

บทที่ 2

ผลงานวิจัย และงานเขียนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากประเด็นและวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ได้กล่าวถึงในบทแรก ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามีการออกแบบคิดและทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้อง และสามารถนำมาปรับใช้กับงานศึกษาวิจัยนี้ โดยในเบื้องต้นแล้ว กรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น ได้แก่

1. ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (theory of planned behavior; TpB)
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ซึ่งจากแนวคิดทั้งสองข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและสังเคราะห์แนวคิดเหล่านั้นให้เห็นออกเป็นประเด็นๆ ดังที่จะได้นำเสนอเป็นลำดับต่อไป รวมถึงทำการสำรวจในเบื้องต้นว่างานศึกษาวิจัยใดที่มีความเกี่ยวข้องและสนับสนุนการตั้งสมมติฐานของงานศึกษานี้และในตอนท้ายของบทนี้ ผู้ศึกษาจะได้สรุปให้เห็นถึงเหตุผลในการตั้งสมมติฐานของการศึกษาวิจัยนี้เป็นลำดับต่อไป

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (theory of planned behavior; TpB) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน หรือ theory of planned behavior (TpB) เป็นทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาสังคมที่อธิบายโดยศาสตราจารย์ไอแซค ไอเซน (Professor Icek Ajzen) และศาสตราจารย์มาร์ติน ฟิชไบน์ (Professor Martin Fishbein) โดยมุ่งอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีปัจจัย หรือตัวแปรชุดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำพฤติกรรม โดยที่ปัจจัยเหล่านั้นสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าพฤติกรรมที่มนุษย์กระทำนั้น มิได้เกิดจากเหตุบังเอิญ หากแต่ได้มีการไตร่ตรองอย่างเป็นเหตุเป็นผล อาศัยข้อมูลต่างๆ ในการตัดสินใจกระทำ และตระหนักถึงผลที่จะได้รับไว้ล่วงหน้าแล้ว

1. ที่มาของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเป็นการปรับปรุงเพิ่มเติมจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (theory of reasoned actions) ที่ได้ทำการศึกษามาตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1950 และจนกระทั่งในปี 1967 จึงได้รวบรวมขึ้นเป็นทฤษฎี โดยยืนอยู่บนข้อตกลงเบื้องต้น (assumption) ที่ว่ามนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล และมีการนำเอาข้อมูลข่าวสารต่างๆ มาใช้อย่างเป็นระบบ พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

มิได้เกิดจากแรงขับที่อยู่นอกเหนือจิตสำนึก หรือต้นหาคะที่อยู่นอกเหนือการควบคุม หรือแม้กระทั่งจะเกิดการเปลี่ยนใจ ไม่ทำพฤติกรรมนั้นๆ อย่างกะทันหัน ไม่มีการคิดไตร่ตรอง

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลมุ่งที่จะทำความเข้าใจและทำนายพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ผ่านตัวแปรที่สำคัญ คือ เจตนา (intention) ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์กระทำพฤติกรรมนั้นๆ ทั้งนี้ทั้งนั้น เจตนาในการกระทำพฤติกรรมมิได้เกิดขึ้นเองเพียงลำพัง หากแต่เป็นผลที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของทัศนคติต่อพฤติกรรม (attitude toward behavior) และบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง (subjective norm) ซึ่งทัศนคติต่อพฤติกรรมหนึ่งๆ นั้นเกิดขึ้นมาได้เนื่องจากความเชื่อของบุคคลว่าการกระทำนั้นจะก่อให้เกิดผลอย่างไร และผลของการกระทำนั้นมีคุณค่าต่อเขาอย่างไร เช่นเดียวกันกับบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง ก็มีที่มาเบื้องต้นหลังจากความเชื่อที่ว่ากลุ่มคนในสังคมของเขาคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับพฤติกรรมที่บุคคลจะกระทำ หรือไม่กระทำพฤติกรรม รวมถึงแรงจูงใจที่บุคคลจะยอมทำตามกลุ่มอ้างอิงเหล่านั้นด้วย (Ajzen & Fishbein, 1980, pp. 5 -8)

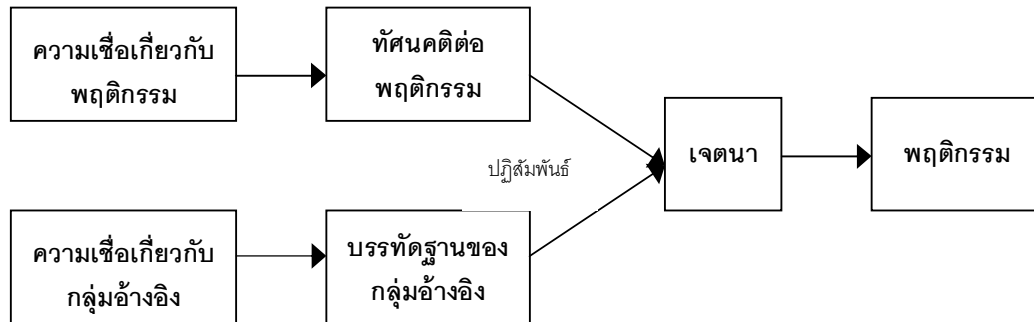
ดังนั้น หากจะสรุปให้เห็นได้ชัดเจน จะพบว่าปัจจัย หรือตัวแปรต่างๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมทางสังคมตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ได้แก่

1. เจตนา (intention)
2. ทัศนคติต่อพฤติกรรม (attitude toward behavior) และความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (behavioral belief)
3. บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง (subjective norm) และความเชื่อเกี่ยวกับบรรทัดฐาน (normative belief)

ซึ่งสามารถสรุปได้ตามภาพประกอบต่อไปนี้

ภาพประกอบที่ 2.1

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล



ปรับปรุงจาก: Ajzen, I. and Fishbein, M., Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1980) p.8.

