในแผนของหน่วยงาน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และส่วนรวม รวมถึงการที่บุคลากรหาความรู้เพื่อการดำเนินงานด้วยการฝึกฝนหรือการศึกษาด้วยตนเองเพื่อประกอบการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านการตัดสินใจ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 6 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามแผนสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามแผน

(1) ท่านได้รับมอบหมายให้ร่วมดำเนินการกิจกรรม/โครงการ ตามแผน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) ท่านสรุปและประเมินผลของกิจกรรม/โครงการ ที่รับผิดชอบ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามแผนที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่างคะแนน 1-6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .506-.710 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .845 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .919

ตอนที่ 3 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานตามแผน และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ รวมทั้งเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามแผนของหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ มีความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน และการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน/ทีมงาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งรวมทั้งการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ เช่น ศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา เป็นต้น และการถ่ายทอดทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ เช่น โดยการบอกเล่า แนะนำ การเป็นแบบอย่างจากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นการรับรู้ของบุคลากรจากผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานตามแผน และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ โดยมีการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามแผนของหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ มีความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 13 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหารสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร

(1) ท่านได้รับทราบขั้นตอนการจัดทำแผนของหน่วยงานจากหัวหน้างาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) หัวหน้างานของท่านส่งเสริมให้ท่านไปร่วมประชุม/สัมมนาทุกครั้ง ที่การประชุมนั้นเกี่ยวข้องกับงานของข้าพเจ้า

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่างคะแนน 1-6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .411-.907 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .947และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .951

2) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นการรับรู้ของบุคลากรจากผู้ร่วมงานเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนวิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามแผนของหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ มีความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน

(1) ท่านได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดทำแผนของหน่วยงาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(2) ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยรายละเอียดเกี่ยวกับประโยชน์ของการประชาสัมพันธ์แผนของหน่วยงาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่างคะแนน 1-6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่า

ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .314-.798 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .895 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .945

ตอนที่ 4 ความผูกพัน

ความผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานและต่อองค์กร ด้วยความภาคภูมิใจ เต็มใจ พยายาม ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ด้าน คือ

1) ความผูกพันในงาน หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงความรู้สึกที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน ด้วยความภาคภูมิใจ ด้วยความเต็มใจ พยายาม ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ ซึ่งความรู้สึกผูกพันในงานในรูปของการกระทำนั้นมีความเชื่อว่า การกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 11 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความผูกพันในงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง ความผูกพันในงาน

(1) ท่านมีความสุขมากในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้และจะทำหน้าที่นี้จนเกษียณ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(2) งานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ มีความหมายอันสำคัญต่อหน่วยงาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดความผูกพันในงาน ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่างคะแนน 1-6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .436-.765 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .899 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .930

2) ความผูกพันในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร แสดงตนเองว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันองค์กร เต็มใจและอุทิศกำลังกายและใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีความเชื่อมั่น ยอมรับนโยบาย และมีเป้าหมายเดียวกับองค์กร มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 11 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความผูกพันในองค์กรสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง ความผูกพันในองค์กร

(1) การได้ทุ่มเทให้กับหน่วยงาน ทำให้ท่านไม่คิดจะย้ายไปที่อื่น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) หน่วยงานมีความหมายสำคัญสำหรับท่าน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดความผูกพันในองค์กร ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่างคะแนน 1-6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .399-.800 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .901 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .945

ตอนที่ 5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานด้วยความพากเพียรพยายาม หรือความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ซึ่งเป็นแรงผลักดันในการทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ต่อไปอีก มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 6 ระดับ จำนวน 12 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(1) ท่านจะพยายามทำงานนั้นต่อไปอีกจนกว่าจะสำเร็จ ถึงแม้งานนั้นจะยาก

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) ท่านชอบที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความ

ทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่างคะแนน 1-6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ระหว่าง .148-.843 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .915 และฉบับที่เก็บจริงเท่ากับ .927

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองและแบบสอบที่ได้ปรับปรุงจากการดัดแปลงมาจากผู้อื่น ไปหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

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

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้หาความเที่ยงตรงแล้ว ไปทดลองใช้กับบุคลากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 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
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนรายข้อ
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวม
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนน X และคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน Y

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (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) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง
- 2) การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย ติดตามและสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามเป็นระยะๆ และเป็นผู้เก็บรวบรวมด้วยตนเอง ซึ่งก่อนที่จะเก็บรวบรวมผู้วิจัยได้สำรวจความเรียบร้อยของแบบสอบถาม ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่ครบทุกข้อ 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) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (2- way ANOVA) สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในการวิเคราะห์อิทธิพลแบบตัวแปรสังเกต (Observed Variable Path Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุ และใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน ซึ่งลักษณะทางชีวิตสังคมประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร (สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

ในบทนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร
2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.2 การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน
 - 2.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใช้การวิเคราะห์อิทธิพลแบบตัวแปรสังเกต (Observed Variable Path Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุ
 - 2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยตัวแปรลักษณะชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร (สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ) และ ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ท่านตัดสินใจมาทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ				
- หญิง	272	66.30		
- ชาย	138	33.70		
รวม	410	100.00		
อายุ			35	7.875
ประสบการณ์ในการทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ			8	6.777
ระดับการศึกษา				
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	14.40		
- ปริญญาตรี	209	51.00		
- ปริญญาโท	76	18.50		
- ปริญญาเอก	66	16.10		
รวม	410	100.00		
ประเภทบุคลากร				
- สายวิชาการ	103	25.10		
- สายสนับสนุนวิชาการ	307	74.90		
รวม	410	100.00		
ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ท่านตัดสินใจมาทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ				
- เงินเดือนอย่างเดียว	79	19.27		
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมทั้งหมด	147	35.85		
- ลักษณะงานที่ทำหาย ตรงกับความสนใจในงานของตนเอง	72	17.56		
- วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตรงกับความต้องการของตนเอง	9	2.20		
- มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงาน	46	11.20		
- อื่นๆ	57	13.90		
รวม	410	100.00		

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30 และเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 มีอายุโดยเฉลี่ย 35 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยเฉลี่ย 8 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 ปริญญาโท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ปริญญาเอก จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 74.90 และสายวิชาการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 สำหรับปัจจัยสำคัญที่สุดที่ตัดสินใจมาทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่ตัดสินใจจากค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมทั้งหมด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 35.85 เงินเดือนอย่างเดียวจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.27 ลักษณะงานที่ท้าทาย ตรงกับความสนใจในงานของตนเอง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 17.56 มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงาน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และอื่นๆ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 ที่ตัดสินใจมาทำงานที่มหาวิทยาลัยฯ ได้แก่ ได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ที่เรียนมา, เพื่อนแนะนำ, สัญญาเงินทุน, ต้องใช้ทุน, ความมั่นคง, เพราะอยู่ใกล้บ้าน, บรรยากาศดี, ครอบครัวได้รับราชการ, เรียนจบจากที่นี่, ชอบลักษณะงาน, ต้องการศึกษาต่อ, วิสัยทัศน์ของคณบดี, รักการสอน เด็กน่ารัก, ตั้งใจจะทำงานในมหาวิทยาลัย, ลักษณะงานที่ชอบและตรงกับความสนใจภายใต้กรอบที่เหมาะสมและให้อิสระทางความคิด, วิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการ และผู้ร่วมงานตรงกัน, ตำแหน่งตรงกับสาขาที่เรียนจบมา, งานราชการ, เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐบาลที่มีชื่อเสียงระดับต้น, สวัสดิการการรับบุตรเข้าเรียนในโรงเรียนสาธิต เป็นต้น

1.2 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าต่ำสุด (Min.) ค่าสูงสุด (Max.) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตัวแปร	Min.	Max.	Mean	SD.
การถ่ายทอดทางสังคม				
- การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	1	5	3.53	.777
- การถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	1	5	3.48	.781
ความผูกพัน				
- ความผูกพันในงาน	1	5	3.79	.673
- ความผูกพันต่อองค์กร	1	5	3.62	.738
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	2	5	3.89	.631
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน				
- ด้านการจัดทำแผน	1	5	3.57	.833
- ด้านการตัดสินใจ	1	5	3.31	.912
- ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน	1	5	3.67	.822

จากตาราง 3 ตัวแปรทั้งหมดในงานวิจัยนี้มีค่าพิสัยคะแนนระหว่าง 1-5 ยกเว้นตัวแปรแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ มีค่าพิสัยคะแนนระหว่าง 2-5 ซึ่งปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 สำหรับตัวแปรอื่นที่มีพิสัยคะแนน ระหว่าง 1-5 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความผูกพันในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ความผูกพันต่อ องค์กร พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน การถ่ายทอดทางสังคม จากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 3.67 3.62 3.57 3.53 และ 3.48 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้าน การตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับตัวแปร พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และ ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน) โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบความสัมพันธ์กับเพศ และสังกัดของ บุคลากร การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance: ANOVA) สำหรับทดสอบความสัมพันธ์กับระดับ การศึกษา ส่วนการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์กับ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ ในตาราง 4 รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่าง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการ ดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน)

ตัวแปร	n	Mean			SD.			t/F/r		
		Ba	Bb	Bc	Ba	Bb	Bc	Ba	Bb	Bc
เพศ										
- หญิง	272	3.60	3.35	3.72	.827	.879	.803	t = 1.026	t =1.182	t= 1.622
- ชาย	138	3.51	3.23	3.60	.844	.974	.855			
อายุ								r=.181***	r=.138**	r=.124*
ประสบการณ์ในการทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ								r=.071	r=.015	r=-.019
ระดับการศึกษา										
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.32	3.09	3.55	.845	.910	.770	F=11.06***	F=5.75**	F=7.08***
- ปริญญาตรี	209	3.43	3.20	3.54	.788	.897	.792			
- ปริญญาโท	76	3.81	3.48	3.86	.823	.974	.888			
- ปริญญาเอก	66	3.94	3.63	3.98	.782	.785	.772			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน) (ต่อ)

ตัวแปร	n	Mean			SD.			t/F/r		
		Ba	Bb	Bc	Ba	Bb	Bc	Ba	Bb	Bc
ประเภทบุคลากร										
- สายวิชาการ	103	3.83	3.58	3.83	.771	.819	.833	t=3.705***	t=3.488**	t=2.306*
- สายสนับสนุนวิชาการ	307	3.48	3.22	3.62	.836	.926	.813			

หมายเหตุ Ba: พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน
 Bb: พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ
 Bc: พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน
 *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ตาราง 5 แสดงผลต่างค่าเฉลี่ยและผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน

ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.107	-.493***	-.619***
ปริญญาตรี		-.386***	-.512***
ปริญญาโท			-.127

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ตาราง 6 แสดงผลต่างค่าเฉลี่ยและผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ

ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.109	-.382*	-.533**
ปริญญาตรี		-.273	-.424
ปริญญาโท			-.152

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ตาราง 7 แสดงผลต่างค่าเฉลี่ยและผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน

ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	.016	-.306*	-.431*
ปริญญาตรี		-.322*	-.447***
ปริญญาโท			-.125

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, * ที่ระดับ .05

ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ($r = .181^{***}$) ระดับการศึกษา ($F_{3,407}=11.06$, $p=.000$) และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) ด้วยวิธี LSD พบว่า 1) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.81$ และ 3.32 ตามลำดับ) 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.94$ และ 3.32 ตามลำดับ) 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.81$ และ 3.43 ตามลำดับ) และ 4) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.94$ และ 3.43 ตามลำดับ) และประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=3.705^{***}$)

ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ($r = .138^{***}$) ระดับการศึกษา ($F_{3,407}=5.75$, $p=.001$) และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) ด้วยวิธี LSD พบว่า 1) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.48$ และ 3.09 ตามลำดับ) 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.63$ และ 3.09 ตามลำดับ) และประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=3.488^{**}$)

ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ($r = .124^*$) ระดับการศึกษา

($F_{3,407}=708$, $p=.000$) และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) ด้วยวิธี LSD พบว่า 1) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.86$ และ 3.55 ตามลำดับ) 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.86$ และ 3.54 ตามลำดับ) 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.98$ และ 3.55 ตามลำดับ) และ 4) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 3.98$ และ 3.54 ตามลำดับ) และประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.306^*$)

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ใช้ทดสอบค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) เพื่อความสัมพันธ์รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์							
2. ความผูกพันต่อองค์กร	.796***						
3. ความผูกพันในงาน	.703***	.570***					
4. การถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	.450***	.494***	.482***				
5. การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	.753***	.424***	.486***	.475***			
6. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน	.622***	.581***	.503***	.458***	.362***		
7. การทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนการตัดสินใจ	.703***	.645***	.641***	.342***	.383***	.355***	
8. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน	.754**	.659***	.671***	.639***	.472***	.468***	.399**

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาผลปฏิสัมพันธ์ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน) พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม ได้แก่ สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคม (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน) และมีความผูกพัน (ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ที่ต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนพิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคม และมีความผูกพันที่ต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและมีความผูกพัน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคม	43.70	1	43.70	112.38***	.000
ความผูกพัน	2.51	1	2.51	6.46*	.011
การถ่ายทอดทางสังคม X ความผูกพัน	.30	1	.30	.76	.384
Error	157.88	406	.39		
Total	5270.51	410			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพัน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการถ่ายทอดทางสังคมสูง ($\bar{X} = 3.90$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ($\bar{X} = 3.08$) และบุคลากรที่มีความผูกพันสูง ($\bar{X} = 3.59$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่ำ ($\bar{X} = 3.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและมีความผูกพันแตกต่างกัน ในกลุ่มที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคม	8.14	1	8.14	20.37***	.000
ความผูกพัน	.62	1	.62	1.55	.216
การถ่ายทอดทางสังคม X ความผูกพัน	.47	1	.47	1.18	.280
Error	39.56	99	.40		
Total	1495.67	103			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพัน ไม่พบผลลัพธ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ($\bar{X} = 4.04$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ($\bar{X} = 3.31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและมีความผูกพันแตกต่างกัน ในกลุ่มที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคม	30.72	1	30.72	80.90***	.000
ความผูกพัน	2.37	1	2.37	6.24*	.013
การถ่ายทอดทางสังคม X ความผูกพัน	.10	1	.10	.27	.601
Error	115.04	303	.38		
Total	3374.84	307			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, *** ที่ระดับ .001

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพัน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ($\bar{X} = 3.83$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ($\bar{X} = 3.03$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันสูง ($\bar{X} = 3.54$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันต่ำ ($\bar{X} = 3.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันแตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคม	6.27	1	6.27	16.48***	.000
ความผูกพัน	.01	1	.01	.03	.856
การถ่ายทอดทางสังคม X ความผูกพัน	.93	1	.93	2.45	.123
Error	20.93	55	.38		
Total	676.72	59			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, *** ที่ระดับ .001

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพัน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ($\bar{X} = 3.94$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ($\bar{X} = 2.91$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันแตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคม	20.59	1	20.59	59.41***	.000
ความผูกพัน	1.87	1	1.87	5.38*	.021
การถ่ายทอดทางสังคม X ความผูกพัน	.00	1	.00	.00	.959
Error	71.05	205	.35		
Total	2496.36	209			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, * ที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพัน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ($\bar{X} = 3.80$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ($\bar{X} = 3.03$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันสูง ($\bar{X} = 3.53$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันต่ำ ($\bar{X} = 3.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันแตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคม	3.13	1	3.13	3.80*	.011
ความผูกพัน	1.92	1	1.92	4.17*	.045
การถ่ายทอดทางสังคม X ความผูกพัน	.11	1	.11	.234	.630
Error	33.17	72	.46		
Total	1090.45	76			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพัน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ($\bar{X} = 3.85$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ($\bar{X} = 3.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีความผูกพันสูง ($\bar{X} = 3.79$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีความผูกพันต่ำ ($\bar{X} = 3.35$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันแตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคม	6.89	1	6.89	17.86***	.000
ความผูกพัน	.06	1	.06	.16	.695
การถ่ายทอดทางสังคม X ความผูกพัน	.25	1	.248	.64	.426
Error	23.91	62	.386		
Total	1006.97	66			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพัน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ($\bar{X} = 4.12$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ($\bar{X} = 3.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของ คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			
		การถ่ายทอดทางสังคม (ก)	ความผูกพัน (ข)	กxข	% ทำนาย
รวม	410	112.38***	6.46*	.76	35.50
สายวิชาการ	103	20.37***	1.55	1.18	31.20
สายสนับสนุนวิชาการ	307	80.90***	6.24*	.27	35.90
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	16.48***	.03	2.45	37.40
ปริญญาตรี	209	59.41***	5.38*	.00	37.30
ปริญญาโท	76	3.80*	4.17*	.234	30.50
ปริญญาเอก	66	17.86***	.16	.64	29.70

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, * ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคม	มาก = 3.90	น้อย = 3.08
	ความผูกพัน	มาก = 3.59	น้อย = 3.39
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคม	มาก = 4.04	น้อย = 3.31
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคม	มาก = 3.83	น้อย = 3.03
	ความผูกพัน	มาก = 3.54	น้อย = 3.32
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคม	มาก = 3.94	น้อย = 2.91
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคม	มาก = 3.80	น้อย = 3.03
	ความผูกพัน	มาก = 3.53	น้อย = 3.30
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคม	มาก = 3.85	น้อย = 3.29
	ความผูกพัน	มาก = 3.78	น้อย = 3.35
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคม	มาก = 4.12	น้อย = 3.30

จากตาราง 16 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2) จากการวิเคราะห์ความความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพัน ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม (ตาราง 16) พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคม และความผูกพันอย่างเชื่อมั่นได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพัน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมน้อย ค่าเฉลี่ย 3.90 และ 3.08 ตามลำดับ และ บุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.59 และ 3.39 ตามลำดับ (ตารางที่ 16 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม อย่างเชื่อมั่นได้

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร และมีความผูกพันในงานที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงานแตกต่างกัน ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	35.571	1	35.571	74.01***	.000
ความผูกพันในงาน	11.594	1	11.594	24.12***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.023	1	.023	.048	.827
Error	195.144	406	.481		
Total	5501.40	410			

หมายเหตุ *** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.82$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.09$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.66$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	6.60	1	6.60	13.97***	.000
ความผูกพันในงาน	1.76	1	1.76	3.73	.056
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.05	1	.05	.09	.759
Error	46.78	99	.47		
Total	1568.79	103			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.10$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	23.08	1	23.08	46.43***	.000
ความผูกพันในงาน	7.27	1	7.27	14.63***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.01	1	.01	.03	.869
Error	150.62	303	.49		
Total	3932.60	307			

หมายเหตุ *** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.89$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.74$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.36$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	2.05	1	2.05	3.72	.059
ความผูกพันในงาน	.99	1	.99	1.81	.185
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.36	1	.36	.64	.425
Error	30.31	55	.55		
Total	692.42	59			

หมายเหตุ ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณา ตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) ก็ไม่พบความสัมพันธ์

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	14.63	1	14.63	32.78***	.000
ความผูกพันในงาน	4.86	1	4.86	10.89**	.001
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.39	1	.39	.89	.348
Error	91.50	205	.45		
Total	2586.29	209			

