

ชื่อภาคานิพนธ์ : ลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพัฒนากร

ผู้เขียน : นายรังสรรค์ หังสนาวิน

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2549

---

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ 412 พัฒนาการ โดยมีจุดประสงค์ เพื่อ 1) แสวงหาตัวทำนายและลำดับการทำนายด้านจิตลักษณะของพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ในพัฒนากรประเภทต่างๆ 2) แสวงหาตัวทำนายและลำดับการทำนายด้านสถานการณ์ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) แสวงหาตัวทำนายร่วมกันและลำดับการทำนายระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์การทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ในพัฒนากรประเภทต่างๆ 4) เพื่อป้องกันพัฒนาชุมชนที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อยและปัจจัยปกป้อง

กรอบความคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัยนี้ มีพื้นฐานมาจากรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) รวมทั้งมาจากทฤษฎี ทางจิตวิทยาที่สำคัญอื่นๆ เช่น ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เป็นต้น

การศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบครั้งนี้ แบ่งตัวแปรออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ ทศนคติที่ดีต่องาน และความเครียดในงาน 3) กลุ่มสถานการณ์ 5 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า การทำงานหนักเกินกำลัง การมีแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน การนับถือศาสนา และสภาพแร้นแค้นในงาน และ 4) กลุ่มตัวแปรตามพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพัฒนากร 3 ตัวแปรคือ พฤติกรรมการทำงานโดยยึดหลักการพัฒนาชุมชน พฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต พฤติกรรมอุทิศตนในงาน และ 5) กลุ่มตัวแปรด้านชีวสังคมของพัฒนากร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สถิติอ้างอิง (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง (Three-way Analysis of Variance) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Standard และ Stepwise โดยใช้ตัวทำนายหลายตัวในการทำนายตัวถูกทำนายทีละตัว โดยใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ทำนายที่แตกต่างกันเกิน 5% 2) สถิติบรรยาย (Descriptive statistic)

เป็นสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เช่น ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปร ในการวิจัย

ผลการวิจัยที่สำคัญ คือ

ประการแรก ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสถานการณ์ ร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพัฒนาการที่ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ด้าน คือพฤติกรรมการทำงานพัฒนาประชาชน พฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ได้ดังนี้

1) ปัจจัยสำคัญในการทำนายประกอบด้วย ทักษะที่ดีต่องาน การนับถือศาสนา ความเครียดในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามลำดับ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยยึดหลักการพัฒนาชุมชนในกลุ่มรวมได้ 22.4 % และทำนายได้สูงสุดได้ 34.1% กลุ่มพัฒนาการที่ได้รับรางวัลเกียรติยศมาก

2) ปัจจัยสำคัญในการทำนายประกอบด้วย ทักษะที่ดีต่องาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในงาน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน ตามลำดับ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตในกลุ่มรวมได้ 59.9 % และทำนายได้สูงสุดได้ 75.4% ในกลุ่มพัฒนาการที่มีการศึกษาเมื่อเริ่มรับราชการสูง

3) ปัจจัยสำคัญในการทำนายประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การทำงานหนักเกินกำลัง และทักษะที่ดีต่องาน ตามลำดับ สามารถทำนายพฤติกรรมอุทิศตนในงานในกลุ่มรวมได้ 37.1 % และทำนายได้สูงสุดได้ 50.3 % ในกลุ่มพัฒนาการที่คิดริเริ่มโครงการใหม่น้อย

ประการที่สอง พบว่าพัฒนาการที่มีความเสี่ยงทางพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วย

1) พัฒนาการที่มีความเสี่ยงของพฤติกรรมการทำงานโดยยึดหลักการพัฒนาชุมชน คือ กลุ่มพัฒนาการที่คิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการใหม่น้อย โดยมีปัจจัยเชิงเหตุคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะที่ดีต่องาน การนับถือศาสนา ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และความเครียดในงาน

2) พัฒนาการที่มีความเสี่ยงของพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต คือกลุ่มพัฒนาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพัฒนากรนาน โดยมีปัจจัยเชิงเหตุคือทักษะที่ดีต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สภาพแวดล้อมในงาน และการทำงานหนักเกินกำลัง

3) พัฒนาการที่มีความเสี่ยงของพฤติกรรมอุทิศตนในงาน คือ กลุ่มพัฒนากรเพศชาย โดยมีปัจจัยเชิงเหตุคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การทำงานหนักเกินกำลัง ทักษะที่ดีต่องาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