ตัวอย่างเช่น นายสมชายขโมยรถยนต์ของนางสมหญิง ย่อมเกิดจากนายสมชายมีเจตนาที่จะทำเช่นนั้น มิใช่ความบังเอิญ หรือเกิดจากจิตไร้สำนึกที่ควบคุมไม่ได้ หากแต่เจตนาที่จะขโมยรถเกิดขึ้นเพราะสมชายมีทัศนคติต่อการขโมยรถในทางที่ดี คือ เชื่อว่าเมื่อขโมยรถมาแล้ว เขาสามารถนำไปขายต่อได้ และราคาที่เขาขายได้นั้นก็คุ้มค่า รวมถึงบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง ซึ่งเป็นหัวหน้าป้อนการพนันที่เขาติดหนึ่การพนันไว้ ที่เห็นด้วยกับวิธีการหาเงินมาใช้หนี้ของสมชาย ดังนั้นสมชายจึงได้ทำการขโมยรถของสมหญิง เป็นต้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่านอกจากเจตนาจะเป็นปัจจัยโดยตรงที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมแล้ว ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยอีก 2 ประการ คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรม และบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง ซึ่งในเวลาต่อมาได้มีการนำทฤษฎีนี้ไปทดสอบกับพฤติกรรมต่างๆ และมีความพยายามที่จะนำเสนอตัวแปรอื่นๆ เข้ามาในแบบจำลองของทฤษฎี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมองว่าทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลยังไม่สามารถทำนายพฤติกรรมที่อาจไม่ได้อยู่ในการควบคุมของบุคคลอย่างเต็มที่ (ธีระพร อูวรรณโณ, 2535, น. 290) ดังนั้นในปี 1988 ไอสเชนจึงได้พัฒนาทฤษฎีการกระทำตามแผน (theory of planned behavior; TpB) ขึ้น และได้เพิ่มปัจจัยการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (perceived behavioral control) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงต่อพฤติกรรม และส่งผลผ่านเจตนาในการทำพฤติกรรมลงไปในทฤษฎีนี้ด้วย

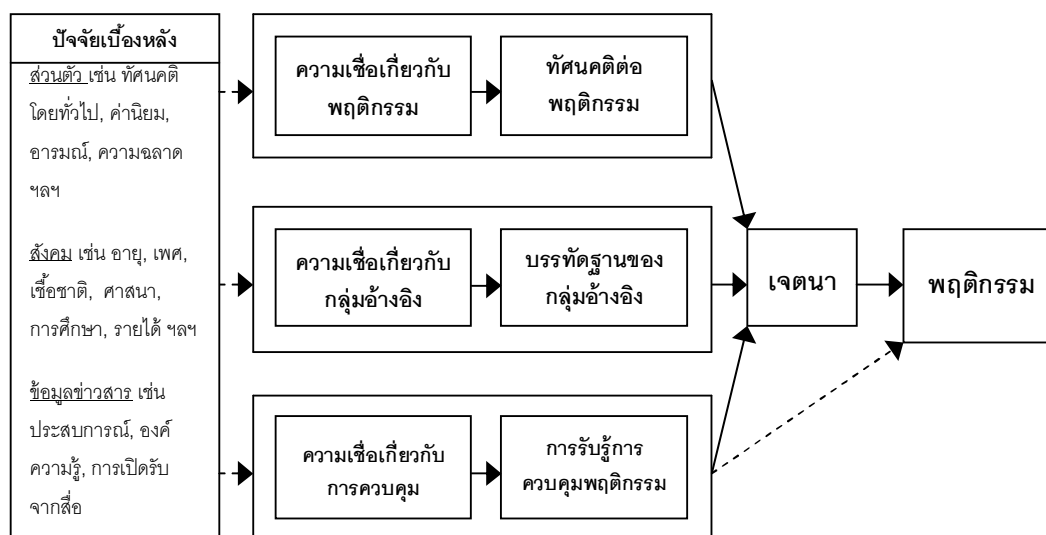
2. องค์ประกอบของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้นว่าทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนนั้นมีความมุ่งหมายที่อธิบายพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ว่าเกิดขึ้นมาอย่างเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ มนุษย์จะให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารต่างๆ รอบตัวเพื่อใช้เป็นวัตถุดิบในการตัดสินใจในกระทำพฤติกรรม ซึ่งแต่ละบุคคลจะได้มีการตระหนักถึงนัยแห่งพฤติกรรมของตนก่อนที่จะกระทำพฤติกรรมใดๆ ลงไป นอกจากนี้ ตามทฤษฎียังมุ่งให้ความสำคัญกับเจตนาในการกระทำพฤติกรรมด้วยว่าเป็นสื่อกลางที่สำคัญที่กำหนดการกระทำ

สำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมตามทฤษฎีนี้ สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้

ภาพประกอบที่ 2.2

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TpB)



ปรับปรุงจาก: Ajzen, I., *Attitudes, Personality and Behavior*, 2nd edition, (Berkshire: Open University Press, 2005) p.135.

การเกิดพฤติกรรมเกิดขึ้นเนื่องจากเจตนาในการกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ซึ่งเจตนานี้มีได้เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นเอง หากแต่มีปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นต้นกำเนิดที่ทำให้บุคคลมีเจตนาเช่นนั้น ปัจจัย

เหล่านั้นได้แก่ ทักษะคิดต่อพฤติกรรม บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม อย่างไรก็ตาม ตัวแปรทั้งหลายเหล่านี้ต่างมีเหตุมีผล มีที่มาที่นำมาใช้ในการอธิบายแนวโน้มของการเกิดพฤติกรรมที่ละเอียดซับซ้อนลงไปอีก ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. เจตนา (intention) เป็นความตั้งใจแรกที่จะพยายามกระทำพฤติกรรมหนึ่งๆ โดยมีองค์ประกอบ คือ ทักษะคิดต่อพฤติกรรม (attitude toward behavior), บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง (subjective norm) และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (perceived behavioral control) ทั้งนี้ แต่ละองค์ประกอบก็อาจมีความสำคัญ หรือความเข้มข้นที่แตกต่างกันไปในแต่ละพฤติกรรม ดังนั้นเจตนาในการกระทำพฤติกรรมจึงจะเกิดขึ้นหรือไม่ หรือเกิดไปในทิศทางใดก็ต้องพิจารณาลงไปในรายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละประการด้วย

