

บทคัดย่อ

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา โดยอาศัยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (theory of planned behavior; TpB): กรณีสึกษาส่วนราชการแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา และศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ตามแนวทางของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (theory of planned behavior; TpB)

ตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน) ทศนคติต่อการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เจตนาในการกระทำ และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ซึ่งได้ทำการศึกษาข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนัก / กอง เฉพาะที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยเลือกเฉพาะสำนักที่ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลักของกรมการปกครอง จำนวน 5 สำนัก ได้แก่ สำนักบริหารการทะเบียน สำนักบริหารการปกครองท้องที่ สำนักกิจการความมั่นคงภายใน สำนักสอบสวนและนิติการ และสำนักอำนวยการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้าย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจากการแจกแบบสอบถามมาคำนวณด้วยโปรแกรม Statistic Package for the Social Sciences version 17 (SPSS for Window 17) ได้ผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ที่ทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา และอายุงาน แต่ข้าราชการที่ตำแหน่งงานต่างกัน ไม่มีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ทศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับเจตนาในการกระทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.137$)
3. บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .404$)

4. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .304$)

5. เจตนาในการกระทำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .436$)

6. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .383$)

จึงสรุปได้ว่าทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (theory of planned behavior; TpB) สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการที่ ทำการศึกษาได้ ทั้งนี้ ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ควรที่ได้มีการนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน โดยการนำระบบธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกขั้นตอน รวมทั้งการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ที่มุ่งให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้าย ผู้บังคับบัญชา สร้างแรงผลักดันให้กลุ่มอ้างอิงสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม สร้างการ รับรู้ให้แก่ข้าราชการว่าตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง และมีความเป็นมืออาชีพ เพื่อ ทำให้บรรยากาศขององค์กร และการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นไปได้ อย่าง ปกติ ไม่เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

Abstracts

The objectives of the study of government officer's behavior during the period of their senior commander reshuffling by using the theory of planned behavior: a case study of a government agency were:

1. To study the effects of the personal factors on government officer's behavior during the period of their senior commander reshuffling and

2. To study the effects of some psychological variables on government officer's behavior during the period of their senior commander reshuffling according to theory of planned behavior (TpB)

Independent variables were personal factors (sex, age, level of education, educational institution, length of work and work position), attitude toward behavior, subjective norm, perceived behavioral control and intention. Dependent variable was government officer's behavior during the period of their senior commander reshuffling

The samples of this study were 310 officers who have worked in 5 bureaus of the Department of Provincial Administration (DOPA) head quarter. They were assigned to answer a three-section questionnaire. It consisted of the personal factor, the item according to theory of planned behavior, and their behavior during the period of their senior commander reshuffling respectively.

The findings of this study were as follows:

1. The government officer's sex, age, level of education, educational institution and length of work, but not work position, had significant differences on their behavior during the period of their senior commander reshuffling at .05 level of significant.

2. The attitude toward behavior negatively correlated with intention at .01 level of significant ($r = -.137$).

3. The subjective norm positively correlated with intention at .01 level of significant ($r = .404$).

4. The perceived behavioral control positively correlated with intention at .01 level of significant ($r = .304$).

5. The intention positively correlated with the behavior during the period of their senior commander reshuffling at .01 level of significant ($r = .436$).

6. The perceived behavioral control positively correlated with the behavior during the period of their senior commander reshuffling at .01 level of significant ($r = .383$).

The results indicated that the theory of planned behavior could effectively explain the government officer's behavior during the period of their senior commander reshuffling. In order to maintain and create a good working atmosphere during this significant period, a "good governance" in human resource management is required. Moreover, a positive attitude to work during this period should be created and strengthened. Appropriate behavior should be established and made it being accepted among the officers. The promotion of the officer's self - perception as technocrat and professional is also needed.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยส่วนบุคคลนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความเมตตาของรองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิโชค วรานุสันติกุล (อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยส่วนบุคคล) ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช (ประธานกรรมการสอบงานวิจัยส่วนบุคคล) และรองศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (กรรมการสอบงานวิจัยส่วนบุคคล) ซึ่งข้าพเจ้า ในฐานะลูกศิษย์ขอกราบขอพระคุณท่านอาจารย์ ทั้ง 3 ท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ยังมีบุคคลอีกจำนวนมากที่ได้ให้ความกรุณา ช่วยเหลือ แนะนำ เป็นธุระ และเป็นกำลังใจให้กับข้าพเจ้าตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการศึกษาวิจัย ได้แก่ คุณทัศนัย สุภาพจน์, คุณประทีป นันทาทวีวัฒน์, คุณอติมา จันทร์ดา, คุณนพรัตน์ ศรีพรหม, คุณกษนัท ภัทรชาญฤทธิ์, คุณทัศนีย์ หอมกลิ่น, คุณอาภาวี จิรายุพัฒน์, คุณพัชรินทร์ พิรุณเนตร, เพื่อนๆ พี่ๆ จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ รุ่น 16 ทุกคน, พี่ๆ ทีมผู้ช่วย อ.นครินทร์, เพื่อนๆ ค่ายหนังสือฯ และเพื่อนๆ พี่ๆ TRIDI ที่เป็นกำลังใจ คอยสอบถามความคืบหน้า และเป็นแรงกดดันให้เร่งทำงานให้เสร็จอยู่เสมอ รวมทั้ง ขอพระคุณข้าราชการกรมการปกครอง ผู้เสียสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามซึ่งมีความยาวถึง 7 หน้าของข้าพเจ้า

และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ ผู้ให้แรงบันดาลใจในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ และให้คำแนะนำมาโดยตลอด จนสามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จ

ทำนี่ยุ่ ข้าพเจ้าขอขอบคุณครอบครัวของข้าพเจ้า ผู้ซึ่งสนับสนุนข้าพเจ้าตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงทุกวันนี้ และตลอดไป หากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้หนึ่งผู้ใด ขอให้คุณความดีนั้น ตกอยู่ที่ครอบครัวของข้าพเจ้า

พันธ์ทิพย์ เอมะบุตร

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ.2553