หมายเหตุ *** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณา ตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.81$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.17$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.67$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงานแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	3.75	1	3.75	7.92**	.006
ความผูกพันในงาน	2.24	1	2.24	4.74*	.033
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	1.65	1	1.65	3.49	.066
Error	34.07	72	.47		
Total	1157.73	76			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.19$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 4.12$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงานแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	5.39	1	5.39	10.50**	.002
ความผูกพันในงาน	.73	1	.73	1.12	.238
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.00	1	.00	.00	.945
Error	31.81	62	.51		
Total	1064.95	66			

หมายเหตุ ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.20$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)		gXข	% ทำนาย
		การถ่ายทอดทางสังคม จากผู้บริหาร (ก)	ความผูกพันในงาน (ข)		
รวม	410	74.08***	24.12***	.048	28.60
สายวิชาการ	103	13.97***	3.73	.09	22.90
สายสนับสนุนวิชาการ	307	46.43***	14.63***	.03	28.80
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.72	1.81	.64	22.80
ปริญญาตรี	209	32.78***	10.89**	.89	28.10
ปริญญาโท	76	7.92**	4.74*	3.49	34.40
ปริญญาเอก	66	10.50**	1.12	.00	19.90

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน	
		ด้านการจัดทำแผน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.94	น้อย = 3.27
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.80	น้อย = 3.42
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.10	น้อย = 3.51
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.89	น้อย = 3.20
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.74	น้อย = 3.51
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.64	น้อย = 3.05
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.81	น้อย = 3.17
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.67	น้อย = 3.03
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.19	น้อย = 3.58
	ความผูกพันในงาน	มาก = 4.12	น้อย = 3.65
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.20	น้อย = 3.57

จากตาราง 24 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2) จากการวิเคราะห์ความความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน พิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะวิชาชีพ (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม (ตาราง 16) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน อย่างเชื่อมั่นได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย ค่าเฉลี่ย 3.90 และ 3.08 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.42 ตามลำดับ (ตารางที่ 24 ส่วนที่ 2)

สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มย่อยที่สำคัญ 5 กลุ่ม จาก 7 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก (ตาราง 24) กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ สำหรับความผูกพันในงานก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 3 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ที่มีความผูกพันในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่า บุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร และมีความผูกพันในองค์กร) ที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	44.71	1	44.71	87.72***	.000
ความผูกพันในองค์กร	4.57	1	4.57	8.96**	.003
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	1.75	1	1.75	3.44	.065
Error	206.95	406	.51		
Total	5501.40	410			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มรวม โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.05$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.79$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	7.45	1	7.45	15.86***	.000
ความผูกพันในองค์กร	1.01	1	1.01	2.16	.145
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	1.16	1	1.16	2.47	.120
Error	46.63	99	.47		
Total	1568.80	103			

หมายเหตุ *** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.19$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	35.99	1	35.99	70.67***	.000
ความผูกพันในองค์กร	3.29	1	3.29	6.46*	.012
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.79	1	.79	1.55	.214
Error	154.29	303	.51		
Total	3932.60	307			

หมายเหตุ *** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.99$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.22$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.72$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันใน องค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	4.99	1	4.99	9.32**	.003
ความผูกพันในองค์กร	1.85	1	1.85	3.47	.068
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.13	1	.13	.25	.621
Error	29.42	55	.54		
Total	692.42	59			

หมายเหตุ ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.77$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.08$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	19.26	1	19.26	42.22***	.000
ความผูกพันในองค์กร	2.85	1	2.85	6.24*	.013
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.00	1	.00	.00	.936
Error	93.53	205	.46		
Total	2586.29	209			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, * ที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.89$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.68$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.41$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	7.56	1	7.56	14.59***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.06	1	.06	.11	.736
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	3.55	1	3.55	6.85*	.011
Error	37.31	72	.52		
Total	1157.73	76			

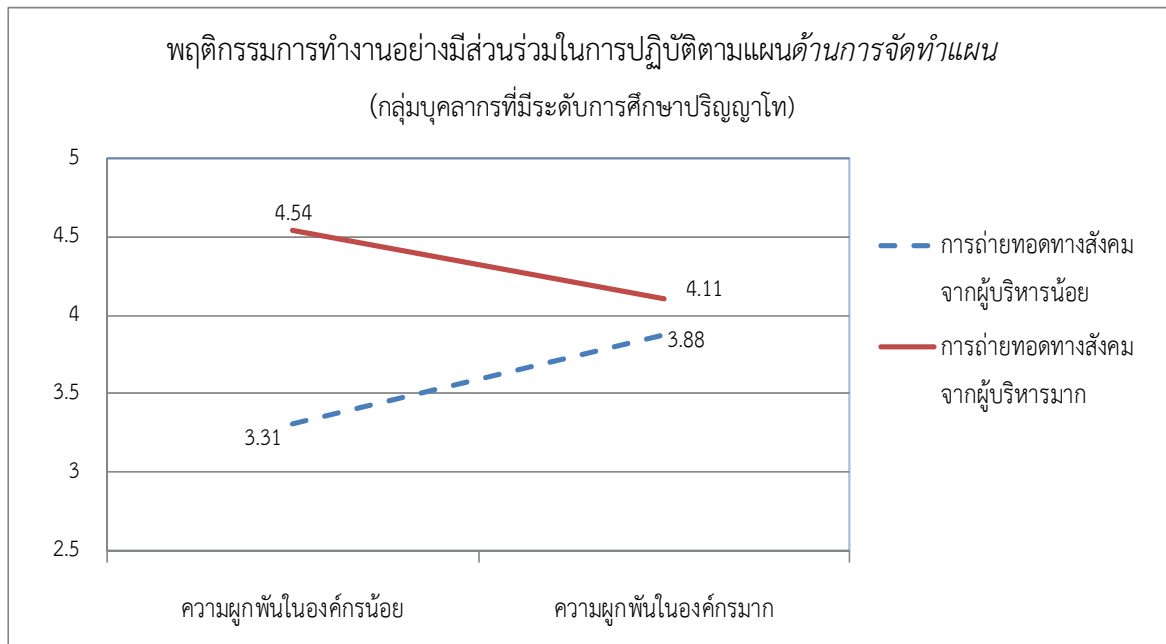
หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, * ที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.32$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	ความผูกพันในองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
น้อย	น้อย	30	3.31	11	.758	-.057	-1.23*	-.80*
น้อย	มาก	10	3.88	12	1.045		-.66	-.23
มาก	น้อย	9	4.54	21	.667			.43
มาก	มาก	27	4.11	22	.528			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน (ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท)

จากภาพประกอบ 4 แม้ว่าลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ Ordinal interaction แต่มีแนวโน้มที่จะเป็นแบบ Disordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) แต่ก็แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กรร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 31) พบว่า 1) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย 2) ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก ถ้ามีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในองค์กรน้อย

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	6.68	1	6.68	13.46**	.001
ความผูกพันในองค์กร	.70	1	.70	1.40	.241
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	1.04	1	1.04	2.10	.152
Error	30.80	62	.50		
Total	1064.95	66			

หมายเหตุ ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.27$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			
		การถ่ายทอดทางสังคม จากผู้บริหาร (ก)	ความผูกพันในองค์กร (ข)	กXข	% ทำนาย
รวม		87.72***	8.96**	3.44	27.00
สายวิชาการ		15.86***	2.16	2.47	23.30
สายสนับสนุนวิชาการ		70.67***	6.46*	1.55	27.10
ต่ำกว่าปริญญาตรี		9.32***	3.47	.25	29.00
ปริญญาตรี		42.20***	6.24*	.00	27.60
ปริญญาโท		14.59***	.11	6.85*	28.20
ปริญญาเอก		13.46**	1.40	2.10	22.50

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 *** ที่ระดับ .001

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.05	น้อย = 3.31
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.79	น้อย = 3.56
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.19	น้อย = 3.59
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.99	น้อย = 3.22
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.72	น้อย = 3.49
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.77	น้อย = 3.08
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.89	น้อย = 3.19
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.68	น้อย = 3.41
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.32	น้อย = 3.60
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.27	น้อย = 3.62

จากตาราง 33 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

จากการวิเคราะห์ความความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน พิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม (ตาราง 33) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่มที่ แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' (ตาราง 31) พบว่า 1) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย ถ้ามีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีความผูกพันในองค์กรน้อย 2) ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมมาก ถ้ามีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ความผูกพันในองค์กรมาก

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย ค่าเฉลี่ย 4.05 และ 3.31 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.56 ตามลำดับ (ตารางที่ 33 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในทุกกลุ่ม สำหรับความผูกพันในองค์กรก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 2 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน และมีความผูกพันในงานที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกัน ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	20.844	1	20.844	41.468***	.000
ความผูกพันในงาน	11.425	1	11.425	22.729***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.284	1	.284	.565	.453
Error	204.074	406	.503		
Total	5501.40	410			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.77$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.66$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.24$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	7.27	1	7.27	15.69***	.000
ความผูกพันในงาน	.63	1	.63	1.36	.246
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.09	1	.09	.19	.666
Error	45.88	99	.46		
Total	1568.80	103			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.15$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	17.83	1	17.83	33.98***	.000
ความผูกพันในงาน	7.96	1	7.96	15.16***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.13	1	.13	.24	.623
Error	159.03	303	.53		
Total	3932.60	307			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.82$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.73$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.33$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	5.77	1	5.77	10.99**	.002
ความผูกพันในงาน	.00	1	.00	.00	.973
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.30	1	.30	.58	.450
Error	28.86	55	.53		
Total	692.42	59			

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.01$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.02$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	14.98	1	14.98	32.65***	.000
ความผูกพันในงาน	3.36	1	3.36	7.31**	.007
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.02	1	.02	.05	.820
Error	94.07	205	.46		
Total	2586.30	209			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.82$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.17$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.65$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	.02	1	.02	.03	.860
ความผูกพันในงาน	8.95	1	8.95	17.02***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.07	1	.07	.14	.715
Error	37.85	72	.53		
Total	1157.73	76			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 4.14$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	6.39	1	6.39	12.79**	.001
ความผูกพันในงาน	.07	1	.07	.14	.71
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.07	1	.07	.14	.71
Error	30.95	62	.50		
Total	1064.95	66			

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.27$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน
ด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกัน
(ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้าน
การจัดทำแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			
		การถ่ายทอดทางสังคม จากผู้ร่วมงาน (ก)	ความผูกพันในงาน (ข)	กXข	% ทำนาย
รวม	410	49.91***	17.28***	.42	25.80
สายวิชาการ	103	15.69***	1.36	.19	24.40
สายสนับสนุนวิชาการ	307	33.98***	15.16***	.24	25.60
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	10.99**	.00	.58	30.30
ปริญญาตรี	209	32.65***	7.31**	.05	27.10
ปริญญาโท	76	.03	17.02***	.14	27.20
ปริญญาเอก	66	12.79**	.14	.14	22.10

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 *** ที่ระดับ .001

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.91	น้อย = 3.29
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.78	น้อย = 3.42
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.15	น้อย = 3.49
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.82	น้อย = 3.23
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.73	น้อย = 3.33
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.01	น้อย = 3.02
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.82	น้อย = 3.17
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.65	น้อย = 3.34
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.72	น้อย = 3.69
	ความผูกพันในงาน	มาก = 4.14	น้อย = 3.27
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.27	น้อย = 3.54

จากตาราง 41 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

จากการวิเคราะห์ความความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน พิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม (ตาราง 33) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงานอย่างเชื่อมั่นได้

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย ค่าเฉลี่ย 3.91 และ 3.29 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.78 และ 3.42 ตามลำดับ (ตารางที่ 41 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก สำหรับความผูกพันในงานก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 3 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ที่มีความผูกพันในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน และมีความผูกพันในองค์กรที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	34.27	1	34.27	63.76***	.000
ความผูกพันในองค์กร	3.75	1	3.75	6.97**	.009
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.12	1	.12	.22	.640
Error	218.21	406	.54		
Total	5501.40	410			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มรวม โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.97$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.74$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.52$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	8.15	1	8.15	17.36***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.29	1	.29	.61	.436
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.07	1	.07	.16	.692
Error	46.51	99	.47		
Total	1568.80	103			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.18$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่สูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	24.99	1	24.99	45.74***	.000
ความผูกพันในองค์กร	3.28	1	3.28	6.01*	.015
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.09	1	.09	.17	.684
Error	165.59	303	.55		
Total	3932.60	307			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, * ที่ระดับ .05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.89$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.68$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	6.68	1	6.68	12.88**	.001
ความผูกพันในองค์กร	.25	1	.25	.48	.491
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.24	1	.24	.46	.500
Error	28.53	55	.52		
Total	692.42	59			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.91$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	16.89	1	16.89	36.11***	.000
ความผูกพันในองค์กร	2.19	1	2.19	4.69*	.031
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.00	1	.00	.00	.951
Error	95.89	205	.47		
Total	2586.30	209			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, * ที่ระดับ .05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.85$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.64$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	1.61	1	1.61	2.51	.118
ความผูกพันในองค์กร	1.15	1	1.15	1.78	.186
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.14	1	.14	.22	.637
Error	46.37	72	.64		
Total	1157.73	76			

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ไม่แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect)

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	7.10	1	7.10	14.32***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.01	1	.01	.02	.887
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.37	1	.37	.75	.390
Error	30.74	62	.50		
Total	1065.95	66			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.31$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			
		การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (ก)	ความผูกพันในองค์กร (ข)	กxข	% ทำนาย
รวม	410	63.76***	6.97**	.22	23.10
สายวิชาการ	103	17.36***	.61	.16	23.40
สายสนับสนุนวิชาการ	307	45.74***	6.01*	.17	22.50
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	12.88**	.48	.46	31.10
ปริญญาตรี	209	36.11***	4.69*	.00	25.70
ปริญญาโท	76	2.51	1.78	.22	10.80
ปริญญาเอก	66	14.32***	.02	.75	22.60

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.97	น้อย = 3.30
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.74	น้อย = 3.52
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.18	น้อย = 3.51
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.89	น้อย = 3.23
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.68	น้อย = 3.44
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.91	น้อย = 3.05
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.85	น้อย = 3.18
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.64	น้อย = 3.40
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.97	น้อย = 3.63
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.31	น้อย = 3.58

จากตาราง 49 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

จากการวิเคราะห์ความความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน พิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม (ตาราง 33) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กรอย่างเชื่อมั่นได้

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กรอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย ค่าเฉลี่ย 3.97 และ 3.30 ตามลำดับ และ บุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.52 ตามลำดับ (ตารางที่ 49 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก สำหรับความผูกพันในองค์กรก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 3 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ พิจารณากลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร และมีความผูกพันในงานที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	40.23	1	40.23	65.28***	.000
ความผูกพันในงาน	7.33	1	7.33	11.90**	.001
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.00	1	.00	.01	.906
Error	250.21	406	.62		
Total	4825.82	410			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มรวม โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.74$) เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 2.97$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.52$) เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	7.07	1	7.07	13.38***	.000
ความผูกพันในงาน	2.49	1	2.49	4.71*	.032
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.01	1	.01	.03	.874
Error	52.27	99	.53		
Total	1385.13	103			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, * ที่ระดับ .05

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.85$) เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.24$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายวิชาการที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.72$) เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.36$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	31.78	1	31.78	50.14***	.000
ความผูกพันในงาน	4.30	1	4.30	6.79**	.010
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.10	1	.10	.16	.693
Error	192.05	303	.634		
Total	3440.70	307			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.69$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 2.89$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.44$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.14$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	15.11	1	15.11	31.72***	.000
ความผูกพันในงาน	1.16	1	1.16	2.44	.124
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	1.02	1	1.02	2.13	.150
Error	26.21	55	.48		
Total	613.33	59			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.26$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 2.67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	13.67	1	13.67	22.06***	.000
ความผูกพันในงาน	5.92	1	5.92	9.56**	.002
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	2.49	1	2.49	4.02*	.046
Error	127.03	205	.62		
Total	2313.49	209			

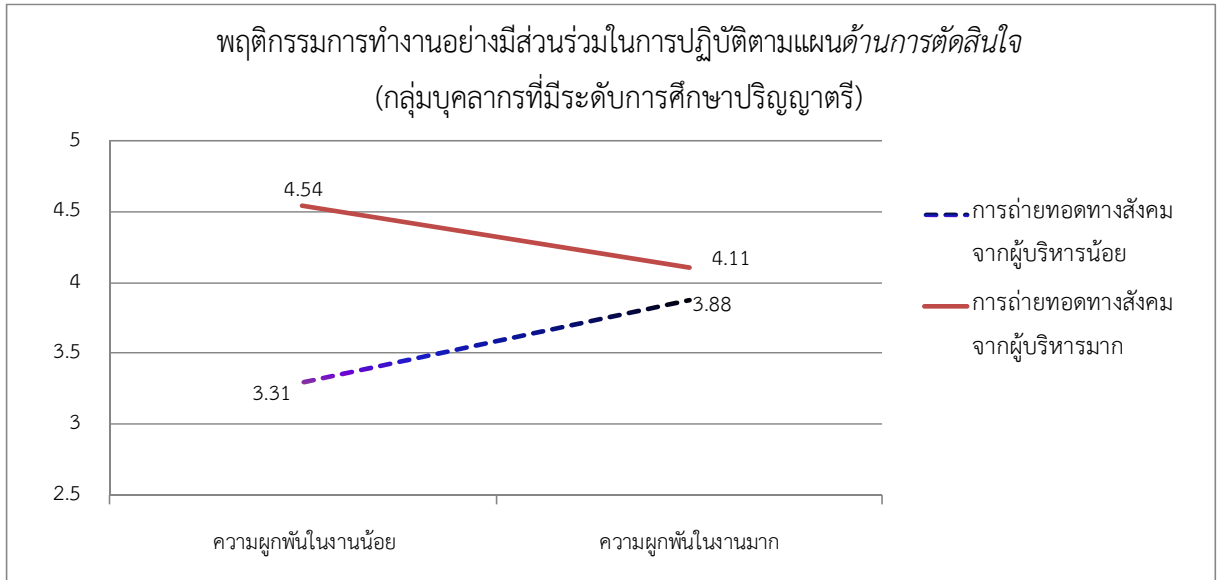
หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.54$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 2.92$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.43$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.02$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงานในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	ความผูกพันในงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
น้อย	น้อย	86	2.85	11	.806	-.14	-.35	-1.02*
น้อย	มาก	46	2.99	12	.917		-.21	-.88*
มาก	น้อย	16	3.20	21	6.17			-.67*
มาก	มาก	61	3.87	22	6.86			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 5 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ (ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี)

จากภาพประกอบ 5 แม้ว่าลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ Ordinal interaction แต่มีแนวโน้มที่จะเป็นแบบ Disordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) แต่ก็แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงานร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 55) พบว่า 1) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานมาก 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานมาก 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในงานมาก

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	6.78	1	6.78	10.30**	.002
ความผูกพันในงาน	1.63	1	1.63	2.47	.120
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	3.24	1	3.24	4.93*	.030
Error	47.39	72	.66		
Total	989.88	76			