2. ทักษะคิดต่อพฤติกรรม (attitude toward behavior) เป็นปัจจัยภายในตัวของแต่ละบุคคล ในลักษณะที่แต่ละบุคคลจะประเมินพฤติกรรมแต่ละอย่างว่าเป็นพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ โดยสามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัย ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (behavioral belief) กล่าวคือ ทักษะคิดต่อพฤติกรรมเป็นผลคุณระหว่างผลของการกระทำ กับการประเมินคุณค่าของผลของการกระทำว่าคุ้มค่าหรือไม่ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy – value model) ดังนี้

$$\text{behavioral belief} \times \text{evaluation of outcome} = \text{attitude}$$

3. บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง (subjective norm) เป็นการรับรู้ถึงแรงกดดันจากสังคมที่มีต่อการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง หากบุคคลเชื่อว่าสังคมรอบข้างส่วนใหญ่ โดยเฉพาะกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจ มีความเห็นว่สิ่งที่เขากำลังจะปฏิบัติหรือไม่นั้น เป็นสิ่งที่สมควรที่จะต้องปฏิบัติ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น และในทางกลับกัน หากเขารู้ได้ว่าสังคมไม่ต้องการเห็นเขามีพฤติกรรมเช่นนั้น การรับรู้แรงกดดันในทางตรงกันข้ามนี้ ก็จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะไม่ทำพฤติกรรม การเกิดบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงนั้น เป็นผลคุณระหว่างความเชื่อในเรื่องบรรทัดฐานที่มีต่อกลุ่ม และแรงจูงใจของบุคคลในอันที่ยอมทำตามกลุ่มอ้างอิง ดังสมการ

$$\text{normative belief} \times \text{motivation to comply} = \text{subjective norm}$$

4. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (perceived behavioral control) เป็นปัจจัยที่เพิ่มเข้ามา นอกเหนือไปจากที่เคยปรากฏอยู่ในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมนี้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ในอดีตของตนเอง หรือจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น ในการกระทำพฤติกรรมนั้นๆ กล่าวคือ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดนั้น ย่อมที่จะประเมินดูก่อนว่าตนมีแนวทาง และโอกาสที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่ ดังนั้น การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมจึงเป็นตัวแปรที่ต้องพิจารณาทั้งในแง่ของวิธีการ (mean) ในการกระทำ และโอกาส (opportunity) ที่จะกระทำ ทั้งนี้ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมเป็นผลคุณของความเชื่อในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล กับอิทธิพลของปัจจัยควบคุมที่จะช่วยให้เกิดพฤติกรรม หรือยับยั้งการเกิดพฤติกรรม ดังนี้

control belief X power of control factor = perceived behavioral control

5. ปัจจัยเบื้องหลัง (background factor) เป็นส่วนที่ปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกัน อันส่งผลให้ปัจจัยในประการที่ 2 – 4 ต่างกันไปด้วย ปัจจัยเบื้องหลังเหล่านี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้านย่อย คือ

5.1 ปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ ทักษะสติโดยทั่วไป ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม อารมณ์ และความฉลาด

5.2 ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ การศึกษา รายได้ และศาสนา

5.3 ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ประสบการณ์ องค์ความรู้ และการเปิดรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น มีผู้นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมต่างๆ ตัวอย่างของการนำแบบจำลองจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลมาใช้อธิบายพฤติกรรม เช่น มิลินทร์ วีระรัตน์โรจน์ (2537, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการซื้อสินค้าในซูเปอร์มาร์เก็ตของนักศึกษาวิทยาลัยครู วรชัย เกียรติกิจงขจร (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการซื้อยาของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร คำแสง ทะลังสี (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาปีที่ 3 มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว วรรัต สีนวัต (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติต่อการพนันฟุตบอลของ

นิลิตชาย ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นวพล พลอยเลื่อมแสง (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการยอมรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสุพัตรา คำมี (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการล้างมือก่อนและหลังทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลในจังหวัดกระบี่ เป็นต้น

ส่วนทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนนั้น ได้แก่ งานศึกษาวิจัยของ ศิริวรรณ โพธิ์วัน (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริโภคอาหารเพื่อการเล่นกีฬาของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรการศึกษาระดับสูง ที่ศึกษาอยู่ในวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคกลาง กนิษฐศรี ปานแก้ว (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมของพยาบาลในแง่ความตั้งใจในการประเมินความเจ็บปวดของผู้ป่วยหลังผ่าตัด จิตติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานในบริษัทเอกชน ธิรนุช พิทักษ์วศิน (2548) ศึกษาพฤติกรรมป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นลินี สุวรรณโชติ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมความไม่เชื่อสัจย์ทางวิชาการของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พิเชษฐ์ พรหมใหม่ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมของชาวมุสลิมในการซื้อผลิตภัณฑ์อาหารที่มีเครื่องหมายรับรองฮาลาล อรอนงค์ วลีขจรเลิศ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการการควบคุมน้ำหนักของสตรีที่มีภาวะน้ำหนักเกินมาตรฐาน (โรคอ้วน) ในชุมชนชนบท และปิยภรณ์ อภิฐานจิตติ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ตามกิจกรรม CARE ของบริษัท