ข้อเสนอแนะโครงการพัฒนาพัฒนากร มีดังนี้ ประการแรก การพัฒนากลุ่มเสี่ยง

- 1) สำหรับผู้ที่เสี่ยงต่อพฤติกรรมการทำงานโดยยึดหลักการพัฒนาชุมชนน้อย ดังที่กล่าวข้างต้น ควรพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรับทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามแนวทางของศาสนา ส่งเสริมลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และลดสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
- 2) สำหรับผู้ที่เสี่ยงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต ควรพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรับปรุงระบบการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ลดภาระงาน พัฒนาทัศนคติที่ดีในการทำงาน
- 3) สำหรับผู้ที่เสี่ยงต่อพฤติกรรมอุทิศตนในงาน ควรพัฒนาทัศนคติที่มีต่องานให้ดีขึ้น เพิ่มความเชื่ออำนาจในตน ส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลดความเร่งด่วนในงาน และลดภาระงานเพื่อให้พัฒนากรได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีทำงานในการกระทำพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น

## ABSTRACT

181058

**Title of thesis:** Psycho - social as correlates of oriented work behavior of community

development workers

**Author** : Rangsang Hangsanavin

**Degree** : Master of Arts (Social Development)

**Year** : 2006

---

This study aims at examining the antecedents of oriented work behavior of 412 community development workers. There are 4 research objectives. 1) to find out the important psychological predictors of oriented work behavior in various types of community development workers. 2) to find out the important situational predictors of oriented work behavior in various types of community development workers. 3) to find out the important psychological and situational predictors of oriented work behavior in various types of community development workers. 4) to pinpoint the at risk groups of community development workers and their protective factors.

Conceptual framework of this study is based on Interactionism Model. Moreover, some independent variables are from many important theories, such as, the Psychological Theory of Work and Moral Behavior, Theory of Reasoned Action, and Social Learning Theory.

This correlational-comparative study consists of 5 groups of variables. A first, psychological trait consists of 4 variables: need for achievement, future orientation and self-control, belief in internal locus of control of reinforcement, and moral reasoning ability. The second group is psychological states, consisting of 2 variables: favorable attitude towards work, and stress at work. The third group is situational factors, consisting of 5 variables: supervisory social support, work overload, peer model, Buddhist beliefs and practice, and perceived work scarcity. The fourth group is oriented work behavior, consisting of 3 variables: community development work behavior, future-oriented work behavior, and dedication-oriented work behaviors. The last group is biosocial background of the samples.

There are two statistical approaches employed in this study. They are 1) the inferential statistics, consisting of three-way analysis of variance and multiple regression analysis in terms of enter and stepwise, and 2) descriptive statistics, i.e., mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation.

The important two research findings. First, all psychological and situational factors, with the total of 11 variables, could predict oriented work behavior as follows.

1) The important predictors of community development work behavior are favorable attitude towards work, Buddhist beliefs and practice, stress at work, and need for achievement. The predictive percentage is 22.4% in total sample. The highest predictive percentage of 34.1% is found in awarded community development workers

2) The important predictors of future-oriented work behavior are favorable attitude towards work, need for achievement, perceived work scarcity, future orientation and self-control, and belief in internal locus of control of reinforcement. The predictive percentage is 59.9% in total sample. The highest predictive percentage of 75.4% is found in community development workers with high education when recruited.

3) The important predictors of dedication-oriented work behaviors are need for achievement, work overload, and favorable attitude towards work. The predictive percentage is 37.1% in total sample. The highest predictive percentage of 50.3% is found in community development workers with less new projects.

Secondly, the findings reveal 3 groups of community development workers with at-risk behavior. They are

1) The ones with less community development work behavior are community development workers with less new projects. The protective factors are need for achievement, favorable attitude towards work, Buddhist beliefs and practice, future orientation and self-control and stress at work.

2) The ones with less future-oriented work behavior are community development workers with long tenure. The protective factors are favorable attitude towards work, belief in

internal locus of control of reinforcement, need for achievement, moral reasoning ability, perceived work scarcity, and work overload.

3) The ones with less dedication-oriented work behaviors are male community development workers. The protective factors are need for achievement, work overload, favorable attitude towards work, and supervisory social support.

There are three suggestions based on this study:

1) For the at-risk community development workers with less community development work behavior, they should received training to heighten the following psychological characteristics: need for achievement, favorable attitude towards work, and Buddhist belief, and future orientation and self-control, as well as intervention to reduce work stress.

2) For the at-risk workers with less future-oriented work behavior, the following psychological characteristics and situation should be improved: need for achievement, support from supervisors, workload, and favorable attitude towards work.

3) For the at-risk workers with less dedication-oriented work behaviors. Favorable attitude towards work, belief in internal locus of control of reinforcement, need for achievement, moral reasoning ability, should be heightened. Work conditions that should be reduced are workload, and work scarcity.