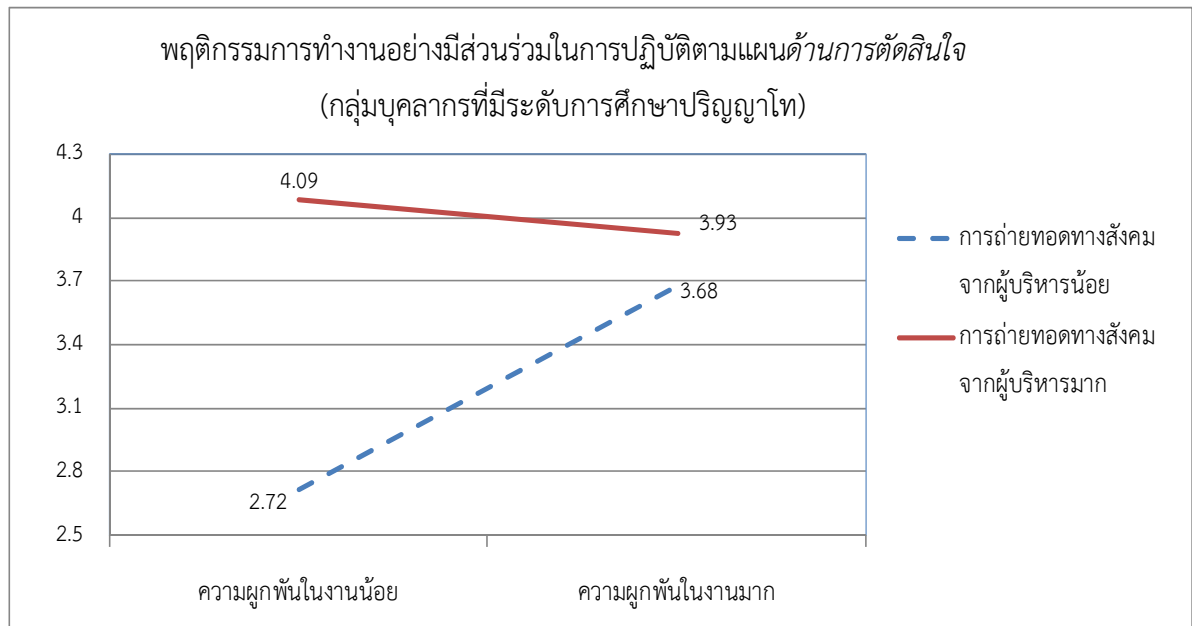
หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.01$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงานในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	ความผูกพันในงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
น้อย	น้อย	26	2.72	11	1.035	-.96*	-1.37*	-1.21*
น้อย	มาก	14	3.68	12	.467		-.41	-.25
มาก	น้อย	4	4.09	21	.862			.16
มาก	มาก	32	3.93	22	.708			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ (ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท)

จากภาพประกอบ 6 แม้ว่าลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ Ordinal interaction แต่มีแนวโน้มที่จะเป็นแบบ Disordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) แต่ก็แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงานร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 57) พบว่า 1) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานน้อย และ 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานมาก

ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	5.46	1	5.46	10.66**	.002
ความผูกพันในงาน	.90	1	.90	1.76	.190
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.00	1	.00	.01	.941
Error	31.77	62	.51		
Total	909.13	66			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.89$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			
		การถ่ายทอดทางสังคม จากผู้บริหาร (ก)	ความผูกพันในงาน (ข)	กXข	% ทำนาย
รวม	410	65.28***	11.90**	.01	26.50
สายวิชาการ	103	13.38***	4.71*	.03	23.70
สายสนับสนุนวิชาการ	307	50.14***	6.79**	.16	26.70
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	31.72***	2.44	2.13	45.40
ปริญญาตรี	209	22.06***	9.56*	4.02*	24.20
ปริญญาโท	76	10.31**	2.47	4.93*	33.30
ปริญญาเอก	66	10.66**	1.76	.00	20.60

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.74	น้อย = 2.97
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.52	น้อย = 3.19
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.85	น้อย = 3.24
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.72	น้อย = 3.36
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.69	น้อย = 2.89
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.44	น้อย = 3.14
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.26	น้อย = 2.67
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.54	น้อย = 2.92
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.43	น้อย = 3.02
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.01	น้อย = 3.20
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.89	น้อย = 3.25

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือ

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย ค่าเฉลี่ย 3.74 และ 2.97 ตามลำดับ และ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.19 ตามลำดับ (ตารางที่ 59 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่มพบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในทุกกลุ่ม สำหรับความผูกพันในงานก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 3 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีความผูกพันในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร และมีความผูกพันในองค์กรที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	51.52	1	51.52	83.11***	.000
ความผูกพันในองค์กร	6.69	1	6.69	10.80**	.001
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.01	1	.01	.02	.898
Error	251.70	406	.62		
Total	4825.82	410			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มรวม โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.79$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.54$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	9.29	1	9.29	17.02***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.50	1	.50	.92	.340
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.48	1	.48	.88	.350
Error	54.04	99	.55		
Total	1385.13	103			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.95$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	40.87	1	40.87	65.05***	.000
ความผูกพันในองค์กร	6.37	1	6.37	10.14**	.002
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.12	1	.12	.19	.667
Error	190.36	303	.63		
Total	3440.70	307			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.73$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 2.92$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.49$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	16.74	1	16.74	33.47***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.02	1	.02	.03	.864
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.02	1	.02	.03	.864
Error	27.51	55	.50		
Total	613.33	59			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.94$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 2.67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	15.96	1	15.96	26.30***	.000
ความผูกพันในองค์กร	8.80	1	8.80	14.51***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.95	1	.95	1.56	.21
Error	124.39	205	.61		
Total	2313.49	209			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.62$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 2.98$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.53$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.06$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	8.58	1	8.58	11.33**	.001
ความผูกพันในองค์กร	.79	1	.79	1.04	.311
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.53	1	.53	.70	.404
Error	54.52	72	.76		
Total	989.88	76			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.94$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	7.20	1	7.20	13.96***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.10	1	.10	.19	.667
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.63	1	.63	1.23	.272
Error	31.96	62	.52		
Total	909.13	66			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.97$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			
		การถ่ายทอดทางสังคม	ความผูกพันในองค์กร	กxข	% ทำนาย
		จากผู้บริหาร (ก)	(ข)		
รวม	410	83.71***	10.80**	.02	26.10
สายวิชาการ	103	17.02***	.92	.88	21.20
สายสนับสนุนวิชาการ	307	65.05***	10.14**	.19	27.40
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	33.47***	.03	.03	42.70
ปริญญาตรี	209	26.30***	14.51***	.21	25.70
ปริญญาโท	76	11.33**	1.04	.70	23.30
ปริญญาเอก	66	13.96***	.19	1.23	20.20

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.79	น้อย = 3.00
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.54	น้อย = 3.25
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.95	น้อย = 3.29
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.73	น้อย = 2.92
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.49	น้อย = 3.16
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.94	น้อย = 2.67
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.62	น้อย = 2.98
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.53	น้อย = 3.06
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.94	น้อย = 3.16
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.97	น้อย = 3.29

จากตาราง 67 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

จากการวิเคราะห์ความความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนด้านการตัดสินใจ พิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะชีวิสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม (ตาราง 33) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย ค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.00 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.25 ตามลำดับ (ตารางที่ 67 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม

พบว่า คณะแผนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในทุกกลุ่ม กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย สำหรับความผูกพันในองค์กรก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 2 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ

ส่วนที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และมีความผูกพันในงานที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 68 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	37.81	1	37.81	61.05***	.000
ความผูกพันในงาน	6.40	1	6.40	10.34**	.001
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.26	1	.26	.42	.516
Error	251.46	406	.62		
Total	4825.82	410			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 68 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มรวม โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

สูง ($\bar{X} = 3.70$) เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 2.95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.48$) เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.17$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 69 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	7.20	1	7.20	13.74***	.000
ความผูกพันในงาน	1.15	1	1.15	2.19	.142
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.02	1	.02	.05	.832
Error	51.86	99	.52		
Total	1385.13	103			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 69 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.88$) เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.22$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 70 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	30.21	1	30.21	47.31***	.000
ความผูกพันในงาน	4.54	1	4.54	7.11**	.008
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.53	1	.53	.83	.363
Error	193.44	303	.64		
Total	3440.70	307			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 70 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.63$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 2.87$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.40$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.10$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 71 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	7.91	1	7.91	13.05**	.001
ความผูกพันในงาน	.20	1	.20	.32	.57
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.07	1	.07	.11	.74
Error	33.33	55	.61		
Total	613.33	59			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 71 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.86$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 2.70$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 72 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	20.17	1	20.17	33.17***	.000
ความผูกพันในงาน	2.72	1	2.72	4.48*	.036
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.57	1	.57	.94	.334
Error	124.70	205	.61		
Total	2313.49	209			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 72 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.62$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 2.87$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.83$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.11$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 73 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	2.70	1	2.70	4.31*	.041
ความผูกพันในงาน	6.23	1	6.23	9.05**	.004
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.35	1	.35	.50	.480
Error	49.56	72	.69		
Total	989.88	76			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 73 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.62$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.12$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.74$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 74 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	5.17	1	5.17	9.88**	.003
ความผูกพันในงาน	.20	1	.20	.38	.541
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.09	1	.09	.17	.679
Error	32.46	62	.52		
Total	909.13	66			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 74 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.92$) เป็นผู้ที่มีความประพฤติการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.26$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 75 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)		กxข	% ทำนาย
		การถ่ายทอดทางสังคม จากผู้ร่วมงาน (ก)	ความผูกพันในงาน (ข)		
รวม	410	61.05***	10.34**	.42	26.20
สายวิชาการ	103	13.74***	2.19	.05	24.30
สายสนับสนุนวิชาการ	307	47.31***	7.11**	.83	26.20
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	13.05**	.32	.11	30.60
ปริญญาตรี	209	33.17***	4.48*	.94	25.50
ปริญญาโท	76	4.31*	9.05**	.50	30.30
ปริญญาเอก	66	9.88**	.38	.17	18.90

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	
		ตามแผนด้านการตัดสินใจ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.70	น้อย = 2.95
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.48	น้อย = 3.17
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.88	น้อย = 3.22
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.63	น้อย = 2.87
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.40	น้อย = 3.10
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.86	น้อย = 2.70
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.62	น้อย = 2.87
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.83	น้อย = 3.11
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.62	น้อย = 3.12
		มาก = 3.74	น้อย = 3.01
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.92	น้อย = 3.26

จากตาราง 75 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

จากการวิเคราะห์ความความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนด้านการตัดสินใจ พิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงาน ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะวิชาชีพ (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม (ตาราง 75) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย ค่าเฉลี่ย 3.70 และ 2.95 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

ด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.17 ตามลำดับ (ตารางที่ 75 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในทุกกลุ่ม กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย สำหรับความผูกพันในงานก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 3 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ที่มีความผูกพันในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ

ส่วนที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และมีความผูกพันในองค์กรที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 76 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	48.61	1	48.61	77.56***	.000
ความผูกพันในองค์กร	3.60	1	3.60	5.74*	.017
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.12	1	.12	.19	.660
Error	254.43	406	.63		
Total	4825.82	410			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 76 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มรวม โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.76$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 2.96$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.47$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 77 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	10.29	1	10.29	19.15***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.03	1	.03	.05	.816
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.10	1	.10	.18	.674
Error	53.20	99	.54		
Total	1385.13	103			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 77 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.97$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.22$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 78 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	37.41	1	37.41	58.46***	.000
ความผูกพันในองค์กร	4.02	1	4.02	6.28*	.013
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.30	1	.30	.47	.493
Error	193.87	303	.64		
Total	3440.70	307			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 78 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.69$) เป็นผู้ที่มีการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 2.88$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.42$) เป็นผู้ที่มีการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.15$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 79 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	10.91	1	10.91	17.97***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.14	1	.14	.24	.628
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.02	1	.02	.02	.877
Error	33.78	55	.61		
Total	613.33	59			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 79 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.79$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 2.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 80 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	19.28	1	19.28	32.36***	.000
ความผูกพันในองค์กร	5.31	1	5.31	8.92**	.003
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.16	1	.16	.26	.609
Error	122.11	205	.60		
Total	2313.49	209			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 80 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.65$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 2.94$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.48$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.11$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 81 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	8.30	1	8.30	11.11**	.001
ความผูกพันในองค์กร	.97	1	.97	1.30	.258
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	1.27	1	1.27	1.70	.197
Error	53.79	72	.75		
Total	989.88	76			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 81 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.81$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.04$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 82 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	7.02	1	7.02	13.63***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.12	1	.12	.23	.630
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.76	1	.76	1.48	.228
Error	31.93	62	.52		
Total	909.13	66			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 82 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.01$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 83 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			
		การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (ก)	ความผูกพันในองค์กร (ข)	กxข	% ทำนาย
รวม	410	77.56***	5.74*	.19	25.30
สายวิชาการ	103	19.15***	.05	.18	22.40
สายสนับสนุนวิชาการ	307	58.46***	6.28*	.47	26.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	17.97***	.24	.02	30.50
ปริญญาตรี	209	32.36***	8.92**	.26	27.10
ปริญญาโท	76	11.11**	1.30	1.70	24.30
ปริญญาเอก	66	13.63***	.23	1.48	20.20

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.76	น้อย = 2.96
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.47	น้อย = 3.25
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.97	น้อย = 3.22
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.69	น้อย = 2.88
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.42	น้อย = 3.15
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.79	น้อย = 2.69
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.65	น้อย = 2.94
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.48	น้อย = 3.11
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.81	น้อย = 3.04
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.01	น้อย = 3.29

จากตาราง 83 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

จากการวิเคราะห์ความความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนด้านการตัดสินใจ พิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะชีวิสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม (ตาราง 83) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย ค่าเฉลี่ย 3.76 และ 2.96 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.25 ตามลำดับ (ตารางที่ 83 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม

พบว่า คณะแผนปฏิบัติการการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในทุกกลุ่ม กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย สำหรับความผูกพันในงานก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 2 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ

ส่วนที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร และมีความผูกพันในงานที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 84 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	28.26	1	28.26	57.68***	.000
ความผูกพันในงาน	10.05	1	10.05	20.52***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	1.98	1	1.98	4.05*	.045
Error	198.89	406	.48		
Total	5803.52	410			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, *ที่ระดับ .05

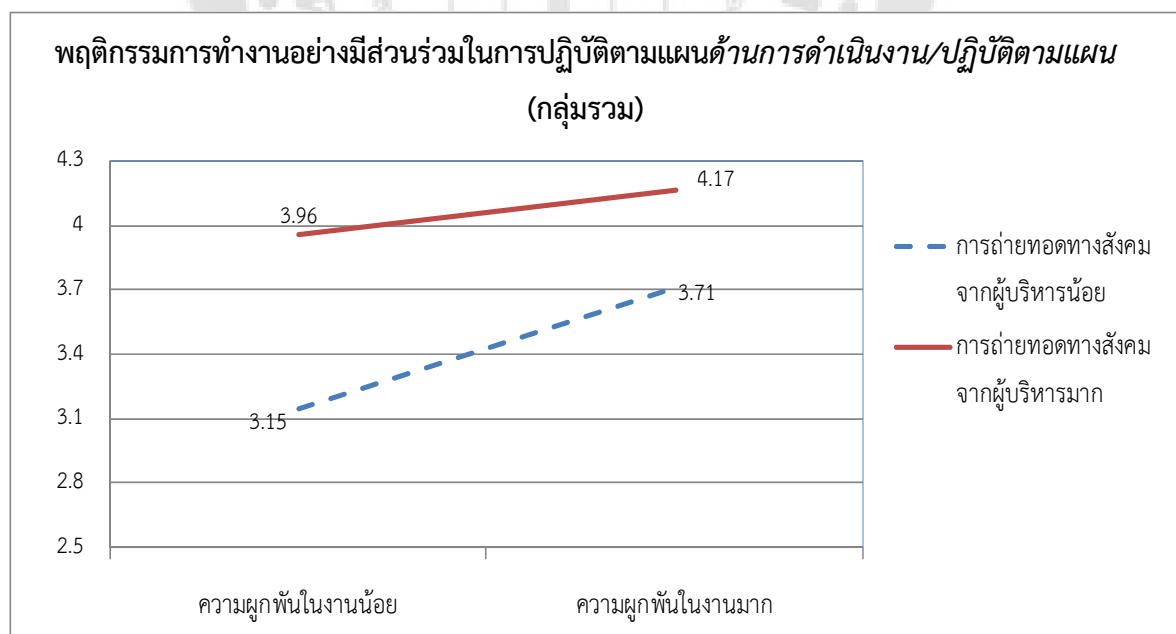
จากตาราง 84 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มรวม โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.06$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้าน

การดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.42$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.93$) เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติตามแผนอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 85 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงานในกลุ่มรวม

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	ความผูกพันในงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
น้อย	น้อย	150	3.15	11	.773	-.55*	-.81*	-1.02*
น้อย	มาก	93	3.70	12	.750		-.26*	-.47*
มาก	น้อย	30	3.96	21	.716			-.21
มาก	มาก	137	4.17	22	.564			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (ในกลุ่มรวม)

จากภาพประกอบ 7 แม้ว่าลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ ordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) แต่ก็แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงานร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 85) พบว่า 1) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย 3) บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย 4) บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานมาก และ 5) บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานน้อย

ตาราง 86 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	7.85	1	7.85	15.87***	.000
ความผูกพันในงาน	4.78	1	4.78	9.66**	.002
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	1.01	1	1.01	2.04	.156
Error	48.96	99	.49		
Total	1583.59	103			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 86 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/

ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.14$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายวิชาการที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 4.07$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 87 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	20.15	1	20.15	41.15***	.000
ความผูกพันในงาน	5.60	1	5.60	11.43**	.001
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	1.08	1	1.08	2.20	.139
Error	148.36	303	.49		
Total	4219.93	307			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 87 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.03$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.88$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 88 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	6.06	1	6.06	15.04***	.000
ความผูกพันในงาน	.00	1	.00	.00	.965
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	1.37	1	1.37	3.49	.067
Error	21.62	55	.39		
Total	779.50	59			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 88 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.34$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีการการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.33$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 89 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการการศึกษاپริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	9.41	1	9.41	18.99***	.000
ความผูกพันในงาน	5.01	1	5.01	10.11**	.002
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.17	1	.17	.34	.559
Error	101.62	205	.50		
Total	2745.96	209			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 89 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.87$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.36$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.80$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 90 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	5.61	1	5.61	10.45**	.002
ความผูกพันในงาน	1.90	1	1.90	3.54	.064
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	1.20	1	1.20	2.24	.139
Error	38.64	72	.54		
Total	1191.33	76			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 90 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.29$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 91 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	5.78	1	5.78	12.38**	.001
ความผูกพันในงาน	2.30	1	2.30	4.92*	.030
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในงาน	.50	1	.50	1.07	.306
Error	28.95	62	.47		
Total	1086.72	66			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 91 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.24$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาเอกที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 4.12$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีการการศึกษาปริญญาเอกที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.70$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 92 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน
ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันใน
งานแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการ
ปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			
		การถ่ายทอดทางสังคม จากผู้บริหาร(ก)	ความผูกพันในงาน (ข)	กxข	% ทำนาย
รวม	410	57.68***	20.52***	4.05*	28.10
สายวิชาการ	103	15.87***	9.66**	2.04	30.90
สายสนับสนุนวิชาการ	307	41.15***	11.43**	2.20	26.60
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	15.40***	.002	3.49	37.20
ปริญญาตรี	209	18.99***	10.11**	.34	22.20
ปริญญาโท	76	10.45**	3.54	2.84	34.70
ปริญญาเอก	66	12.38**	4.93*	1.07	25.20