ซึ่งจากผลการศึกษาของงานศึกษาวิจัยเหล่านี้ (รายละเอียดของงานศึกษาแต่ละเรื่องจะได้อธิบายในส่วนต่อไป) แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ซึ่งในภายหลังได้พัฒนามาเป็นทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนนั้น สามารถอธิบายพฤติกรรมต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่างได้ แม้ว่าจะงานศึกษาวิจัยแต่ละเรื่องจะสรุปความสามารถในการทำนายพฤติกรรมของตัวแปรต่างๆ แตกต่างกันไป หรือในงานวิจัยบางเรื่อง อาจมีตัวแปรบางตัวที่มีข้อค้นพบไม่ตรงกับทฤษฎีอยู่บ้าง แต่โดยส่วนใหญ่แล้วก็พบว่าตัวแปรตามทฤษฎีทั้งสองนี้ สามารถทำนายพฤติกรรมได้โดยผ่านเจตนาในการกระทำพฤติกรรม และเจตนานั้นก็เกิดจากตัวแปรต่างๆ ประกอบเข้าด้วยกัน ตามแบบจำลองของทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

บารอค (Baruch, 1968) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน คือสิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

โลเปอ์ (Loper, 1968) ให้คำนิยามพฤติกรรมการทำงาน ว่าเป็นการกระทำที่แสดงให้เห็นได้ หรืออากัปกริยาภายในที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตหรือเห็นได้ยาก เช่น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลกำลังปฏิบัติงาน

สตีเยร์ (Steer, 1984) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานมีตัวแปรหลายประการ หากเราทราบตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมด ก็จะสามารถตั้งเป็นกฎที่แน่นอนและนำไปใช้ในการทำงานพฤติกรรมการทำงานได้

ไวท์ (White, 1989) อธิบายว่าพฤติกรรมการทำงาน เป็นการกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิด ความรู้สึกที่มีอยู่ภายในของบุคคลตลอดเวลา

โดยสรุป พฤติกรรมการทำงานจึงหมายถึงการกระทำของบุคคล ในระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นผลมาจากการคิดเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกที่มีต่องาน พฤติกรรมการทำงานมีทั้งที่เป็นพฤติกรรมที่วัดได้โดยตรง หรือสังเกตเห็นได้ (Overt behavior) เช่น การพิมพ์งาน การจัดเอกสาร และพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ (Covert behavior) เช่น ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงาน ความเครียดจากงาน เป็นต้น

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

แอนเดอร์สัน และบัทซิน (Anderson & Butzin, 1974 pp. 598-604) ได้ทำการศึกษานักศึกษาจำนวน 20 คน โดยใช้สิ่งเร้า 3 มิติ ได้แก่ พฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจ และความสามารถ โดยออกแบบการทดลองให้แต่ละมิติจับคู่กันแบบ 4 x 4 ผลการทดลองนั้นพบว่าการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแสดงออกมาในรูปสมการเส้นตรง 2 เส้น (bilinear form) ที่สามารถสร้างเป็นแบบจำลองได้ว่า

$$\text{พฤติกรรมการทำงาน (Performance)} = \text{แรงจูงใจ (Motivation)} \times \text{ความสามารถ (Ability)}$$

ส่วนการตัดสินใจเกี่ยวกับแรงจูงใจและความสามารถนั้น แสดงออกมาในรูปของสมการพีชคณิต แต่สมการนี้ไม่มีสอดคล้องในเชิงคณิตศาสตร์กับสมการของพฤติกรรมการทำงาน แต่อย่างไรก็ดี จากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้เห็นถึงลักษณะของสมการ หรือแบบจำลองเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจ และความสามารถที่มีลักษณะที่คู่ขนานกันอยู่ แต่ในขณะเดียวกันก็เพิ่มการสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสมการทางคณิตศาสตร์ในกระบวนการรู้คิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องต่างๆ แม้ว่าสมการดังกล่าวจะไม่ได้แสดงออกมาเป็นตัวเลขให้เห็นอย่างชัดเจนได้ก็ตาม

จากการศึกษาดังกล่าวจึงสามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับตัวแปร 2 ประการสำคัญ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ในการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานจึงต้องพิจารณาถึงแรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นแนวที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540, น. 38) ได้กล่าวถึงการพิจารณาว่าบุคคลใดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงว่าสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ผลงาน สามารถพิจารณาได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่ทำสำเร็จ รวมทั้งเวลาที่ใช้ในการทำงานนั้น
2. กระบวนการและขั้นตอนการทำงาน กล่าวคือ งานจะต้องมีการวางแผนก่อนที่จะเริ่มลงมือทำ และกระบวนการอื่นๆ จนกระทั่งทำงานสำเร็จ
3. ความสำเร็จในชีวิตของบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สามารถบอกได้ว่าบุคคลทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยพิจารณาจากรายได้ ความมีเกียรติของอาชีพ และระดับการศึกษาของบุคคล

พฤติกรรมการทำงานในแนวคิดของดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะมิได้มองแต่เพียงการกระทำในขณะที่ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่มองในเรื่องของผลงานที่ทำเสร็จ และความสำเร็จในชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งหากองค์ประกอบเหล่านี้มีระดับสูง ก็เท่ากับบุคคลนั้นมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ เช่น พนักงานขายตรงสามารถทำยอดขายได้มาก มีการสร้างเครือข่ายการใช้ผลิตภัณฑ์ได้ในวงกว้าง และได้รับรางวัลนักขายดีเด่นติดต่อกันหลายปี ย่อมแสดงให้เห็นว่าพนักงานคนนี้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ในขณะที่เดียวกัน ข้าราชการที่ไม่เคยได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใดเลย ทำงานล่าช้า และไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ย่อมแสดงให้เห็นว่ามีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

สำหรับงานศึกษาชิ้นนี้ของผู้วิจัย พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชานั้นนับว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น ปีละหนึ่งครั้ง เท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการที่ทำการศึกษา นั้น มีวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา มาก มีผลกระทบต่อนโยบายในการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น เพื่อให้แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างครอบคลุม และเหมาะสมกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม

