

ชื่อภาคนิพนธ์ : ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาระดับกลางในวิชาชีพสื่อมวลชน
ชื่อผู้เขียน : นางสาวธนิดา เจริญรัตน์
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2546

การวิจัยเรื่องนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาถึง 1) พฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาระดับกลางในวิชาชีพสื่อมวลชน 2) ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาระดับกลางในวิชาชีพสื่อมวลชน

กรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาระดับกลางในวิชาชีพสื่อมวลชน ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองแบบรักสนับสนุน และด้านการปกครองแบบใช้เหตุผล ส่วนตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยทางจิตสังคม 6 ปัจจัย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า ปทัสถานในที่ทำงาน การเชื่ออำนาจใจตน และทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลางในวิชาชีพสื่อมวลชนของสถานีโทรทัศน์ 6 แห่ง ประกอบด้วย สถานีโทรทัศน์สีช่อง 3 สถานีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 สถานีโทรทัศน์สี กองทัพบกช่อง 7 สถานีโทรทัศน์ช่อง 9 อ.ส.ม.ท. สถานีโทรทัศน์ช่อง 11 และสถานีโทรทัศน์ ITV. จำนวน 120 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามให้กรอกคำตอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา

1. ผู้บังคับบัญชาระดับกลางในวิชาชีพสื่อมวลชนส่วนใหญ่ร้อยละ 68.8 มีระดับพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ พฤติกรรมปกครองแบบรักสนับสนุน และพฤติกรรมปกครองแบบใช้เหตุผล ต่างอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนปัจจัยทางจิตสังคมทั้ง 6 ตัว อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ แรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมคน ทักษะคติ ปทัสถานในการที่ทำงาน การเชื่ออำนาจใจคน และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตสังคมทีละตัวกับพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยทางจิตสังคมแต่ละตัวต่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การเชื่ออำนาจใจคน การมุ่งอนาคตควบคุมคน ทักษะคติต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปทัสถานในที่ทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า การเชื่ออำนาจใจคน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมคน ทักษะคติต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์ ร่วมกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์และสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์ได้ร้อยละ 53.3 ตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรกได้แก่ การเชื่ออำนาจใจคน รองลงมาได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมคน และทักษะคติต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรจัดการฝึกอบรมและจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ในวิชาชีพสื่อมวลชน ให้มีการเชื่ออำนาจใจคนในการทำงานให้มากขึ้น ให้มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมคนให้มากขึ้น และให้มีทักษะคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์ให้มากขึ้น เพื่อผู้บังคับบัญชาระดับกลางจะมีพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์มากขึ้น อันจะเป็นการลดปัญหาความขัดแย้ง ในการประสานงานภายในองค์กร และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

The objectives of the research are the working behavior with human relation of intermediate supervisors in journalism and the psycho-socio factors that involve the working behavior with human relation of intermediate supervisors in journalism.

The framework of the study consists of the dependent variable, that is, the working behavior with human relation of intermediate supervisors in journalism that has two compositions, i.e., the love-supportive supervision and the rational supervision. Meanwhile, the independent variables are the six psycho-socio factors, i.e., need for achievement, future orientation and self-controlled & social support from supervisor, norm of working place, belief in internal locus of control and attitude toward working behavior with human relation.

The research is a quantitative study, using the samples from 120 intermediate supervisors whom working for TV channel 3, 5, 7, 9, 11 and ITV. The group of these samples is selected by accidental random while the means for the research was a questionnaires. Percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and multiple regression analysis are applied for data analysis.

Findings of the study

1. Most of intermediate supervisors in journalism (68.8%) have working behavior with human relation at a high level. When considering on the love-supportive supervision and the rational supervision, the scores are also still high while the six psycho-socio factors are in the level of high as well, ranking from need for achievement, future orientation and self-controlled, attitude, norm of working place, belief in internal locus of control and social support from supervisor consecutively.

2. The correlation study between the psycho-socio factors, comparing one by one, and the working behavior with human relation shows that each of psycho-socio factor has a positive correlated to the working behavior with human relation significantly at 0.01 level. They can be consecutively arranged in terms of correlation coefficient as follows: belief in internal locus of control, future orientation and self-controlled, attitude toward working behavior with human relation, social support from supervisor, need for achievement and norm of working place.

3. The result of multiple regression analysis is found that belief in internal locus of control, future orientation and self-controlled and attitude toward working behavior with human relation have an effect to the working behavior with human relation. They can 53.3 % jointly predict the working behavior with human relation.

Recommendation

In order to enhance and develop intermediate supervisors, top commander should arrange trainings and activities on journalism so they could make them more belief in internal locus of control as well as more future orientation and self-controlled and more positive attitude on working behavior with human relation. If so, the intermediate supervisors would have better working behavior with human relation so that it could ease a conflict, while co-operating in an organization and also enhance productivity.