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการ ดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม แผนด้านดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.06	น้อย = 3.42
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.93	น้อย = 3.55
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.14	น้อย = 3.49
	ความผูกพันในงาน	มาก = 4.07	น้อย = 3.56
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.03	น้อย = 3.39
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.88	น้อย = 3.54
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.34	น้อย = 3.33
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.87	น้อย = 3.56
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.80	น้อย = 3.43
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.29	น้อย = 3.55
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.24	น้อย = 3.58
	ความผูกพันในงาน	มาก = 4.12	น้อย = 3.70

จากตาราง 92 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในงานที่ต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

จากการวิเคราะห์ความความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน พิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม (ตาราง 92) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงานอย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่มที่ แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' (ตาราง 85) พบว่า 1) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย 3) บุคลากรที่มีความผูกพันในงานมาก ได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานน้อย 4) บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานมาก และ 5) บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย ค่าเฉลี่ย 4.06 และ 3.42 ตามลำดับ และ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.93 และ 3.55 ตามลำดับ (ตารางที่ 92 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

ตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในทุกกลุ่ม คือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย สำหรับความผูกพันในงานก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 4 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาเอกที่มีความผูกพันในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ

ส่วนที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 93 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	33.73	1	33.73	67.26***	.000
ความผูกพันในองค์กร	8.24	1	8.24	16.43***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	3.38	1	3.38	6.74*	.010
Error	203.59	406	.50		
Total	5803.52	410			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, *ที่ระดับ .05

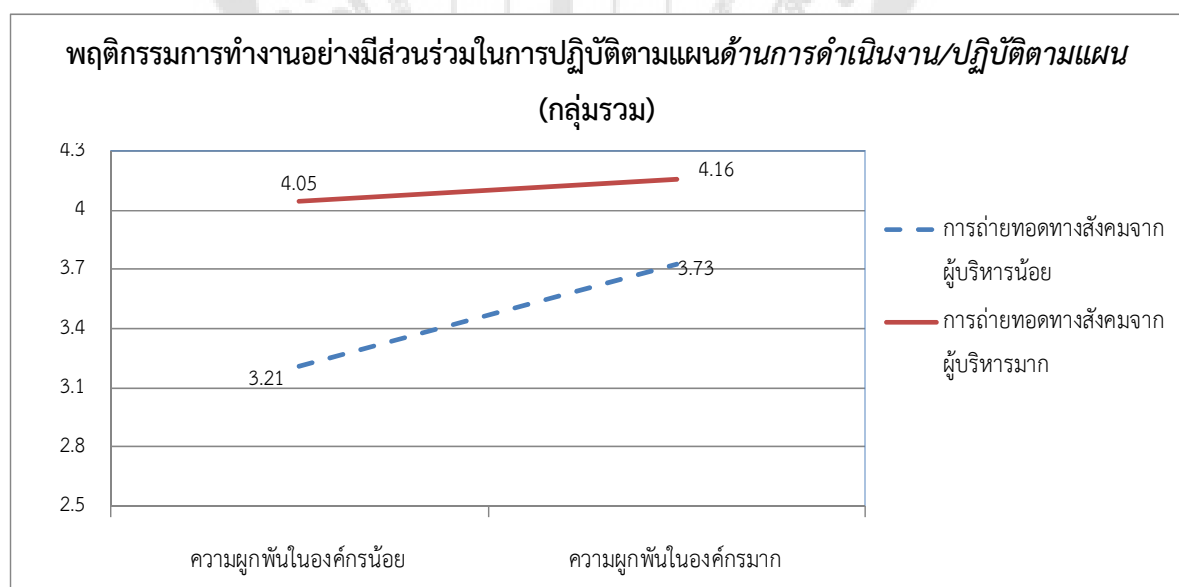
จากตาราง 93 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มรวม โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับ

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.11$) เป็นผู้ที่มียุทธกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.95$) เป็นผู้ที่มียุทธกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 94 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กรในกลุ่มรวม

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	ความผูกพันในองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
น้อย	น้อย	173	3.21	11	.789	-.52*	-.84*	-.95*
น้อย	มาก	70	3.73	12	.739		-.32*	-.43*
มาก	น้อย	50	4.05	21	.698			-.11
มาก	มาก	117	4.16	22	.549			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 8 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (ในกลุ่มรวม)

จากภาพประกอบ 8 แม้ว่าลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ Ordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) แต่ก็แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กรร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 94) พบว่า 1) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย 2) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในองค์กรน้อย 3) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานมาก 4) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย และ 5) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานน้อย

ตาราง 95 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	8.78	1	8.78	16.65***	.000
ความผูกพันในองค์กร	1.49	1	1.49	2.83	.096
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	2.57	1	2.57	4.87*	.030
Error	52.22	99	.53		
Total	1583.59	103			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, *ที่ระดับ .05

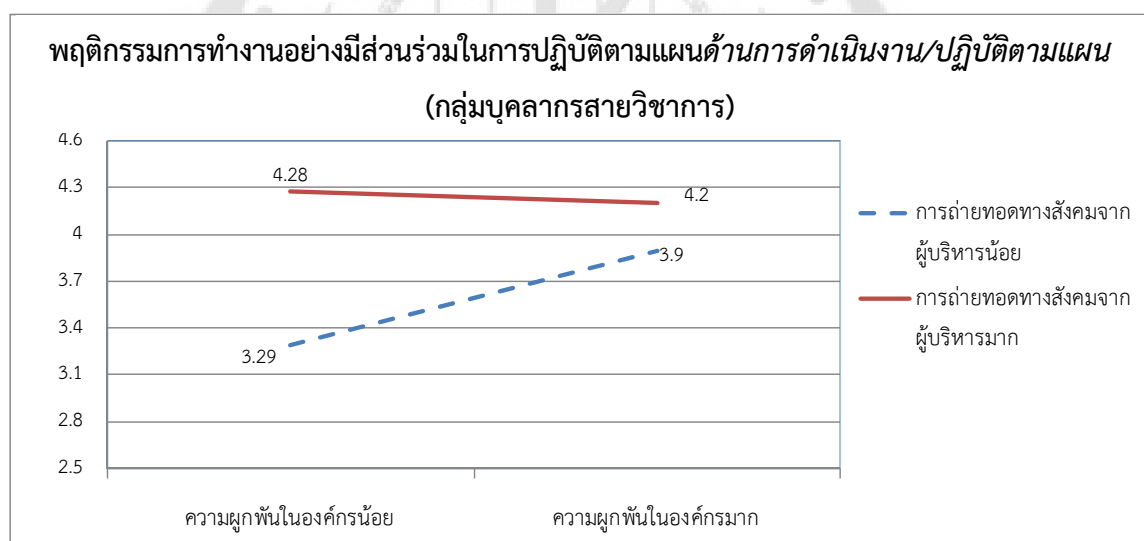
จากตาราง 95 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายวิชาการ

ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.24$) เป็นผู้ที่มียุทธกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 96 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กรในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	ความผูกพันในองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
น้อย	น้อย	37	3.29	11	.907	-.61*	-.99*	-.91*
น้อย	มาก	17	3.90	12	.662		-.38	-.3
มาก	น้อย	13	4.28	21	.583			.08
มาก	มาก	36	4.20	22	.574			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 9 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ)

จากภาพประกอบ 9 แม้ว่าลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ Ordinal interaction แต่มีแนวโน้มที่จะเป็นแบบ Disordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) แต่ก็แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กรร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม

ร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 96) พบว่า 1) บุคลากรสายวิชาการที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรสายวิชาการที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย และ 3) บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย

ตาราง 97 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	24.24	1	24.24	49.18***	.000
ความผูกพันในองค์กร	6.72	1	6.72	1.62***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	1.41	1	1.41	2.86	.092
Error	149.37	303	.49		
Total	4219.93	307			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 97 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.06$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.91$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 98 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	6.79	1	6.79	17.07***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.65	1	.65	.21	.207
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.59	1	.59	.23	.227
Error	21.89	55	.40		
Total	779.50	59			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 98 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.14$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.33$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 99 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	7.78	1	7.78	16.30***	.000
ความผูกพันในองค์กร	9.50	1	9.50	19.92***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.35	1	.35	.73	.393
Error	97.78	205	.48		
Total	2745.96	209			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 99 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่าบุคลากรสายที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 3.89$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.91$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.42$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 100 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	12.09	1	12.09	19.99***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.06	1	.06	.09	.762
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	.52	1	.52	.85	.359
Error	43.57	72	.61		
Total	1191.33	76			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 100 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาว่าปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.39$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 101 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม แผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	6.47	1	6.47	13.77***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.75	1	.75	1.61	.210
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารXความผูกพันในองค์กร	2.10	1	2.10	.47*	.038
Error	29.11	62	.47		
Total	1086.72	66			

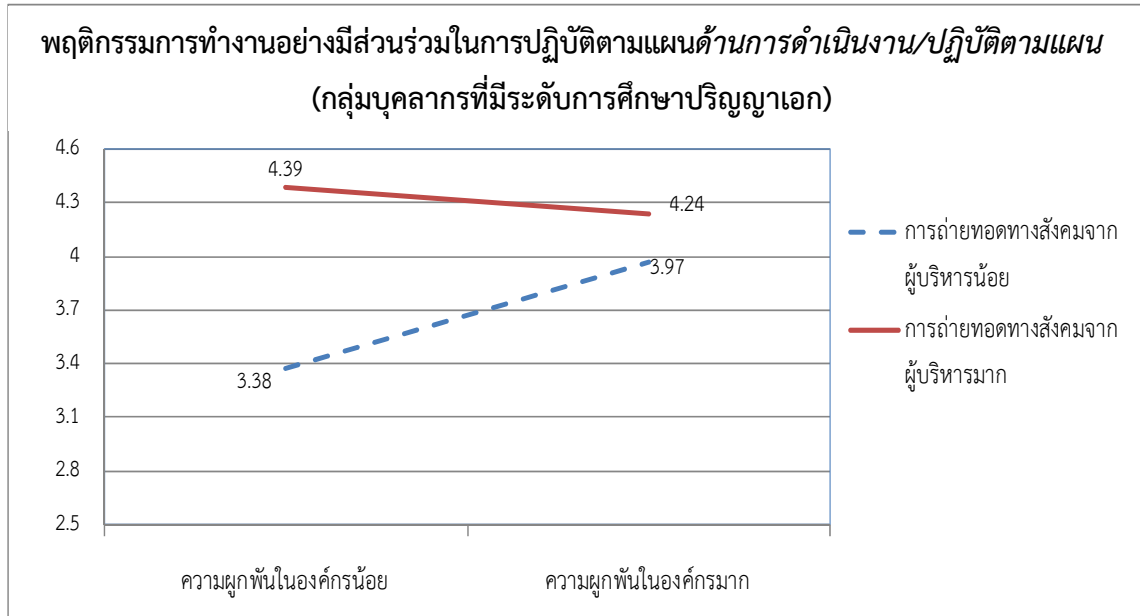
หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 101 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาว่าปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง ($\bar{X} = 4.32$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ($\bar{X} = 3.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 102 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กรในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	ความผูกพันในองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
น้อย	น้อย	17	3.38	11	.939	-.59*	-1.01*	-.86*
น้อย	มาก	15	3.97	12	.679		-.42*	-.27*
มาก	น้อย	12	4.39	21	.457			.15
มาก	มาก	22	4.24	22	.546			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 10 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก)

จากภาพประกอบ 10 แม้ว่าลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ Ordinal interaction แต่มีแนวโน้มที่จะเป็นแบบ Disordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) แต่ก็ได้แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กรร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 102) พบว่า 1) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย 4) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทาง

สังคมจากผู้บริหารน้อยมีความผูกพันในมาก และ 5) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรมากเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย

ตาราง 103 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			
		การถ่ายทอดทางสังคม จากผู้บริหาร (ก)	ความผูกพันในองค์กร (ข)	กxข	% ทำนาย
รวม	410	67.26***	16.43***	6.74**	26.40
สายวิชาการ	103	16.65***	2.83	4.87*	26.30
สายสนับสนุนวิชาการ	307	49.18***	13.62***	2.86	26.10
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	17.07***	1.63	1.49	36.40
ปริญญาตรี	209	16.30***	19.21***	.73	25.10
ปริญญาโท	76	19.99***	.09	.85	26.40
ปริญญาเอก	66	13.77***	1.61	4.47*	24.80

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.11	น้อย = 3.47
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.95	น้อย = 3.63
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.24	น้อย = 3.59
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.06	น้อย = 3.43
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.91	น้อย = 3.58
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.14	น้อย = 3.33
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 3.89	น้อย = 3.44
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.91	น้อย = 3.42
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.39	น้อย = 3.47
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	มาก = 4.32	น้อย = 3.68

จากตาราง 103 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

จากการวิเคราะห์ความความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน พิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะชีวิสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม (ตาราง 103) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กรอย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มบุคลากรที่ระดับการศึกษาปริญญาเอก สำหรับกลุ่มรวม เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่มที่ แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' (ตาราง 94) พบว่า 1) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย ค่าเฉลี่ย 4.11 และ 3.47 ตามลำดับ และ บุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.95 และ 3.63 ตามลำดับ (ตารางที่ 103 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในทุกกลุ่ม คือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย สำหรับความผูกพันในองค์กรก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 2 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ

ส่วนที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหารและมีความผูกพันในองค์กรที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 104 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	28.16	1	28.16	57.36***	.000
ความผูกพันในงาน	7.87	1	7.87	16.03***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	4.55	1	4.55	9.28**	.002
Error	199.34	406	.49		
Total	5803.52	410			

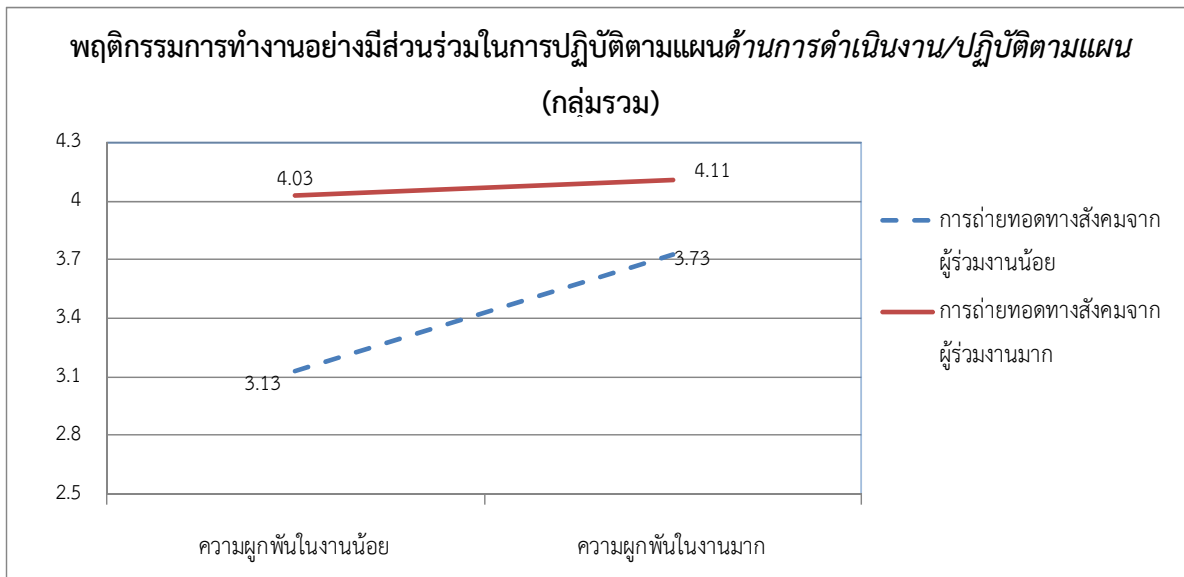
หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 104 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มรวม โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.07$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 3.92$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 105 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานในกลุ่มรวม

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	ความผูกพันในงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
น้อย	น้อย	150	3.13	11	.763	-.60*	-.90*	-.98*
น้อย	มาก	82	3.73	12	.752		-.30	-.38*
มาก	น้อย	30	4.03	21	.674			-.08*
มาก	มาก	148	4.11	22	.604			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 11 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (ในกลุ่มรวม)

จากภาพประกอบ 11 แม้ว่าลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ Ordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) แต่ก็แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงานร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 105) พบว่า 1) บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานน้อยเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย 2) บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานน้อย 3) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานมาก และ 4) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานมากเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย

ตาราง 106 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	8.32	1	8.32	17.01***	.000
ความผูกพันในงาน	2.47	1	2.47	5.05*	.027
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	1.26	1	1.26	2.58	.112
Error	48.46	99	.49		
Total	1583.59	103			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 106 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.20$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายวิชาการที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 4.04$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 107 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	19.51	1	19.51	39.60***	.000
ความผูกพันในงาน	5.06	1	5.06	10.38**	.001
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	3.42	1	3.42	6.94**	.009
Error	149.31	303	.49		
Total	4219.93	307			

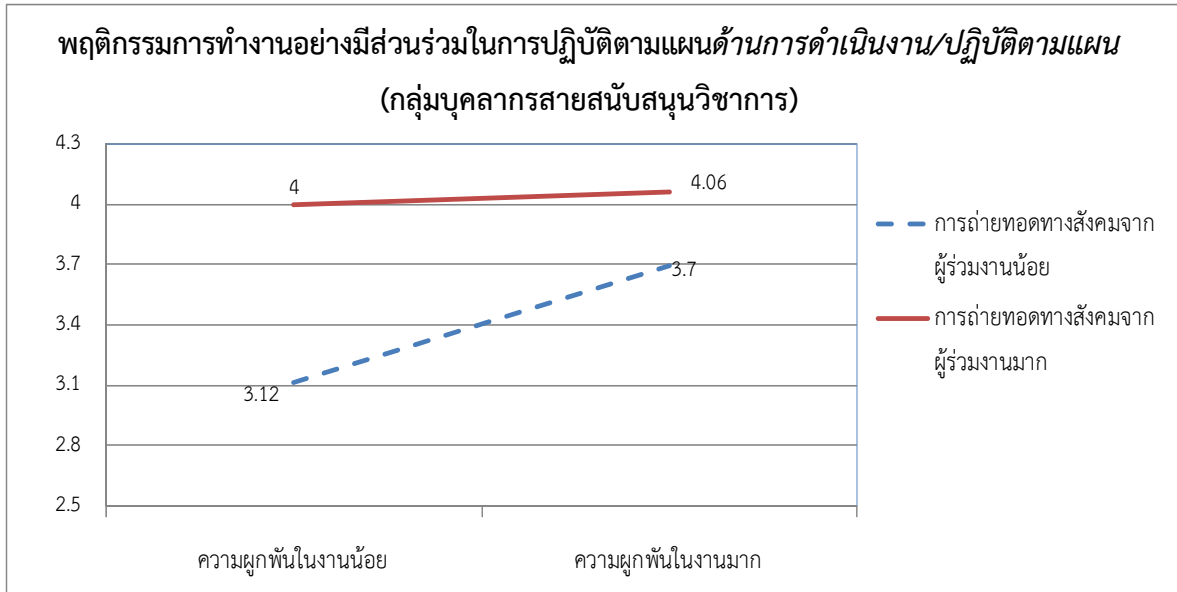
หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01