จากการสัมภาษณ์บุคลากรของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยเพื่อเก็บข้อมูลเบื้องต้นสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมของข้าราชการในช่วงเวลาดังกล่าวสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. พฤติกรรมแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การที่ข้าราชการพยายามหาข้อมูล พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่นว่าผู้บังคับบัญชาคนเก่าจะไปรับตำแหน่งที่ไหน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่จะมารับตำแหน่งใหม่ด้วย
2. พฤติกรรมต้อนรับ และการอำลา เป็นกิจกรรมที่ถือเป็นวัฒนธรรมที่จะต้องมีการปฏิบัติ เช่น การเลี้ยงส่ง การเลี้ยงต้อนรับ การมอบของที่ระลึก การไปส่งที่ทำงานแห่งใหม่ เป็นต้น
3. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในช่วงเวลานี้ข้าราชการบางส่วนจะเกิดความรู้สึกวิตกกังวล ไม่นั่นคงในสถานะของตน บางส่วนก็จะรู้สึกตื่นเต้น ยินดีที่จะต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ อันจะส่งผลต่อการทำงาน เช่น บางคนรู้สึกไม่มั่นใจที่จะทำงาน มีผลการปฏิบัติงานลดลง ขะลุขการตัดสินใจเกี่ยวกับงานไว้ก่อน เพื่อรอฟังนโยบายของผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ในทางตรงกันข้ามกลับเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ข้าราชการบางส่วน ที่จะทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นที่ประทับใจของผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เป็นต้น
4. พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต เช่น การพยายามหาตำแหน่งงานใหม่ เพื่อย้ายไปปฏิบัติงานในสถานที่ หรือหน่วยอื่นๆ อันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่มั่นคงต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เกรงว่าจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในสถานะ และบทบาทของตน หรือแม้แต่ความต้องการที่จะย้ายตามผู้บังคับบัญชาของตนไปปฏิบัติงานยังสถานที่ หรือหน่วยงานใหม่ด้วย

จากพฤติกรรมเหล่านี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามให้สอดคล้องกับพฤติกรรมดังกล่าวต่อไป

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีงานศึกษาวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงาน ทั้งในของพนักงานเอกชน และข้าราชการ และพบว่ามีความสัมพันธ์กันเป็นจำนวนมากที่ส่งผล หรือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ตัวอย่างของการศึกษาเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษาของปริญญา ณ วันจันทร์ (2536, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูประถมศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาหลายตัวที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของครู ตัวแปรเหล่านั้น ได้แก่ ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 ทักษะคิดต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยที่ทักษะคิดต่อวิชาชีพครูและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสำคัญ

นิลบล ฐักุณ (2539, บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่นที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมมากนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานน้อย

ดวงพร หุตะเสวี (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาผู้บริหารระดับกลางของธนาคารไทยพาณิชย์ พบว่า แรงจูงใจในการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กฤษณา พิทักษ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน บุคลิกภาพ และค่านิยม กับคุณภาพการให้บริการ พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังสามารถร่วมกันทำงานคุณภาพการบริการได้อีกด้วย

วรรณภา พุทธประสาท (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - efficacy) กับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - efficacy) น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

เศรษฐา ตันติเดชามงคล (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - efficacy) การสนับสนุนทางองค์การ และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - efficacy) และการสนับสนุนทางองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อีกทั้ง การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - efficacy) การสนับสนุนทางองค์การด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานและด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 70.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

มานวิภา จิรันธร (2547, บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพยาบาลที่มีโอกาสก้าวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ณัฐินี น้อยเหลือ (2548, บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำแบบ PM (มีพฤติกรรมมุ่งเน้นผลงานสูง และมุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง) การรับรู้การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้านระบบงาน และการรับรู้การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้านการเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 45.4

ลินดา อัญญนากร (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศขององค์การ และพฤติกรรมการทำงานของตำรวจ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศขององค์การต่างก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจ รวมทั้งการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศขององค์การก็มีความสัมพันธ์กันด้วย

ตัวอย่างผลการศึกษาที่นำเสนอข้างต้น พบว่าพฤติกรรมการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายประการ เช่น ความเชื่อทางศาสนา ทศนคติต่ออาชีพ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน บุคลิกภาพ ค่านิยม การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางองค์การ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศขององค์การ เป็นต้น ดังนั้น ในการที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงานจึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงตัวแปรต่างๆ อย่างรอบด้าน เพราะมิได้มีปัจจัยใดเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการศึกษาครั้งนี้ ที่พยายามจะอธิบายพฤติกรรมการทำงานในขณะที่ยังมีองค์การกำลังเกิดความเปลี่ยนแปลง ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่จะนำมาอธิบายจึงต้องครอบคลุมหลายมิติ เช่น ปัจจัยภายในของบุคคลเอง ปัจจัยทางสังคม และความสามารถของบุคคล เป็นต้น

เหตุผลในการตั้งสมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะพบว่ามีความแปรต่าง ๆ จำนวนมากที่เข้ามาเกี่ยวข้องหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และได้มีการอธิบายไว้เป็นจำนวนมาก แต่สิ่งที่เป็นข้อสังเกตประการสำคัญคือ การศึกษาพฤติกรรมเหล่านั้นเกิดขึ้นในช่วงเวลาการปฏิบัติงานตามปกติ ตามภารกิจหน้าที่ประจำวัน หากแต่ยังมีได้มีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลง โยกย้าย โดยเฉพาะการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชา ที่มีบทบาทต่อทิศทางของหน่วยงาน และการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 1 ซึ่งผู้ศึกษามีความเห็นว่าการศึกษาดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่ความเฉพาะเจาะจง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่ทำการศึกษา ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา ในฐานะที่เป็นตัวบุคคล เป็นอย่างมาก

ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมดังกล่าว จึงควรที่จะต้องนำแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับทั้งตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความครอบคลุมพอสมควร และต้องสามารถอธิบายพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจงมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษา ซึ่งทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเป็นทฤษฎีที่มีลักษณะดังกล่าว คือ ให้ความสำคัญกับทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยแวดล้อม อีกทั้งยังอธิบายพฤติกรรมโดยมีพื้นฐานอยู่บนความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นอย่างเป็นเหตุเป็นผล มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ข้อมูลต่างๆ ก่อนที่จะตัดสินใจกระทำ ซึ่งก็ตรงกับการเก็บข้อมูลในเบื้องต้นของผู้ศึกษาว่า ข้าราชการจะมีการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชา ทั้งผู้ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าจะโยกย้ายไปที่ใด และผู้บังคับบัญชาคนใหม่ที่จะเข้ามารับตำแหน่ง ว่าเป็นบุคคลใด ก่อนที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงได้เลือกนำทฤษฎีดังกล่าวมาใช้เป็นแบบจำลองในการศึกษา และตั้งสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

จากการสำรวจงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการทำงานนั้น ค้นพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลหลายประการที่มีความสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันออกไปของผู้ปฏิบัติงาน ตัวแปรเหล่านั้น เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งหน้าที่ทางกรงาน เป็นต้น ตัวอย่างของการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การศึกษาของอรทัย ชาญการคำ (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานภายใต้การควบคุมด้วยเทคนิค SPC: กรณีศึกษาฝ่ายผลิต แผนก Machine Shop for

Spindle Motor 1 กลุ่มบริษัทมินิแบ ประเทศไทย พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานภายใต้การควบคุมด้วยเทคนิค SPC

งานศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532, บทคัดย่อ) พบว่าครูที่มีอายุน้อยเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ อาวีรัตน์ นิรัญทวี (2532, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมของครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา (ในสมัยนั้น) พบว่าครูที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีผลการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า (กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี) นกเกตุ สุขสมเพียร (2539, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของกำนัน-ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดมหาสารคาม พบว่ากำนัน-ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุมาก มีพฤติกรรมการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อย อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

ตัวแปรด้านระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานนั้น เป็นตัวแปรที่มีการศึกษาในงานวิจัยหลายเรื่อง อาทิเช่น การศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532, บทคัดย่อ) พบว่าครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ อุบล ภัศระ (2535, บทคัดย่อ) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา พบว่าระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้ โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544, บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานในโรงงานผลิตเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ส่วนนุชนารถ อยู่ดี (2548, บทคัดย่อ) พบว่ามีเฉพาะพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเท่านั้นที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่นๆ ไม่มีความแตกต่าง

งานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุงานและพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532, บทคัดย่อ) พบว่าเวลาในการสอนของครูสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูได้ในครูที่สอนมานานกว่า 20 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า วิชัย เขียดบัว (2534, บทคัดย่อ) พบว่าครูที่มีอายุงานน้อยมีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมด้านความตระหนัก การแสวงหาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุงานมาก อุบล ภัศระ (2535, บทคัดย่อ) พบว่าอายุราชการของครูระดับมัธยมศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของครู อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544, บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับที่มีอายุงานมากกว่าจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า

การศึกษาเกี่ยวกับการทำงาน โดยนำตัวแปรด้านตำแหน่งงานมาใช้ในการศึกษา ได้แก่ สุวณี ตีระตะ (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ซึ่งศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ทำให้พบว่าระหว่างครูกับผู้บริหารว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อรรอรุณ ละมุลจิตต์ (2546, บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ของ โสภณ พงศ์สุพัต (2549, บทคัดย่อ) พบว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างประจำ และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ในด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนตำแหน่งอาจารย์ประจำมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานตามสัญญาจ้างและอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในด้านรายได้และสวัสดิการ ทั้งนี้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวข้างต้น เป็นปัจจัยที่งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้ในการศึกษา แต่สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังสนใจตัวแปรเกี่ยวกับสถาบันการศึกษาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีกับพฤติกรรมการทำงานด้วย เนื่องจากหน่วยงานทั้งในภาครัฐ และเอกชน ทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศหลายๆ หน่วยงานมีค่านิยมในการรับพนักงานโดยพิจารณาจากสถาบันการศึกษา ทำให้หน่วยงานเหล่านั้นมีบรรยากาศความเป็นพรรคพวกเดียวกันระหว่างพนักงานที่จบการศึกษาแต่ละแห่ง นอกจากนั้น งานศึกษาของ Supasawad Chardchawarn ซึ่งแม้จะมีได้เป็นการศึกษาในทางจิตวิทยา แต่งานศึกษาขึ้นดังกล่าวก็ได้แสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการของข้าราชการในกระทรวงมหาดไทย และนำไปสู่การแบ่งฝักฝ่ายของข้าราชการของกระทรวงอย่างชัดเจน (Supasawad Chardchawarn, 2004, pp. 141-142)

ผลงานการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ และสามารถที่จะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละกลุ่ม ระหว่างเพศชาย กับเพศหญิง, ระหว่างผู้ที่มีอายุน้อย และอายุมาก, ผู้ที่จบการศึกษาระดับต่างๆ กัน, ระหว่างผู้ที่ทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนาน กับผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน, ระหว่างผู้ที่มีตำแหน่งสูงใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชามาก กับผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ห่างจากผู้บังคับบัญชา, และสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะได้ทดสอบด้วยว่าระหว่างผู้ที่จบจากมหาวิทยาลัยต่างกัน และ

ต่างจากผู้บังคับบัญชาจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันออกไปหรือไม่ อย่างไร ดังที่ได้แบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อยอีก 6 ข้อ คือ