จากตาราง 107 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.20$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X} = 4.04$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 108 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	ความผูกพันในงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
น้อย	น้อย	120	3.12	11	.721	-.58*	-.88*	-.94*
น้อย	มาก	60	3.70	12	.790		-.3	-.36
มาก	น้อย	23	4.00	21	.628			-.06
มาก	มาก	104	4.06	22	.638			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 12 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ)

จากภาพประกอบ 12 แม้ว่าลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ ordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) แต่ก็แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงานร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 108) พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย และ 3) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานน้อย

ตาราง 109 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	2.20	1	2.20	4.74*	.034
ความผูกพันในงาน	.36	1	.36	.78	.382
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	.36	1	.36	.78	.382
Error	25.53	55	.46		
Total	779.50	59			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 109 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X}=4.00$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X}=3.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 110 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	13.19	1	13.19	27.57***	.000
ความผูกพันในงาน	2.91	1	2.91	6.09*	.014
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	1.72	1	1.72	3.59	.060
Error	98.10	205	.48		
Total	2745.96	209			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 110 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X}=3.95$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X}=3.34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานสูง ($\bar{X}=3.79$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X}=3.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 111 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	4.51	1	4.51	8.18**	.006
ความผูกพันในงาน	3.45	1	3.45	6.25*	.015
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	1.27	1	1.27	2.31	.133
Error	39.67	72	.55		
Total	1191.33	76			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 111 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X}=4.21$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X}=3.59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีความผูกพันในงานสูง

($\bar{X} = 4.17$) เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่มีความผูกพันในงานต่ำ ($\bar{X} = 3.63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 112 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงานแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	6.33	1	6.33	13.77***	.000
ความผูกพันในงาน	.80	1	.80	1.74	.192
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในงาน	1.06	1	1.06	2.30	.135
Error	28.49	62	.46		
Total	1086.72	66			

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 112 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกโดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.31$) เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 113 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			
		การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (ก)	ความผูกพันในงาน (ข)	กXข	% ทำนาย
รวม	410	57.36***	16.03***	9.28**	27.90
สายวิชาการ	103	17.01***	5.05*	2.58	31.60
สายสนับสนุนวิชาการ	307	30.60***	10.28**	6.94**	26.20
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	4.74*	.78	.78	25.80
ปริญญาตรี	209	27.57***	6.09*	3.59	24.90
ปริญญาโท	76	8.18**	6.25*	2.31	32.90
ปริญญาเอก	66	13.77***	1.74	2.30	26.40

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.07	น้อย = 3.43
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.92	น้อย = 3.58
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.20	น้อย = 3.49
	ความผูกพันในงาน	มาก = 4.04	น้อย = 3.65
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.03	น้อย = 3.41
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.88	น้อย = 3.56
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.00	น้อย = 3.39
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.95	น้อย = 3.34
	ความผูกพันในงาน	มาก = 3.79	น้อย = 3.50
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.21	น้อย = 3.59
	ความผูกพันในงาน	มาก = 4.17	น้อย = 3.63
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.31	น้อย = 3.59

จากตาราง 113 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในงานที่ต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

จากการวิเคราะห์ความความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน พิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงานทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม (ตาราง 113) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กรอย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำหรับกลุ่มรวม เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่มที่ แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' (ตาราง 105) พบว่า 1) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย 2) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานน้อย และ 3) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานน้อย

และคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงานอย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่มที่ แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' (ตาราง 108) พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานมาก ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย และ 3) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานน้อย

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงานอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย ค่าเฉลี่ย 4.07 และ 3.43 ตามลำดับ และ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.92 และ 3.58 ตามลำดับ (ตารางที่ 113 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในทุกกลุ่ม คือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย สำหรับความผูกพันในงานก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 4 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีความผูกพันในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานต่ำ

ส่วนที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน พิจารณากลุ่มรวม และกลุ่มย่อยประกอบด้วย สังกัดของบุคลากร (บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) และระดับการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 114 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	28.68	1	26.68	55.87***	.000
ความผูกพันในองค์กร	6.24	1	6.24	12.16**	.001
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	2.96	1	2.96	5.76*	.017
Error	208.39	406	.51		
Total	5803.52	410			

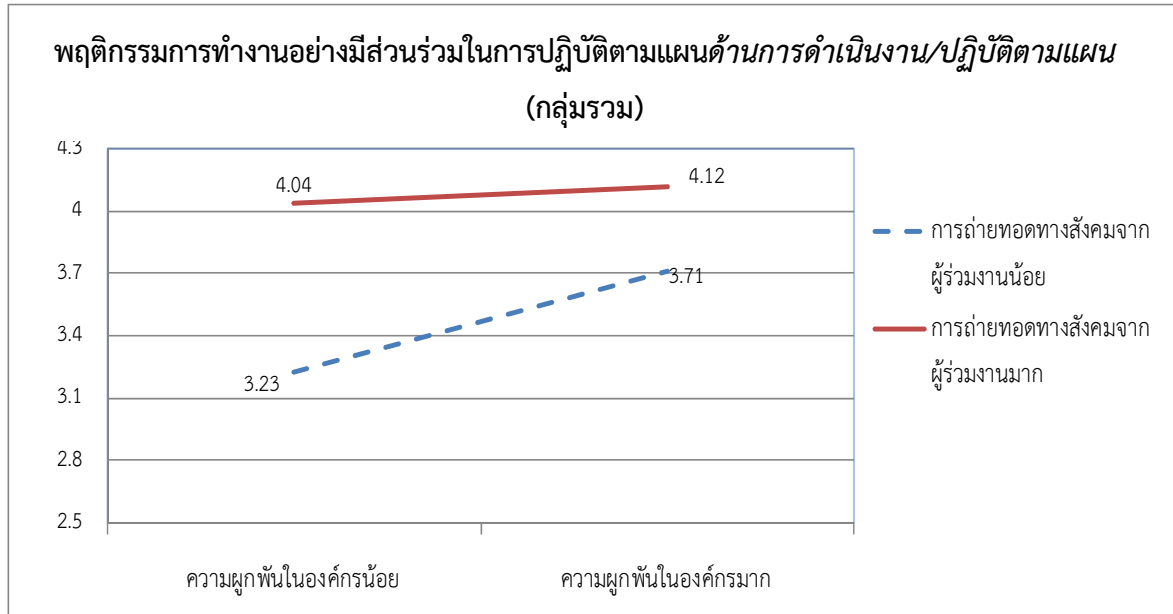
หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 114 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มรวม โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.07$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.92$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 115 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรในกลุ่มรวม

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	ความผูกพันในองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
น้อย	น้อย	176	3.23	11	.797	-.48*	-.81*	-.89*
น้อย	มาก	56	3.71	12	.743		-.33*	-.41*
มาก	น้อย	47	4.04	21	.705			-.08
มาก	มาก	131	4.12	22	.581			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 13 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (ในกลุ่มรวม)

จากภาพประกอบ 13 แม้ว่าลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ ordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) แต่ก็แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กรร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 115) พบว่า 1) บุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในองค์กรน้อย 3) บุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในองค์กรน้อย 4) บุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก และ 5) บุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มี

ความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย

ตาราง 116 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	9.59	1	9.59	18.04***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.51	1	.51	.95	.331
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.96	1	.96	1.81	.181
Error	52.60	99	.53		
Total	1583.59	103			

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 116 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.26$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 117 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	18.85	1	18.85	37.17***	.000
ความผูกพันในองค์กร	5.72	1	5.72	11.28**	.001
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	2.14	1	2.14	4.23*	.041
Error	153.68	303	.51		
Total	4219.93	307			

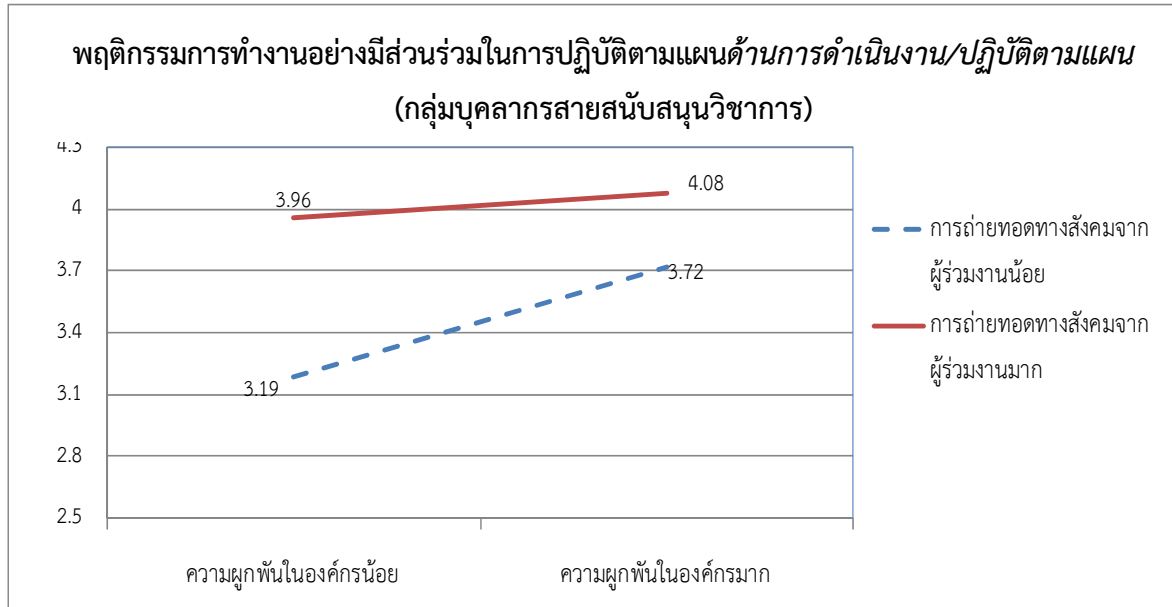
หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, *ที่ระดับ .05

จากตาราง 117 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.02$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.89$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 118 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ตามระดับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	ความผูกพันในองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	22
น้อย	น้อย	137	3.19	11	.765	-.53*	-.77*	-.89*
น้อย	มาก	43	3.72	12	.755		-.24	-.36*
มาก	น้อย	36	3.96	21	.711			-.12
มาก	มาก	91	4.08	22	.602			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 14 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน (ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ)

จากภาพประกอบ 14 แม้ว่าลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ ordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) แต่ก็แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กรร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 118) พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย 3) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในองค์กรน้อย และ 4) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย

ตาราง 119 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	3.06	1	3.06	6.56*	.013
ความผูกพันในองค์กร	.68	1	.68	1.45	.234
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.45	1	.45	.96	.332
Error	25.62	55	.47		
Total	779.50	59			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 119 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.98$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 120 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	8.61	1	8.61	18.45***	.000
ความผูกพันในองค์กร	7.56	1	7.56	16.20***	.000
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	1.28	1	1.28	2.75	.099
Error	95.61	205	.47		
Total	2745.96	209			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 120 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร พบผลปฏิกิริยสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 3.91$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.89$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ($\bar{X} = 3.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 121 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	9.12	1	9.12	13.98***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.00	1	.00	.00	.983
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	.01	1	.01	.01	.914
Error	46.94	72	.65		
Total	1191.33	76			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 121 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร พบผลปฏิกิริยสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.29$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 122 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาเอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	6.62	1	6.62	14.06***	.000
ความผูกพันในองค์กร	.04	1	.04	.07	.787
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานXความผูกพันในองค์กร	1.56	1	1.56	3.31	.074
Error	29.20	62	.47		
Total	1086.72	66			

หมายเหตุ * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 122 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาเอก โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและความผูกพันในองค์กร พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง ($\bar{X} = 4.37$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่ำ ($\bar{X} = 3.67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 123 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานและมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			
		การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (ก)	ความผูกพันในองค์กร (ข)	กXข	% ทำนาย
รวม	410	55.87***	12.16**	5.76*	24.70
สายวิชาการ	103	18.04***	2.95	.81	25.70
สายสนับสนุนวิชาการ	307	37.17***	11.28**	4.22**	24.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	6.56*	1.45	.96	25.50
ปริญญาตรี	209	18.45***	16.20***	2.75	26.80
ปริญญาโท	76	13.98***	.00	.01	20.70
ปริญญาเอก	66	14.06***	.07	3.31	24.60

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ค่าเปรียบเทียบของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน

กลุ่มรวม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.08	น้อย = 3.47
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.92	น้อย = 3.63
สายวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.26	น้อย = 3.53
		มาก = 3.98	น้อย = 3.81
สายสนับสนุนวิชาการ	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.02	น้อย = 3.45
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.89	น้อย = 3.58
ต่ำกว่าปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.98	น้อย = 3.40
		มาก = 3.83	น้อย = 3.56
ปริญญาตรี	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 3.91	น้อย = 3.44
	ความผูกพันในองค์กร	มาก = 3.90	น้อย = 3.45
ปริญญาโท	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.29	น้อย = 3.49
ปริญญาเอก	การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	มาก = 4.37	น้อย = 3.67

วิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย 3) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในองค์กรน้อย และ 4) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปร คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กรอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย ค่าเฉลี่ย 4.08 และ 3.47 ตามลำดับ และ บุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ค่าเฉลี่ย 3.92 และ 3.63 ตามลำดับ (ตารางที่ 123 ส่วนที่ 2) สำหรับในกลุ่มย่อยที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม (ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาสูงสุด) 7 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในทุกกลุ่ม คือ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย สำหรับความผูกพันในองค์กรก็แปรปรวนไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจาก 2 ใน 6 กลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ

จากการวิเคราะห์หาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน) ความผูกพัน (ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน) ในข้างต้นนั้น พบว่า

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคม ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อย (สังกัดของบุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการ และระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก)

สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน สรุปได้ว่า

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ($F_{(0.05, 1, 72)} = 6.85^*$) (ตาราง 30)

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ สรุปได้ว่า

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($F_{0.05, 1, 205} = 4.02^*$) (ตาราง 54) และระดับปริญญาโท ($F_{0.05, 1, 72} = 4.93^*$) (ตาราง 56)

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน สรุปได้ว่า

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มรวม ($F_{.05, 1, 406} = 4.05^*$) (ตาราง 84)

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มรวม ($F_{.05, 1, 406} = 6.74^*$) (ตาราง 93) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ($F_{.05, 1, 99} = 4.87^*$) (ตาราง 95) และกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ($F_{.05, 1, 62} = 4.47^*$) (ตาราง 101)

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในงานต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มรวม ($F_{.05, 1, 406} = 9.28^*$) (ตาราง 104) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ($F_{.05, 1, 303} = 6.94^*$) (ตาราง 107)

และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน พบผลปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวม ($F_{.05, 1, 406} = 5.76^*$) (ตาราง 114) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ($F_{.05, 1, 303} = 4.23^*$) (ตาราง 117)

ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 1

2.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน) ในกลุ่มตัวอย่างรวม

การวิเคราะห์ในหัวข้อนี้ เพื่อค้นหาคำตอบว่าในภาพรวมมีตัวแปรใดบ้างในงานวิจัยนี้ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์อิทธิพลแบบตัวแปรสังเกต (Observed Variable Path Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุ ซึ่งได้แก่

ตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน โดยกำหนดแบบจำลอง (Model) ที่จะทดสอบจากกรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ ที่ระบุให้ตัวแปรทุกตัวในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน) นอกจากนี้ เนื่องจากในกรอบแนวคิด ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมที่กำหนดให้ตัวแปรในสถานการณ์ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน แต่จากผลการวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ในงานวิจัยนี้ ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรลักษณะสถานการณ์และจิตลักษณะเดิมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

ดังนั้นในแบบจำลองที่จะทดสอบนี้ จึงมีเพียงแต่ผลอิทธิพลหลัก (Main Effect) ไม่มีผลปฏิสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลแบบจำลองตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง 410 คน แสดงไว้ในตาราง 126 และภาพประกอบ 15

จากตาราง 124 ปรากฏว่า แบบจำลองตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูล โดยดัชนีความกลมกลืนที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์นี้ ได้แก่ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, RMSEA, CFI, TLI, CAIC ซึ่งดัชนีความกลมกลืน ทุกตัวของแบบจำลองที่ทดสอบไม่มีดัชนีไหนที่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลอง โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับแบบจำลอง (Modification Indices) ควบคู่กับความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี ซึ่งก็คือ การตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญออกจากแบบจำลอง และผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรบางตัวสัมพันธ์กันได้ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในงานวิจัยที่ใช้วิธีการเก็บข้อมูล โดยการประเมินตนเองเพียงฝ่ายเดียว ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ปรับแล้ว แสดงไว้ในตาราง 125

ตาราง 124 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้น (กลุ่มรวม N = 410 คน)

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล (กลุ่มรวม)
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	$\chi^2 = 266.36, p\text{-value} = 0.00, df = 3$
RMSEA	น้อยกว่า .08	0.47
CFI	มากกว่า .90	0.93
TLI	มากกว่า .90	0.34
CAIC	CAIC _{model} ต่ำกว่า CAIC _{saturated}	CAIC _{model} = 497.89 CAIC _{saturated} = 252.58

ตาราง 125 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลที่ปรับแล้ว (กลุ่มรวม N = 410 คน)

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล (กลุ่มรวม)
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	$\chi^2 = 1.59$, p-value = 0.90, df = 5
RMSEA	น้อยกว่า .08	0.00
CFI	มากกว่า .90	1.00
TLI	มากกว่า .90	1.00
CAIC	CAIC _{model} ต่ำกว่า CAIC _{saturated}	CAIC _{model} = 162.96 CAIC _{saturated} = 196.45

จากตาราง 125 แบบจำลองที่ปรับแล้ว มีความกลมกลืนกับข้อมูลดัชนีความกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ที่กำหนดค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่าที่แสดงไว้ในภาพประกอบ 15 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 126 ผลวิเคราะห์จากแบบจำลองที่บ่งบอกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรความผูกพันในงานมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .63 รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกตัวในแบบจำลองนี้สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 50

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .41 รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรง และอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมผ่านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .26 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางบวกโดยตรง โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .16 และความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .10 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนทุกตัวในแบบจำลองนี้สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผนได้ร้อยละ 49

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .38 รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .35 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ ทุกตัวในแบบจำลองนี้สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจได้ร้อยละ 46

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .39 รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางบวกโดยตรง โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .24 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรง และอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .21 และความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อม

ผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .15 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน ทุกตัวในแบบจำลองนี้สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ได้ร้อยละ 46

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ดังนี้

การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนทั้ง 3 ด้าน มากกว่าตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ที่ศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .41, .39 และ .38 ตามลำดับ)

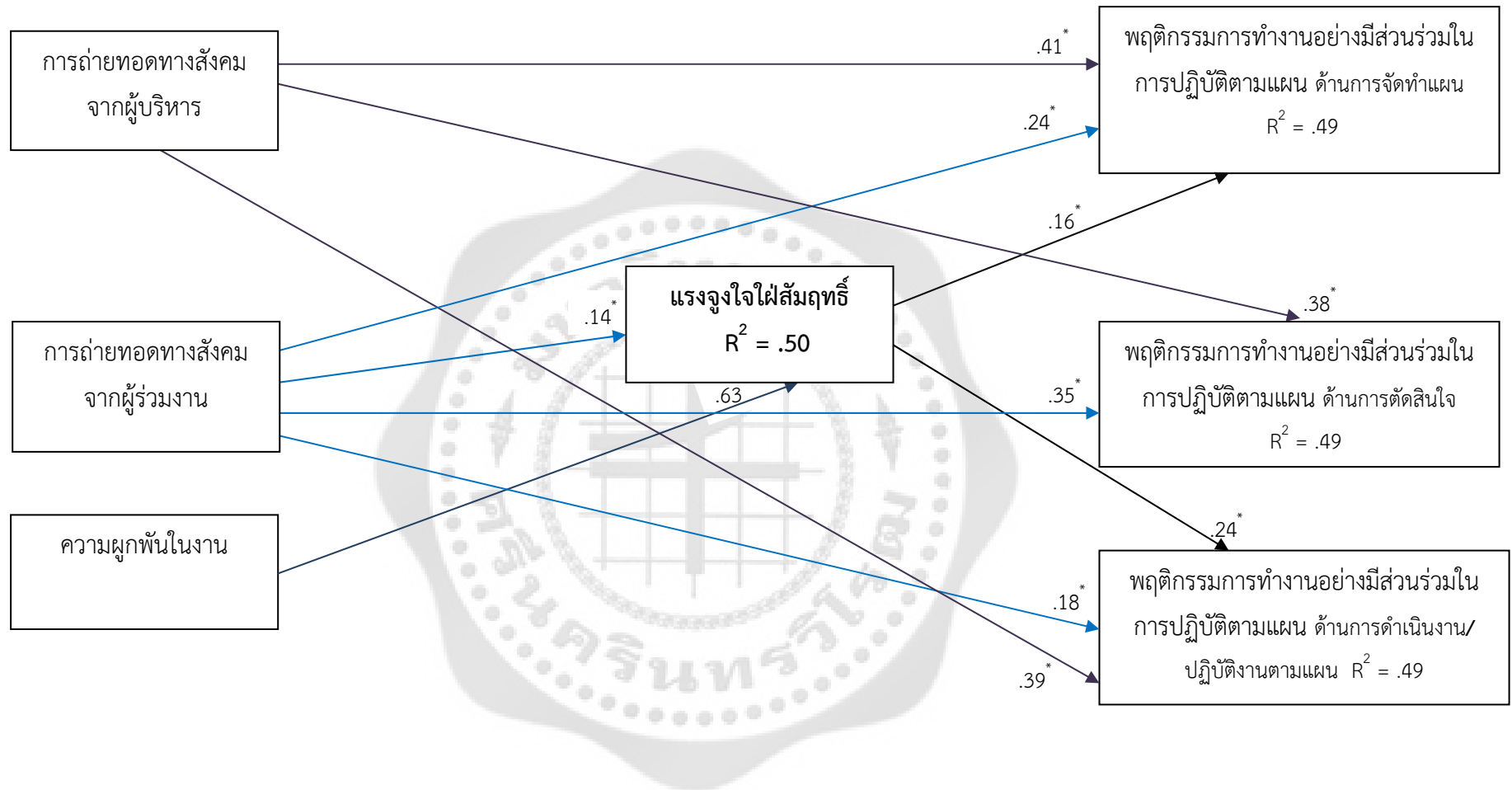
ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่าตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ที่ศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .63)



ตาราง 126 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลโดยรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อจิตลักษณะ สถานการณ์ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน ในกลุ่มตัวอย่างรวม (N = 410)

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน											
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์			ด้านการจัดทำแผน			ด้านการตัดสินใจ			ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	-	-	-	.41*	-	.41*	.38*	-	.38*	.39*	-	.39*
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	.14*	-	.14*	.24*	.02*	.26*	.35*	-	.35*	.18*	.03*	.21*
ความผูกพันในงาน	.63*	-	.63*	-	.10*	.10*	-	-	-	-	.15*	.15*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-	-	-	.16*	-	.16*	-	-	-	.24*	-	.24*
พฤติ.การทำงานด้านการจัดทำแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พฤติ.การทำงานด้านการตัดสินใจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พฤติ.การทำงานด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R^2		.50			.49			.46			.46	

หมายเหตุ: DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม TE = อิทธิพลโดยรวม ; * $p < .05$



ภาพประกอบ 15 แสดงผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน ในกลุ่มตัวอย่างรวม (N=410)

*มีนัยสำคัญที่ .05

2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญ ที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคม (เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร) ต่างกัน

จากสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคม (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน) ความผูกพัน (ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้สูงกว่าร้อยละ 50 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

2.4.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 127

ตาราง 127 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน เมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคม

กลุ่มตัวแปร	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวแปรอิสระ (1, 2, 3, 4, 5)			
		% ทำนาย	ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ	B	β
รวม	410	59.50	1, 2, 5	.42***, .30***, .20***	.43, .30, .16
เพศหญิง	272	54.40	1, 5, 2	.46***, .24***, .22**	.45, .19, .22
เพศชาย	138	68.90	5, 1	.45***, .42***	.47, .43
อายุน้อยกว่า 35 ปี	237	60.50	2, 1, 5	.38***, .34***, .21***	.37, .33, .18
อายุมากกว่า 35 ปี	173	59.70	1, 2, 3, 5	.52***, .28***, .23**, -	.54, .29, .18, -.16
ประสบการณ์ในฯ น้อยกว่า 8 ปี	245	56.90	1, 2, 3	.15*	.38, .32, .16
ประสบการณ์ในฯ มากกว่า 8 ปี	165	62.60	1, 2, 3	.39***, .34***, .19**	.48, .29, .16
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	59	60.80	1, 2	.46***, .27***, .20**	.42, .40
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	209	60.30	2, 1, 3	.40*, .41*	.42, .32, .16
ระดับการศึกษาปริญญาโท	76	47.30	1	.41***, .30***, .18**	.69
ระดับการศึกษาปริญญาเอก	66	62.20	1, 4	.77***	.72, .18
บุคลากรสายวิชาการ	103	62.50	1, 3	.67***, .23*	.71, .16
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	307	57.40	1, 2, 3	.69***, .20*	.39, .32, .17
				.69***, .32***, .21***	

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

- ตัวทำนาย** 1) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร 2) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน
3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) ความผูกพันในงาน 5) ความผูกพันในองค์กร

จากตาราง 127 พิจารณาการทำนายของตัวแปรอิสระในกลุ่มรวม พบผลว่า ตัวทำนายทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 59.50 มีตัวทำนายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร (ค่าเบต้า .42 .30 และ .20 ตามลำดับ)

และพิจารณาการทำนายของตัวแปรอิสระในกลุ่มย่อยๆ พบผลว่า ตัวทำนายทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน โดยมีปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 47.30 ถึง ร้อยละ 68.90 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย มีตัวทำนายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (ค่าเบต้า .45 และ .42 ตามลำดับ) และปริมาณการทำนายต่ำสุดพบในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ทำนายได้ร้อยละ 47.30 มีตัวทำนายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร มีค่าเบต้าเท่ากับ .77

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 59.50

และกลุ่มตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ได้ร้อยละ 50 ขึ้นไป (54.40 68.90 60.50 59.70 56.90 62.60 60.80 60.30 62.20 62.50 และ 57.40 ตามลำดับ) ในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย เพศหญิง อายุน้อยกว่า 35 ปี อายุมากกว่า 35 ปี ประสบการณ์ในฯ น้อยกว่า 8 ปี ประสบการณ์ในฯ มากกว่า 8 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาเอก บุคลากรสายวิชาการ และ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2.4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

ตาราง 128 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน เมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคม

กลุ่มตัวแปร	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวแปรอิสระ (1, 2, 3, 4, 5)			
		% ทำนาย	ตัวทำนายที่ มีนัยสำคัญ	B	β
รวม	410	51.90	1, 3, 2	.43***, .25***, .27***	.40, .19, .25
เพศหญิง	272	49.60	1, 3	.66***, .28***	.60, .21
เพศชาย	138	58.60	2, 3, 1	.47***, .25***, .24***	.45, .20, .24
อายุน้อยกว่า 35 ปี	237	51.90	1, 2, 4	.39***, .32***, .23***	.35, .29, .19
อายุมากกว่า 35 ปี	173	54.60	1, 3, 2, 5	.51***, .29***, .27***, -.17*	.52, .21, .27, -.17
ประสบการณ์ในฯ น้อยกว่า 8 ปี	245	48.80	2, 1, 3	.41***, .31***, .22***	.36, .28, .16
ประสบการณ์ในฯ มากกว่า 8 ปี	165	59.20	1, 3, 2	.55***, .25***, .16*	.55, .19, .17
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	59	60.20	2, 5	.63***, .28***	-.03, -.16
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	209	56.30	2, 1, 3	.42***, .29***, .21***	.40, .29, .18
ระดับการศึกษาปริญญาโท	76	32.10	1	.66***	.57
ระดับการศึกษาปริญญาเอก	66	54.40	1	.74***	.74
บุคลากรสายวิชาการ	103	55.40	1	.75***	.75
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	307	50.10	1, 3, 2	.39***, .29***, .29***	.56, .22, .26

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ตัวทำนาย 1) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร 2) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) ความผูกพันในงาน 5) ความผูกพันในองค์กร

จากตาราง 128 พิจารณาการทำนายของตัวแปรอิสระในกลุ่มรวม พบผลว่า ตัวทำนายทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 51.90 มีตัวทำนายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (ค่าเบต้า .43 .25 และ .27 ตามลำดับ)

และพิจารณาการทำนายของตัวแปรอิสระในกลุ่มย่อยๆ พบผลว่า ตัวทำนายทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน โดยมีปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 32.10 ถึง ร้อยละ 60.20 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีตัวทำนายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร (ค่าเบต้า .63 และ .28 ตามลำดับ) และปริมาณการทำนายต่ำสุดพบในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ทำนายได้ร้อยละ 32.10 มีตัวทำนายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร มีค่าเบต้าเท่ากับ .66

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สมรรถิ์ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 51.90

และกลุ่มตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ความผูกพันในงาน ความผูกพันในองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สมรรถิ์) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มย่อย ได้ร้อยละ 50 ขึ้นไป (58.60 51.90 54.60 59.20 60.20 56.30 54.40 55.40 และ 50.10 ตามลำดับ) ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 35 ปี ประสบการณ์ในฯ น้อยกว่า 8 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาเอก บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2.4.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

ตาราง 129 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ เมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคม

กลุ่มตัวแปร	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวแปรอิสระ (1, 2, 3, 4, 5)			
		% ทำนาย	ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ	B	β
รวม	410	47.00	1, 2	.44***, .42***	.38, .60
เพศหญิง	272	42.20	1, 2	.43***, .37***	.37, .32
เพศชาย	138	56.60	1, 2	.50***, .46***	.42, .39
อายุน้อยกว่า 35 ปี	237	44.70	2, 1	.54***, .31**	.45, .25
อายุมากกว่า 35 ปี	173	51.60	1, 2	.56***, .31**	.50, .27
ประสบการณ์ในฯ น้อยกว่า 8 ปี	245	41.00	1, 2	.43***, .38***	.37, .32
ประสบการณ์ในฯ มากกว่า 8 ปี	165	55.20	1, 2	.46***, .45***	.41, .39
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	59	45.60	1	.78***	.68
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	209	46.30	2, 1	.53***, .33***	.45, .28
ระดับการศึกษาปริญญาโท	76	40.90	1, 2	.58**, .31*	.42, .27
ระดับการศึกษาปริญญาเอก	66	54.50	1	.74***	.74
บุคลากรสายวิชาการ	103	54.10	1	.78***	.74
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	307	44.80	2, 1	.48***, .39***	.40, .33

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ตัวทำนาย 1) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร 2) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน
3) แรงจูงใจใฝ่สมรรถิ์ 4) ความผูกพันในงาน 5) ความผูกพันในองค์กร

จากตาราง 129 พิจารณาการทํานายของตัวแปรอิสระในกลุ่มรวม พบผลว่า ตัวทํานายทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ความผูกพันในงาน ความผูกพันในองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ร่วมกันทํานายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 47.00 มีตัวทํานายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (ค่าเบต้า .44 และ .42 ตามลำดับ)

และพิจารณาการทํานายของตัวแปรอิสระในกลุ่มย่อยๆ พบผลว่า ตัวทํานายทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ความผูกพันในงาน ความผูกพันในองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ร่วมกันทํานายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ โดยมีปริมาณการทํานายอยู่ระหว่างร้อยละ 42.20 ถึง ร้อยละ 56.60 ทํานายได้สูงสุดในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย มีตัวทํานายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (ค่าเบต้า .50 และ .46 ตามลำดับ) และปริมาณการทํานายต่ำสุดพบในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ทํานายได้ร้อยละ 40.90 มีตัวทํานายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (ค่าเบต้าเท่ากับ .58 และ .31 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ร่วมกันทํานายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 47.00

และกลุ่มตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ร่วมกันทํานายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ได้ร้อยละ 50 ขึ้นไป (56.60 51.60 55.20 54.50 และ 54.10 ตามลำดับ) ในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 35 ปี ประสบการณ์ในมากกว่า 8 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก และบุคลากรสายวิชาการ

2.4.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านงาน/ปฏิบัติตามแผน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

ตาราง 130 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคม

กลุ่มตัวแปร	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวแปรอิสระ (1, 2, 3, 4, 5)			
		% ทำนาย	ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ	B	β
รวม	410	47.00	1, 3, 2	.40***, .34***, .19**	.37, .26, .18
เพศหญิง	272	42.20	1, 3, 2	.36***, .38***, .17*	.34, .29, .16
เพศชาย	138	58.00	1, 3, 2, 5	.50***, .34***, .27**, -.16*	.48, .27, .26, -.16
อายุน้อยกว่า 35 ปี	237	52.50	1, 3, 2	.34***, .37***, .25**	.31, .30, .24
อายุมากกว่า 35 ปี	173	40.70	1, 3	.52***, .37***	.51, .26
ประสบการณ์ในฯ น้อยกว่า 8 ปี	245	50.80	1, 3, 2	.43***, .31***, .21*	.40, .24, .19
ประสบการณ์ในฯ มากกว่า 8 ปี	165	41.20	1, 3	.48***, .41***	.46, .31
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	59	46.20	1, 4	.57***, .21*	.58, .22
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	209	42.80	2, 3, 1	.24**, .34***, .28**	.23, .28, .27
ระดับการศึกษาปริญญาโท	76	62.40	1, 3, 5	.71***, .76***, -.36***	.57, .51, -.38
ระดับการศึกษาปริญญาเอก	66	45.70	2	.62***	.68
บุคลากรสายวิชาการ	103	52.10	1, 3	.62***, .36**	.58, .25
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	307	44.10	1, 3, 2	.38***, .35***, .17*	.36, .28, .16

หมายเหตุ *** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **ที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

ตัวทำนาย 1) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร 2) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) ความผูกพันในงาน 5) ความผูกพันในองค์กร

จากตาราง 130 พิจารณาการทำนายของตัวแปรอิสระในกลุ่มรวม พบผลว่า ตัวทำนายทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ความผูกพันในงาน ความผูกพันในองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 47.00 มีตัวทำนายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .40 .34 และ .19 ตามลำดับ)

และพิจารณาการทำนายของตัวแปรอิสระในกลุ่มย่อยๆ พบผลว่า ตัวทำนายทั้ง 5 ตัว (การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ โดยมีปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 40.70 ถึง ร้อยละ 62.40 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีตัวทำนายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร ความผูกพันในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .71 .76 และ -.36 ตามลำดับ) และปริมาณการทำนายต่ำสุดพบในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ทำนายได้ร้อยละ 40.70 มีตัวทำนายสำคัญ คือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้าเท่ากับ .52 และ .37 ตามลำดับ)

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มรวม ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 59.50) โดยมีตัวทำนายที่สำคัญได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร

พิจารณาในกลุ่มย่อย (สังกัดของบุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิง เพศชาย อายุน้อยกว่า 35 ปี อายุมากกว่า 35 ปี ประสบการณ์ในฯ น้อยกว่า 8 ปี ประสบการณ์ในฯ มากกว่า 8 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาเอก บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 54.40 68.90 60.50 59.70 56.90 62.60 60.80 60.30 62.20 62.50 และ 57.40) และสำหรับในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันในองค์กร เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน และทำนายได้ร้อยละ 59.70

สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มรวม ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 51.90) โดยมีตัวทำนายที่สำคัญได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

พิจารณาในกลุ่มย่อย (สังกัดของบุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 35 ปี อายุมากกว่า 35 ปี ประสบการณ์ในฯ มากกว่า 8 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาเอก บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 58.60 51.90 54.60 59.20 60.20 56.30 54.40 55.40 และ 50.10) และสำหรับในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูง

ในใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันในองค์กร เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน และทำนายได้ร้อยละ 54.60

สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ สรุปได้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงานร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 47.00 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

พิจารณาในกลุ่มย่อย (สังกัดของบุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 35 ปี ประสบการณ์ในฯ มากกว่า 8 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก และบุคลากรสายวิชาการ ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 56.60 51.60 55.20 54.50 และ 54.10) ซึ่งมีตัวทำนายที่สำคัญ ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน สรุปได้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 47.00 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พิจารณาในกลุ่มย่อย (สังกัดของบุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงานร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย อายุ น้อยกว่า 35 ปี ประสบการณ์ในฯ น้อยกว่า 8 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท และบุคลากรสายวิชาการ ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 58.00 52.50 50.80 62.40 และ 52.10) และสำหรับในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย และกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันในองค์กร เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน และทำนายได้ร้อยละ 58.00 และ 62.40 ตามลำดับ

ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 3 บางส่วน

บทที่ 5

การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน ซึ่งลักษณะทางชีวิตสังคมประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร (สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ) 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 410 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดโดยผู้วิจัยพัฒนาและสร้างขึ้น ซึ่งมีตัวแปรต่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน) 2) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร 3) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) ความผูกพันในงาน และ 6) ความผูกพันในองค์กร 7) ตัวแปรลักษณะทางชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รวมตัวแปรที่ศึกษาทั้งสิ้น 12 ตัวแปร มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ 2 ลักษณะ คือ 1) สถิติบรรยายข้อมูล เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way Analysis of variance) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์อิทธิพลแบบตัวแปรสังเกต (Observed Variable Path Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานและเพื่อประโยชน์ในการสรุปและอภิปรายผล

การสรุปและอภิปรายผล

การนำเสนอการสรุปและอภิปรายผลในส่วนนี้ จะนำเสนอผลการสรุปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยเป็นหลัก ซึ่งมีทั้งหมด 3 ข้อ โดยเริ่มต้นจากการสรุปผลการวิจัยหลักที่สำคัญเพื่อให้เห็นภาพรวมของงานวิจัยว่าสนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด ต่อจากนั้นเป็นการอภิปรายผลการวิจัยร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย เพื่อเชื่อมโยงผลการวิจัยกับองค์ความรู้ที่มีอยู่ และสะท้อนถึง

ความสำคัญของผลการวิจัยทั้งในเชิงทฤษฎีและในเชิงปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ทั้งต่อผู้ที่ทำการวิจัยต่อไป และผู้ปฏิบัติที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับบุคลากร ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อไป

สำหรับการวิจัยนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้งหมดรวมทั้งตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ทั้ง 3 ประกอบด้วย ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ผลปรากฏว่า ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ทั้ง 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร รายละเอียดดังต่อไปนี้