- 1.1 ข้าราชการที่เพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
- 1.2 ข้าราชการที่อายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
- 1.3 ข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
- 1.4 ข้าราชการที่จบปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
- 1.5 ข้าราชการที่อายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
- 1.6 ข้าราชการที่ตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว ยังมีตัวแปรที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือหลายประการ ซึ่งจะต้องทำการทดสอบถึงอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อกัน และที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชา ตัวแปรที่จะนำมาทดสอบนี้เป็นตัวแปรที่ได้ถูกกล่าวถึงไว้ในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ว่าน่าจะมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กับการกระทำทางสังคม ดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้นของบทนี้ ซึ่งก็ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัย และทดสอบความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมต่างๆ มาแล้ว ดังนั้น ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ซึ่งมีกรอบการศึกษาวิจัยที่ประยุกต์มาจากทฤษฎีดังกล่าว จึงจะได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทฤษฎีนี้ในบริบทของพฤติกรรม และกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน กับกรณีพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ในช่วงเวลาที่มีการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชา

ดังนั้น สมมติฐานที่ 2 – 6 จึงตั้งขึ้นจากกรอบความคิดดังกล่าว รวมกับการค้นคว้าผลการศึกษาที่สนับสนุนความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมต่างๆ ตามแนวทางของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ทศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับเจตนา นั้น สามารถพบได้ในงานศึกษาวิจัยที่นำทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ตัวอย่างเช่น การศึกษาของวรชัย เกียรติก่องขจร (2541, บทคัดย่อ) ซึ่งนำตัวแปรจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลมาศึกษาพฤติกรรมการซื้อยาอม ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อยาอมที่จะซื้อ ความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการซื้อยาอม และทัศนคติก็ยังเป็นตัวแปรที่ใช้ในการทำนายเจตนาที่จะซื้อยาอมได้

นวนพล พลอยเลื่อมแสง (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการยอมรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าทัศนคติต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความสัมพันธ์กับเจตนาเชิงพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และงานของปิยภรณ์ อภิฐานัฐิติ (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ตามกิจกรรม CARE ของบริษัท พบว่าทัศนคติต่อพฤติกรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการทำพฤติกรรมการให้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวอย่างของผลงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่าทัศนคติต่อพฤติกรรมและเจตนาในการที่จะกระทำพฤติกรรมหนึ่งๆ มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานของปิยภรณ์ที่ศึกษาถึงพฤติกรรมการให้บริการ ซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานลักษณะหนึ่งของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยที่ทำการศึกษา และพบว่าทัศนคติต่อพฤติกรรมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการทำงาน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงมีความน่าสนใจที่ว่า ในการทำงานในช่วงของการโยกย้ายผู้บังคับบัญชานั้น ทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อการทำงาน น่าที่จะมีความสัมพันธ์กับเจตนาในการทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว ดังสมมติฐานที่ 2 ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

สมมติฐานที่ 3 บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ

บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงเป็นตัวแปรอีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยที่มีกรอบแนวคิดจากการศึกษาดังกล่าวจึงมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง กับเจตนาในการกระทำพฤติกรรม ซึ่งค้นพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่เสมอ

ตัวอย่างของการศึกษาเหล่านั้น เช่น กนิษฐ ศรีปานแก้ว (2547, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาพยาบาลในแง่ความตั้งใจในการประเมินความเจ็บปวดของผู้ป่วยหลังผ่าตัด พบว่า

บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจ (เจตนา) ของพยาบาลในการประเมินความเจ็บปวดของผู้ป่วยหลังผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .328$)

เช่นเดียวกับธีรณัฐ พัทธ์วิฑูรี (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง เป็นตัวแปรที่มีผลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี

และสุพัตรา คำมี (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการล้างมือก่อนและหลังทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลในจังหวัดกระบี่ พบว่าบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการล้างมือ

ผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง และเจตนาในการกระทำพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะงานของกนิษฐา และสุพัตรา ซึ่งศึกษาในเชิงพฤติกรรมการทำงาน คือ พฤติกรรมการประเมินความเจ็บปวดของผู้ป่วย และพฤติกรรมการล้างมือ อันเป็นขั้นตอนการทำงานในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งพบว่าบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ในสมมติฐานที่ 3 นี้ จึงต้องการนำตัวแปรดังกล่าวมาใช้ทดสอบในบริบทของการทำงานในช่วงเวลาที่มีการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการในหน่วยงานที่ได้ทำการศึกษาว่าจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองไปในทางเดียวกันงานศึกษาวิจัยอื่นก่อนหน้าหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ

ตัวแปรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมเป็นตัวแปรใหม่ที่ไอเซนได้กล่าวถึงไว้ในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ภายหลังจากได้มีการทดสอบทฤษฎีกระทำด้วยเหตุผล และพยายามเพิ่มเติมตัวแปรอื่นๆ เพื่อให้แบบจำลองมีความสามารถในการทำนายพฤติกรรมได้มากยิ่งขึ้น และพบว่าการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมเป็นตัวแปรที่มีผลต่อเจตนา และพฤติกรรม ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้น ดังนั้น การศึกษาวิจัยที่ใช้พฤติกรรมตามแผนมาสร้างแบบจำลองในการศึกษา ย่อมที่จะต้องสนใจตัวแปรนี้ เช่น ลูติพัฒน์ พิชญธาดาพงศ์ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานในบริษัทเอกชน พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อเจตนาในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มากที่สุด คือ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมที่มีอยู่จริง (actual control)

นลินี สุวรรณโชติ (2549, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมความไม่ซื่อสัตย์ทางวิชาการของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน พบว่า การรับรู้

ความสามารถในการควบคุมความไม่ซื่อสัตย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมความไม่ซื่อสัตย์ทางวิชาการผ่านเจตนาที่จะกระทำความไม่ซื่อสัตย์ทางวิชาการ