อายุ เป็นลักษณะทางชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ทั้ง 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน) ($r = .181 .138$ และ $.124$ ตามลำดับ, $p = .000$) ในกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 35 ปี ที่พบผลเช่นนี้เพราะเนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากขึ้น ผ่านการทำงานมาในระดับหนึ่งซึ่งเริ่มมีความชำนาญในการทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมตามวัฒนธรรมขององค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม (Psychosocial Development Theory) ของอีริก อีริกสัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541: 1 อ้างอิงจาก Erikson, 1968) ที่ระบุไว้ว่า ขั้นที่ 6 ตามทฤษฎีพัฒนาการทางจิตของอีริกสัน คือ ความใกล้ชิดผูกพัน-ความโดดเดี่ยว (Intimacy vs. Isolation) อายุ 20-35 ปี ผู้ใหญ่ตอนต้น เริ่มรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว รับผิดชอบต่อสังคม มีความเป็นอิสระในสังคมมากกว่าวัยก่อนๆ บุคคลที่บรรลุเอกลักษณ์แห่งตนในช่วงก่อน มาในช่วงนี้อายุนี้อาจจะสามารถแบ่งปันความเชื่อถือ ความสุข และความต้องการแก่ผู้อื่น แบ่งเวลาให้แก่การทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับบุคลากรที่มีแนวโน้มทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนทั้ง 3 ด้าน เพราะการปฏิบัติตามแผนเป็นการทำงานประจำและพันธกิจของหน่วยงานที่บุคลากรทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553: 140-141) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเท่านั้น

ระดับการศึกษา เป็นลักษณะทางชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ทั้ง 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน) สำหรับ ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน **ด้านการจัดทำแผน** ($F_{3,407} = 11.06$, $p = .000$) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอกมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผนมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.81$ 3.94 และ 3.32 ตามลำดับ) และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผนมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.81$ 3.94 และ 3.43 ตามลำดับ) สำหรับระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน **ด้านการตัดสินใจ** ($F_{3,407} = 5.75$, $p = .00$) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอกมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม

แผน ด้านการตัดสินใจมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 3.48 3.63 และ 3.09 ตามลำดับ) และระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ($F_{3,407} = 7.08, p = .000$) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอกมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 3.86 3.98 และ 3.55 ตามลำดับ) และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 3.86 3.98 และ 3.54 ตามลำดับ) พบผลเช่นนี้ เพราะเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอกส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายและภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนของหน่วยงานในทุกส่วน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ในด้านการตัดสินใจ และในด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ซึ่งระดับการศึกษาเป็นตัวบ่งบอกถึงตำแหน่งงานที่รับผิดชอบงานที่มากกว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีลงไป

ประเภทบุคลากร เป็นลักษณะทางชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดทำแผน ($t_{409} = 3.705, p = .000$) ด้านการตัดสินใจ ($t_{409} = 3.488, p = .000$) และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ($t_{409} = 2.306, p = .05$) พบผลการวิจัยว่า บุคลากรสายวิชาการมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนทั้ง 3 ด้าน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับตัวแปรอิสระ ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของงานวิจัยนี้คือ เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวสังคมต่างกัน สมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อนี้คือ สมมติฐานข้อที่ 1 ระบุว่า บุคลากรที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง มีความผูกพันสูง จะมีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่า บุคลากรที่มีลักษณะอื่นๆทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวสังคมต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ เพื่อทดสอบปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way Analysis of variance) สรุปผลการวิเคราะห์ดังตาราง 131

ตาราง 131 สรุปผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของการถ่ายทอดทางสังคมและความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มชีวสังคม

การถ่ายทอดทางสังคม		ความผูกพัน					
		ความผูกพันในงาน			ความผูกพันในองค์กร		
		Ba	Bb	Bc	Ba	Bb	Bc
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร	กลุ่มรวม	-	-	4.05*	-	-	6.74*
	สายวิชาการ	-	-	-	-	-	4.87*
	ระดับการศึกษา ป.ตรี	-	4.02*	-	-	-	-
	ระดับการศึกษา ป.โท	-	4.93*	-	6.85*	-	-
	ระดับการศึกษา ป.เอก	-	-	-	-	-	4.47*
การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	กลุ่มรวม	-	-	9.28**	-	-	5.76*
	สายสนับสนุนวิชาการ	-	-	6.94**	-	-	4.23*

หมายเหตุ Ba: พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน

Bb: พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ

Bc: พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * ที่ระดับ .05

จากตาราง 131 พิจารณาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก ถ้ามีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในองค์กรน้อย และเมื่อพิจารณาต่อไปจากภาพประกอบ 4 ถึงแม้บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง มีความผูกพันในองค์กรสูงก็ตาม พบว่ามีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนต่ำลงเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารน้อย แต่มีความผูกพันในองค์กรมาก กลับมีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ได้รับการกระทำที่ในตำแหน่งงานที่มาก ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบในส่วนของหน่วยงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ และรับผิดชอบโดยตรงซึ่งส่วนใหญ่เป็นสาย

สนับสนุนการเรียนการสอนที่มีหน้าที่โดยตรงในการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารจึงอาจเป็นสิ่งที่ต้องรับรู้เป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารทุกคน และถ้าบุคลากรยังมีความผูกพันในองค์กรมากก็ยิ่งก็จะพบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550: 83-84) ที่ศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การหลายประการที่สำคัญๆ คือ การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับใน คุณค่า และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งช่วยสนับสนุนในเรื่องการให้ความร่วมมือในกิจกรรมด้านต่างๆ ขององค์การเพิ่มมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

พิจารณาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท พบผลเช่นเดียวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการจัดทำแผนว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก ถ้ามีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและโทที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย และเมื่อพิจารณาต่อไปจากภาพประกอบ 5 และ 6 ถึงแม้บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารสูง มีความผูกพันในงานสูงก็ตาม พบว่ามีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจ ต่ำลงเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารน้อย แต่มีความผูกพันในงานมาก กลับมีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการตัดสินใจสูงกว่า เพราะเนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนวิชาการที่มีภาระหน้าที่ในการสนับสนุนภารกิจการเรียนการสอน กิจกรรมที่ต้องแสดงความคิดเห็น ในการให้ข้อมูลต่างๆ ในการวางแผน หรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกิจกรรม/โครงการ หรือตลอดทั้งกิจกรรม/โครงการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงกับกิจกรรมของหน่วยงาน บุคลากรในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท จึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ ดังนั้น การปฏิบัติงานโดยตรงจะเป็นข้อมูลทางตรงที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ

พิจารณาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 1) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มรวม 2) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มรวม และกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ 3) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มรวมและกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และ 4) การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มรวมและกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในงาน กับ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร พบผลในกลุ่มรวม เป็นเพราะว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน จึงรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ รวมทั้งระเบียบ วัฒนธรรมขององค์กร การดำเนินกิจกรรมของแผน รวมทั้งการเข้าร่วม กิจกรรม/โครงการ และอื่นๆ ในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน จากผู้บริหาร ซึ่งบุคลากรทุกคนให้ความตระหนักในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของ กิจกรรมนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ดังนั้นจะเห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะสามารถนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติ และเมื่อมีการประกาศนโยบายโดยฝ่ายบริหารของหน่วยงาน ทุกฝ่ายจำเป็นต้องรับเอานโยบายมาปฏิบัติ อย่างจริงจัง เมื่อบุคลากรทุ่มเทการทำงานและปฏิบัติงานอย่างจริงจังแล้วก็เกิดความผูกพันในงานและองค์กร อย่างเช่น ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 96) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) คือ ระดับของความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงาน หรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ เป็นต้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน ตามแผน ของบุคลากร ดังนั้นการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน ก็จะมีผลที่มีความผูกพันที่มีต่องานและองค์กร ($r = .659^{***}$ และ $.671^{***}$ ตามลำดับ) สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการ ถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร ที่พบในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ เป็นเพราะสายวิชาการ เป็นคณะบริหาร จึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารองค์กรโดยตรง ดังนั้นจึงมีความผูกพันในองค์กร เพราะมีหน้าที่ บริหารงานองค์กรร่วมกับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นผู้นำนโยบายของมหาวิทยาลัยลงสู่หน่วยงานหรือองค์กรของ ตนเอง เป็นต้น

ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงาน และการถ่ายทอดทางสังคมจาก ผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน พบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ก็ เป็นเพราะว่าการที่เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ให้ความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ รวมทั้งระเบียบ วัฒนธรรมขององค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน ซึ่งการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานกันเอง ย่อม รับรู้ และเข้าใจ เป็นกันเองสามารถตอบ ถามสิ่งที่ไม่เข้าใจได้ตลอดเวลา ดังนั้น การรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการ ทำงานจากผู้ร่วมงานหรือเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลาหรืออาจช่วยเหลือกันในงานตลอดเวลา ซึ่งการมีส่วนร่วมในการ ทำงานร่วมกันย่อมเกิดความผูกพันในงานและในองค์กร ซึ่งบุคลากรเองก็เกิดความสัมพันธ์กันในที่ทำงาน ซึ่งถ้า ผู้บริหารจะส่งเสริมหรือพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน มีแนวทางดังที่ วารุณี คำแก้ว (2550 อ้างอิง จาก Jerald Greenberg and Rober A. Baron. 1977) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบที่ สูงขึ้นในงานที่ทำ บุคลากรได้รับโอกาสในการควบคุมการทำงานของตนเองมากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเข้าได้ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เป็นต้น

ที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานมาก 4) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย และ 5) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานน้อย จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น จะเห็นได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อยมีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมาก และยิ่งถ้าบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรมาก ก็ยังมีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนมากยิ่งขึ้น ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและบุคลากรรับรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนวิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานตามแผน และบุคลากรในหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบ ได้อย่างมีมาก และบุคลากรทราบว่าควรที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานได้ด้วยวิธีไหนบ้าง และได้พัฒนาตนเอง เช่น การขออนุมัติไปศึกษาดูงาน เข้าร่วมฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม/สัมมนา ซึ่งบุคลากรเองปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามแผนของหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ ของตนเอง และมีความตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน เป็นต้น

สำหรับกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และหรือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ซึ่งพบผลปฏิสัมพันธ์เช่นเดียวกันระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และความผูกพันในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า 1) บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย และ 3) บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารน้อย มีความผูกพันในงานน้อย และ 4) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้บริหารมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ได้รับการ

ถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อยมีความผูกพันในมาก จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารน้อย มีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าและยังถ้ามีความผูกพันในองค์กรมาก จะยังมีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผนสูงขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะเนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรสายวิชาการ มีความเข้าใจและมีส่วนหนึ่งที่เป็นฝ่ายบริหาร ดังนั้นจึงมีการรับรู้นโยบายต่างๆ หรือเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงานได้ดีกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

พิจารณาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบผลในกลุ่มรวม และในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำหรับในกลุ่มรวม พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ คือ 1) บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานน้อยเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย 2) บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานน้อย 3) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานมาก และ 4) บุคลากรที่มีถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย

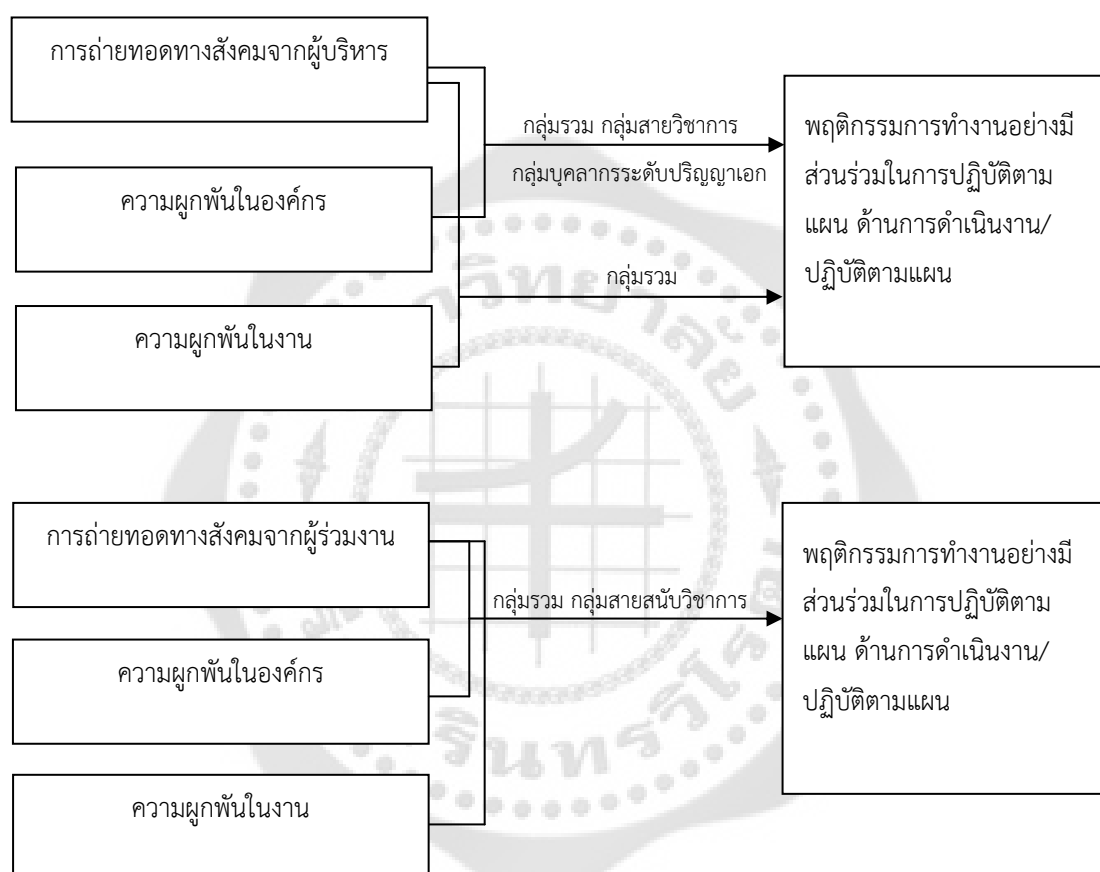
สำหรับในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย และ 3) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานน้อย จะเห็นว่า แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ที่พบในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เกิดจากตัวแปรความผูกพันในงานจากภาพประกอบ 12 ถึงแม้การถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน สูงกว่าการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย แต่จะเห็นได้ว่าแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม

แผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามสูงขึ้น ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันในงานมากขึ้น อาจเป็นเพราะว่า ความผูกพันในงานมีความสำคัญทำให้ตนเองรู้สึกว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จในงานต่างๆ เพราะเกิดจากรู้ความสามารถของตนเอง และถ้าหน่วยงานสร้างความตระหนักให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงานมากยิ่งขึ้นก็จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ ทุ่เมที่ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ ซึ่งความรู้สึกผูกพันในงานในรูปของการกระทำนั้น จะสามารถสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จได้ เป็นต้น

พิจารณาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบผลในกลุ่มรวม และในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กล่าวคือ 1) บุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในงานน้อย 2) บุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในองค์กรน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย 3) บุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรน้อย และ 4) บุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานมาก มีความผูกพันในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน มากกว่าบุคลากรที่ได้รับถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานน้อย มีความผูกพันในองค์กรมาก ซึ่งจะเห็นว่าบุคลากรของหน่วยงานในกลุ่มรวมและโดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ว่าจะได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงาน หรือมีความผูกพันในองค์กรตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมาก หรือถ้ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งไม่ว่าจะเป็นเพียงการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานหรือความผูกพันในองค์กรก็ตาม ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน เพราะเนื่องจากการถ่ายทอดการทำงานจากผู้ร่วมงานสามารถเรียนรู้หรือศึกษากระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ฯลฯ โดยการเข้าร่วมกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้วยวิธีการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานตามแผน ซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้จากการถ่ายทอดโดยตรงหรือทางอ้อมได้ด้วยตนเอง ซึ่งบุคลากรของหน่วยงานทุกคนจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งเป็นการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน สำหรับบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรมากก็ยิ่งทำให้รู้สึกว่าการมีส่วนร่วม เต็มใจและอุทิศกำลังกายและใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ซึ่งหมายถึงการยอมรับนโยบาย และเป้าหมายเดียวกับองค์กรทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถที่ตนเองจะทำได้ เป็นต้น ซึ่งผลจากงานวิจัยของบัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550: 83-84) ศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลต่อองค์การหลายประการที่สำคัญๆ คือ การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับใน คุณค่า และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งช่วยสนับสนุนในเรื่องการให้ความร่วมมือในกิจกรรมด้านต่างๆ ขององค์การเพิ่มมากยิ่งขึ้น (March ; & Simon. 1958: 611-623) ส่งผลให้พนักงานมีความ

เต็มใจในการปฏิบัติงาน และมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้อัตราการขาดงานของพนักงานในองค์กรต่ำกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย (Steers. 1977: 46-56) 2) การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก พนักงานจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะทำงานกับองค์กรนั้นๆ ตลอดไป โดยพนักงานมีความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 ผลปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน

จากผลการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน ดังตาราง 131 กล่าวคือ

1. บุคลากรที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหารสูง มีความผูกพันในงานสูง จะมีพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีลักษณะอื่นๆ

การสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของงานวิจัยนี้คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคม และความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อนี้คือ สมมติฐานข้อที่ 2 ระบุว่า การถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพัน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน) ในกลุ่มตัวอย่างรวม เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน) โดยการวิเคราะห์อิทธิพลแบบตัวแปรสังเกต (Observed Variable Path Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุ ซึ่งได้แก่ ตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน โดยกำหนดแบบจำลอง (Model) ที่จะทดสอบจากกรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ ที่ระบุให้ตัวแปรทุกตัวในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน 3 ด้าน (ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน) การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ในงานวิจัยนี้ ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรลักษณะสถานการณ์และจิตลักษณะเดิมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

ดังนั้นในแบบจำลองที่จะทดสอบนี้ จึงมีเพียงแต่ผลอิทธิพลหลัก (Main Effect) ไม่มีผลปฏิสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลแบบจำลองตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง 410 คน พบว่า ผลวิเคราะห์จากแบบจำลองที่บ่งบอกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรความผูกพันในงานมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .63 รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกตัวในแบบจำลองนี้สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 50

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผนได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .41 รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรง และอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .26 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางบวกโดยตรง โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .16 และความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .10 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนทุกตัวในแบบจำลองนี้สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผนได้ร้อยละ 49

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .38 รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .35 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ ทุกตัวในแบบจำลองนี้สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจได้ร้อยละ 46

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .39 รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางบวกโดยตรง โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .24 การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรง และอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .21 และความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .15 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน ทุกตัวในแบบจำลองนี้สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ได้ร้อยละ 46

ดังนั้น จะเห็นว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนทั้ง 3 ด้าน มากกว่าตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ที่ศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .41, .39 และ .38 ตามลำดับ) จะเห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work Socialization หรือ Organizational Socialization) เป็นกระบวนการที่ปลูกฝังให้แก่นักงานขององค์กร ได้เรียนรู้ ได้เข้าใจ วัฒนธรรม ค่านิยมการทำงาน เจตคติ ทักษะ พฤติกรรมและบทบาทการทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนโยบายขององค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะมีบทบาทและมีความชัดเจนขึ้นอย่างต่อเนื่องไปพร้อมๆ กับชีวิตการทำงานในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งบุคลากรในองค์กรจะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน เริ่มจากการเรียนรู้ทางวิชาการ ในงานอาชีพตามหน้าที่ ความรับผิดชอบจนมีทักษะสูงขึ้นจนสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานและองค์กรได้ ซึ่งประกอบกับการได้รับการถ่ายทอดในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่จะทำงานร่วมกันในองค์กร (อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2548) และยิ่งบุคลากรได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารแล้ว จำเป็นต้องนำมาปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งจำเป็นต้องเข้าใจและรับรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ระเบียบ และวัฒนธรรมต่างๆ ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานตามแผน และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามแผนของหน่วยงานได้ ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารจึงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน เป็นต้น

และความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่าตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ที่ศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .63) ที่เป็นเช่นนี้ก็อาจเป็นเพราะเนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน ด้วยความภาคภูมิใจ ด้วยความเต็มใจ มีความทุ่มเทในการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้สึกผูกพันในงานในรูปของการกระทำนั้นมีความเชื่อว่า การกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จได้และบุคลากรที่มีความผูกพันในงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความเพียรพยายามที่จะพัฒนาตนเองและงานของตนให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว บุคลากรเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และจะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับ ตูลา มหาสุธานนท์ (2547) ได้กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์การที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการกระตุ้นหรือแรงจูงใจบุคลากรจึงถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซึ่งจะยังผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ และยังสรุปว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันต่อบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยความเต็มใจ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550: 149) พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะขององค์กร (โครงสร้างองค์กร และสภาพการใช้เทคโนโลยี) ภาวะผู้นำองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร วิเคราะห์อำนาจการอธิบายได้เป็นร้อยละ 78.9 โดยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นต้น

จากผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคม และความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วนคือ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนทั้ง 3 ด้าน มากกว่าตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ที่ศึกษา และความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่าตัวแปรเชิงเหตุอื่นๆ ที่ศึกษา

การสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของงานวิจัยนี้คือ เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญ ที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน สมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อนี้คือ สมมติฐานข้อที่ 3 ระบุว่า ปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคม ความผูกพัน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้สูงกว่าร้อยละ 50 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน รายละเอียดดังต่อไปนี้

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มรวม ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 59.50) โดยมีตัวทำนายที่สำคัญได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร

พิจารณาในกลุ่มย่อย (สังกัดของบุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิง เพศชาย อายุน้อยกว่า 35 ปี อายุมากกว่า 35 ปี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 8 ปี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาเอก บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 54.40 68.90 60.50 59.70 56.90 62.60 60.80 60.30 62.20 62.50 และ 57.40) และสำหรับในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันในองค์กร เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน และทำนายได้ร้อยละ 59.70

สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มรวม ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 51.90) โดยมีตัวทำนายที่สำคัญได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

พิจารณาในกลุ่มย่อย (สังกัดของบุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน ในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 35 ปี อายุมากกว่า 35 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 8 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาเอก บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 58.60 51.90 54.60 59.20 60.20 56.30 54.40 55.40 และ 50.10) และสำหรับในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันในองค์กร เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการจัดทำแผน และทำนายได้ร้อยละ 54.60

สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงานร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 47.00 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

พิจารณาในกลุ่มย่อย (สังกัดของบุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการตัดสินใจ ในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 35 ปี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก และบุคลากรสายวิชาการ ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 56.60 51.60 55.20 54.50 และ 54.10) ซึ่งมีตัวทำนายที่สำคัญ ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร และการถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน สรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 47.00 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พิจารณาในกลุ่มย่อย (สังกัดของบุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก) พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน ในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่า 35 ปี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 8 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท และบุคลากรสายวิชาการ ได้สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 58.00 52.50 50.80 62.40 และ 52.10) และสำหรับในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศชาย และกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันในองค์กร เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงานตามแผน และทำนายได้ร้อยละ 58.00 และ 62.40 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อต่อยอดงานวิจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน 2 ลักษณะ คือในเรื่องของความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานและองค์กร ผู้วิจัยจึงศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่เนื่องจากตัวแปรที่สำคัญๆ ยังมีอีกหลายตัวที่น่าสนใจที่อาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอื่นๆ ที่อาจจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากผู้บริหารและจากผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ดังนั้นผู้บริหารในหน่วยงาน และในองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญและพัฒนากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผน ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติตามแผน ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนให้เข้ามามีส่วนร่วมทุกกิจกรรมของหน่วยงาน และผู้บริหารควรส่งเสริมและมีแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จรัส อุ่นจิตวิวัฒน์. (2548). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ. บัณฑิตวิทยาลัย: กรุงเทพฯ. ปรินญา วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย, 16(ม.ค.-ธ.ค.), 73-98
- จุไรรัตน์ แสงบุญนำ. (2555, 29 สิงหาคม). แนวทางดำเนินงานด้านการศึกษายภายใต้กรอบความร่วมมืออาเซียน . สืบค้นจาก 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.
- จิตาพร ประเสริฐสุด. (2548). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ลาลูกกา. บัณฑิตวิทยาลัย: กรุงเทพฯ. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). ทฤษฎีการวัดและงานวิจัยเอกลักษณ์แห่งอีโกในคนไทยและเทศ ตำราชั้นสูง คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). อิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. บัณฑิตวิทยาลัย: กรุงเทพฯ. ปรินญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต (สาขาวิชาการอุดมศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บุญธิดา เทือกสุบรรณ (2550) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ปกรณ์ ปรียากร . (2556). การวางแผนกลยุทธ์: แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์. สำนักพิมพ์สมารธรรม.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. บัณฑิตวิทยาลัย: กรุงเทพฯ. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2555, 29 สิงหาคม). ประวัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นจาก <http://swu.ac.th/history.php>
- พรพิมล วสุวัตรศรสกุล (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสพการณ์ในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เรวดี กุศลกุล (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า. กรุงเทพฯ: ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษา).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยุทธนา พรหมณี (2538). กระบวนการวางแผนทางการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ
ในเขตการศึกษา 2. การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล.(2553, 29 สิงหาคม). แผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อพัฒนาประเทศไทยก่อนเข้าสู่
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ค.ศ. 2015. สืบค้นจาก http://elib3.ect.go.th/Multim/Aped/Aped01_62.pdf

สุวัฒน์ ศิริรินทร์ และภavana สายชู. (2553). นโยบายองค์กรที่มาและวิธีนำไปสู่การปฏิบัติ. สำนักพิมพ์:
บริษัทออฟเซท จำกัด.

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549). การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. วารสารข้าราชการ. 51(3): 9-11
สำนักงาน ก.พ. (2555). เปิดโลกความรู้ พัฒนาทุนมนุษย์. สืบค้นจาก www.ocsc.go.th
ตุลา มหาสุธานนท์ (2547, 12 ตุลาคม 2555). ความหมายของแรงจูงใจ .สืบค้นจาก
<http://www.learners.in.th/blogs/posts/281180>.

วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. (2548). เอกสารประกอบการสอน “วิชาทฤษฎีและการวิจัยพัฒนาการทางจิต”.
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับ
พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณะสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย. ปริญญา
นิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ.

วารุณี คำแก้ว. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
ศศิธรา พิชัยชาญณรงค์. (2555, 26 สิงหาคม). ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่
ประชาคมอาเซียน. สืบค้นจาก [http:// enn.co.th/4490](http://enn.co.th/4490).

ศิริพร ไทยกรณ์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ).
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์จำกัด
ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรม
องค์กร. สำนักพิมพ์: บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (259). ความผูกพันต่อองค์กร จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ฯ. 9: 34-41; กันยายน.

อุทิศ ขาวเขียว. (2549). การวางแผนกลยุทธ์. สำนักพิมพ์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ 3

อ้อมเดือน สดมณี และคณะ (2543). ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน การถ่ายทอดการทำงาน และลักษณะ
ทางจิตใจขอประชาชน. รายงานการวิจัยฉบับที่ 78 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

- อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย: กรุงเทพฯ. ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา)
- อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2548). เอกสารประกอบการสอน รายวิชา วป 722 ผู้นำ สมาชิกและการพัฒนา
องค์กร. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทุมพร แก้วขุนทด (2550). ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อ
องค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตบีเคเค จำกัด.
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Cohen, John M.; & Uphoff, Norman T. (1977). *Rural Development Participation : Concept
and Measures for Project Design, Implementation and evaluation*. The Rural
Development Committee Center for International Studies Cornell University.
- Dessler, Barry. (1977). *Human Resource Management*. New Jersey: Simon & Schuster.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (1977). *Behavior in Organization*. New Jersey:
Simon & Schuster.
- Koontz and Harold. (1980). *Management*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.



ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วย ข้าพเจ้า นางสาวจุฑารัตน์ กิตติเขมากร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์จะทำการจัดเก็บข้อมูล สำหรับการทําวิจัยเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และนำข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ สังเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน ที่มีแนวปฏิบัติที่เด่นชัด เพื่อเป็นตัวอย่างหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีให้กับบุคลากร ในคณะ สำนัก ต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อที่ตรงกับความเป็นจริง และความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

และสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอยืนยันว่า สิ่งที่ท่านให้ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้นั้น จะนำไปเป็นประโยชน์ตามที่กล่าวมาข้างต้นนี้เท่านั้น และขอรับรองว่า การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

.....
(จุฑารัตน์ กิตติเขมากร)

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย
2. อายุ..... ปี
3. ประสบการณ์ในการทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....ปี
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
5. บุคลากรสังกัด ☐ สายวิชาการ ☐ สายสนับสนุนวิชาการ
6. ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ท่านตัดสินใจมาทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
☐ เงินเดือนอย่างเดียว
☐ ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมทั้งหมด
☐ ลักษณะงานที่ทำหาย ตรงกับความสนใจในงานของตนเอง
☐ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตรงกับความต้องการของตนเอง
☐ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงาน
☐ อื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2

การทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หลังข้อความที่ตรงกับระดับที่เป็นจริง

ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริงที่สุด

ตอบ 4 หมายถึง จริง

ตอบ 2 หมายถึง ไม่จริง

ตอบ 5 หมายถึง จริงที่สุด

ตอบ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความจริง				
		1	2	3	4	5
	1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน					
1.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ/แผนงาน ในการจัดทำแผนของหน่วยงาน					
2.	ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน					
3.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมในการกำหนดปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน					
4.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ กิจกรรม โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน					
5.	ผู้บริหารให้โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผน					
6.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการประชาสัมพันธ์แผนของหน่วยงาน					
7.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมวิเคราะห์ความสอดคล้องแผนของหน่วยงานกับแผนมหาวิทยาลัย					
8.	ท่านมีส่วนรับผิดชอบการจัดทำกิจกรรม/โครงการ ในแผนของหน่วยงาน					
	2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1.	ท่านร่วมกำหนดปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน					
2.	ท่านร่วมกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ของหน่วยงาน					
3.	ท่านร่วมกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน					
4.	ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในที่ประชุม เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน					
5.	ท่านให้ข้อมูลต่างๆ ในการวางแผนหรือในการทำกิจกรรม/โครงการในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง					
6.	ท่านมีส่วนในการกำหนดงบประมาณของกิจกรรม/โครงการต่างๆ ในแผน					
7.	ท่านมีส่วนในการจัดทำสรุปผลการดำเนินงานของกิจกรรม/โครงการต่างๆ					
8.	ท่านมีส่วนในการจัดทำสรุปผลการใช้งบประมาณ ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่างๆ					
	3. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามแผน					
1.	ท่านได้รับมอบหมายให้ร่วมดำเนินการกิจกรรม/โครงการ ตามแผน					
2.	ท่านกำหนดขั้นตอนการจัดกิจกรรม/โครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างชัดเจน					
3.	ท่านเข้าร่วมทำกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นของหน่วยงาน					
4.	ท่านสรุปและประเมินผลของกิจกรรม/โครงการ ที่รับผิดชอบ					
5.	ท่านศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง เพื่อให้กิจกรรม/โครงการ บรรลุเป้าหมาย					
6.	ท่านศึกษาผลการดำเนินงานของกิจกรรม/โครงการที่ผ่านมา เพื่อนำมาปรับใช้ในงานปัจจุบันของท่าน					

ตอนที่ 3

การถ่ายทอดทางสังคม

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความจริง				
		1	2	3	4	5
	1. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้บริหาร					
1.	ท่านได้รับทราบขั้นตอนการจัดทำแผนของหน่วยงานจากหัวหน้างาน					
2.	ท่านทราบปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานจากหัวหน้างาน					
3.	หัวหน้างานของท่านชี้แจงและอธิบายเกี่ยวกับเป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ กิจกรรม โครงการต่างๆ ของหน่วยงานให้ท่านเข้าใจ					
4.	ท่านรับทราบขั้นตอนและความสำคัญของการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนของหน่วยงานของท่านจากหัวหน้างาน					
5.	หัวหน้าของท่านอธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับประโยชน์ของการประชาสัมพันธ์แผนของหน่วยงาน					
6.	หัวหน้างานของท่านแนะนำเกี่ยวกับการสรุปประเมินผล และงบประมาณ ในการจัดกิจกรรม และโครงการต่างๆ ที่ได้รับผิดชอบ ตามแผนของหน่วยงาน					
7.	เมื่อมีกิจกรรม โครงการต่างๆ หัวหน้างานจะจัดให้มีการประชุมชี้แจงก่อนการทำงานเสมอ					
8.	หัวหน้างานของท่านมอบหมายให้ท่านไปร่วมประชุม/สัมมนาทุกครั้ง ที่การประชุมนั้นเกี่ยวข้องกับงานของท่าน					
9.	หน่วยงานของท่านจัดสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนของหน่วยงาน					
10.	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผน จากหัวหน้างานของท่าน					
11.	หน่วยงานของท่านส่งให้ท่านได้ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนของหน่วยงาน					
12.	หัวหน้างานของท่านส่งให้ท่านไปเข้าร่วมฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
13.	หัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่อยู่ในแผนของหน่วยงาน					
	2. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากผู้ร่วมงาน					
1.	ท่านได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดทำแผนของหน่วยงาน					
2.	ท่านทราบปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานจากเพื่อนร่วมงาน					
3.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ข้อมูลประกอบในการจัดทำเป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ กิจกรรม โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน					
4.	ท่านทราบและเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและความสำคัญของการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผน จากเพื่อนร่วมงาน					
5.	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยรายละเอียดเกี่ยวกับประโยชน์ของการประชาสัมพันธ์แผนของหน่วยงาน					
6.	ท่านต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการสรุปประเมินผล และงบประมาณ ในการจัดกิจกรรม และโครงการต่างๆ ที่ได้รับผิดชอบ ตามแผนของหน่วยงานด้วยตนเอง					
7.	เมื่อมีกิจกรรม โครงการต่างๆ ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงก่อนการทำงานเสมอ					
8.	เพื่อนร่วมงานของท่านส่งเสริมและเข้าใจท่านในการไปเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
9.	ท่านได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ในการจัดกิจกรรมหรืองานโครงการต่างๆ					
10.	เพื่อนร่วมงานและท่านมีความตั้งใจและให้ความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่อยู่ในแผนของหน่วยงาน					

ตอนที่ 4
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความจริง				
		1	2	3	4	5
1.	ท่านจะพยายามทำงานนั้นต่อไปอีกจนกว่าจะสำเร็จ ถึงแม้งานนั้นจะยาก					
2.	ท่านตั้งใจทำงานทุกครั้ง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
3.	เมื่อท่านมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านหาทางแก้ไขให้งานสำเร็จให้ลุล่วงไป					
4.	ท่านกำหนดเป้าหมายการทำงานในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง					
5.	ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย					
6.	ท่านสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานได้บ่อยๆ					
7.	เมื่อได้เวลาเลิกงาน ท่านจะเก็บงานไว้เพื่อทำต่อในวันถัดไป					
8.	ท่านพยายามจะค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน					
9.	ท่านชอบที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน					
10.	ทุกครั้งที่มีข้อสงสัยในการทำงาน ท่านจะพยายามค้นหาจนกว่าจะได้คำตอบ					
11.	ท่านมักชวนเพื่อนร่วมงานให้มาร่วมกิจกรรม/โครงการ เพราะคิดว่าเป็นงานของส่วนรวม					
12.	ถึงแม้กิจกรรม/โครงการที่ท่านจะไม่ประสบความสำเร็จ แต่ท่านก็ไม่ย่อท้อที่จะทำในครั้งต่อไป					

ตอนที่ 5
ความผูกพัน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความจริง				
		1	2	3	4	5
	1.ความผูกพันในงาน					
1.	ท่านมีความสุขมากในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้และจะทำหน้าที่นี้จนเกษียณ					
2.	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
3.	การได้ทุ่มเทให้กับงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ ทำให้ท่านไม่คิดจะย้ายไปที่อื่น					
4.	แม้ว่าการลาออกไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่ให้ประโยชน์สำหรับท่าน แต่ท่านรู้สึกว่าจะไม่ควรทำ					
5.	ท่านมีความจงรักภักดีในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้					
6.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จด้วยกัน					
7.	ท่านรู้สึกผิด หากไม่ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
8.	ท่านทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะท่านเชื่อว่างานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงาน					
9.	ท่านทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
10.	งานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ มีความหมายอันสำคัญต่อหน่วยงาน					
11.	ท่านเต็มใจกับการทำงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความจริง				
		1	2	3	4	5
	2. ความผูกพันในองค์กร					
1	ท่านมีความสุขมากกับการทำงานในคณะ/สำนัก/ศูนย์ ฯลฯ นี่จนเกษียณ					
2	ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับนโยบาย และมีเป้าหมายเดียวกับหน่วยงานของท่าน					
3	การได้ทุ่มเทให้กับหน่วยงาน ทำให้ท่านไม่คิดจะย้ายไปที่อื่น					
4	แม้ว่าการลาออกในขณะนี้จะให้ประโยชน์สำหรับท่าน แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออก					
5	ท่านมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานแห่งนี้					
6	ท่านรู้สึกปัญหาของหน่วยงานก็เป็นปัญหาของท่านด้วย					
7.	การลาออกจากหน่วยงานนี้ เป็นทางเลือกที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ ต่อท่าน					
8.	ท่านรู้สึกผิด หากลาออกจากหน่วยงานในขณะนี้					
9.	การที่ท่านไม่ลาออกในขณะนี้ เป็นเพราะรู้สึกผูกพันกับคณะ/สำนัก/ศูนย์ ฯลฯ					
10.	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานนี้มีบุญคุณต่อท่าน					
11.	หน่วยงานมีความหมายสำคัญสำหรับท่าน					

ประวัติส่วนตัว

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวจุฑารัตน์ กิตติเชมากร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ ฯ รหัสไปรษณีย์ 10110
เบอร์โทรศัพท์	ที่ทำงาน: 02-649-5000 ต่อ 17600 มือถือ: 089-502-4842
อีเมล	Jeaey-new@hotmail.com jutarat@g.swu.ac.th
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2543 จบปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สถิติศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2553 จบปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