และปิยภรณ์ อภิฐานฐิติ (2551, บทคัดย่อ) พบว่าการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการทำพฤติกรรมการให้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม กับเจตนาในการกระทำเกิดขึ้นจริงดังเช่นตัวอย่างผลการศึกษาวิจัยข้างต้น ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับที่ทฤษฎีได้นำเสนอไว้ โดยในงานของปิยภรณ์ทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าในบริบทของการทำงาน ตัวแปรทั้งสองก็ยังคงมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้นำตัวแปรทั้งสองมาทดสอบ ในบริบทของการทำงานอีกครั้ง หากแต่มีความแตกต่างออกไปตรงที่เป็นการทำงานในช่วงที่องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้น ทั้งนี้ นอกจากจะเพื่อเป็นการพิสูจน์ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองแล้ว ยังเป็นการแสดงถึงแนวโน้มของปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาดังกล่าวด้วย

สมมติฐานที่ 5 เจตนาในการกระทำของข้าราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

เจตนาในการกระทำเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อพฤติกรรมตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน เพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นในกระบวนการคิดตัดสินใจของบุคคล ก่อนที่จะลงมือกระทำพฤติกรรมต่างๆ ดังนั้น ในการศึกษาพฤติกรรมโดยอาศัยทฤษฎีดังกล่าว จึงจำเป็นจะต้องมีทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเจตนาในการกระทำ และพฤติกรรม เช่น ในการศึกษาวิจัยของวรชัย เกียรติกิจงจร (2541, บทคัดย่อ) เจตนาในการซื้อยาอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการซื้อยาอมที่เกิดขึ้นจริงเมื่อเวลาผ่านไป 2 สัปดาห์ในกรณีกลุ่มตัวอย่างเกิดอาการเจ็บคอ ระคายคอขึ้น

คำแสง ทะลั้งสี (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมไม่ซื่อสัตย์ของนักศึกษาปีที่ 3 มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวพบว่า ความตั้งใจในการศึกษา (เจตนา) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมไม่ซื่อสัตย์ของนักศึกษาเท่ากับ .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรัต ลินวัต (2546, บทคัดย่อ) พบว่าเจตนาในการพนันฟุตบอลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมพนันฟุตบอลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริวรรณ โพธิ์วัน (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริโภคอาหารเพื่อการเล่นกีฬาของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรการศึกษาระดับสูง ที่ศึกษาอยู่ในวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคกลาง พบว่า เจตนาในการบริโภคอาหาร และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการบริโภค

อาหารสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรบริโภคอาหารได้ร้อยละ 21.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อรอนงค์ วลีขจรเลิศ (2550, บทคัดย่อ) ใช้ทฤษฎีในการศึกษาการจัดการการควบคุมน้ำหนัก และพบว่าเจตนาในการควบคุมน้ำหนักสามารถอธิบายพฤติกรรมการจัดการควบคุมน้ำหนักได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .43

ปิยภรณ์ อภิฐานัฐิติ (2551, บทคัดย่อ) พบว่าเจตนาในการทำพฤติกรรมกรให้บริการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรให้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

จากตัวอย่างการศึกษาวิจัยข้างต้นทำให้เชื่อได้ว่าเจตนาในการกระทำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ได้กระทำออกไป ซึ่งตัวอย่างงานศึกษาวิจัยที่ยกมาได้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวในพฤติกรรมที่แตกต่างหลากหลายเป็นอย่างมาก ทั้งที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เช่น การซื้ออาหาร พฤติกรรมกรบริโภคอาหาร การควบคุมน้ำหนัก พฤติกรรมกรตั้งใจเรียน การพนันฟุตบอล รวมทั้งพฤติกรรมกรทำงานด้วย ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงต้องการที่จะทดสอบว่าพฤติกรรมกรทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

จากแบบจำลองของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ดังที่นำเสนอในภาพประกอบที่ 2.2 จะพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมกับพฤติกรรมด้วย ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่ทั้งการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาในการกระทำ สามารถทำนายพฤติกรรมต่างๆ ได้ โดยที่การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมโดยตรง มิใช่เป็นความสัมพันธ์ที่ต้องสื่อผ่านเจตนาในการกระทำ ความสัมพันธ์ลักษณะนี้มีงานศึกษาวิจัยที่ทำการทดสอบ เช่น งานศึกษาวิจัยของศิริวรรณ โพธิ์วัน (2546, บทคัดย่อ) ค้นพบว่าเจตนาในการบริโภคอาหาร และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมกรบริโภคอาหารสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรบริโภคอาหารได้ร้อยละ 21.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ (2548, บทคัดย่อ) พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมกรแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้นั้น ได้แก่ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมที่มีอยู่จริง และเจตนาในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอธิบายและทำนายพฤติกรรมดังกล่าวได้ร้อยละ 35

จากตัวอย่างนี้ ทำให้ทราบว่ามิได้มีเพียงเจตนาในการกระทำเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์หรือสามารถทำนายพฤติกรรมได้ หากแต่การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมก็สามารถกระทำได้เช่นกัน

ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาจึงต้องการที่จะนำตัวแปรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมาทดสอบ เพื่อที่จะอธิบายถึงพฤติกรรมนี้ด้วย

การศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในแง่ความคล้ายคลึงกันของทฤษฎีที่นำมาใช้ และความคล้ายคลึงกันของพฤติกรรม ซึ่งก็คือ พฤติกรรมการทำงาน ทำให้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ โดยตั้งอยู่บนบริบทของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ในช่วงเวลาที่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา โดยที่ตัวแปรต้น และตัวแปรตามต่างๆ ของการศึกษาคั้งนี้ได้ประยุกต์จากทฤษฎีดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้น และสามารถแสดงกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาคั้งนี้ได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้

ภาพประกอบที่ 2.3
 กรอบแนวคิดในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ
 ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

