

อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพ
ด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร

**The Influences of Job Autonomy-Openness to Experience Personality and
Conscientiousness Personality-Perceived self-efficacy on
Effectiveness of academic performance**

ฉันทวรรณ เอ่งฉ้วน¹

teacherpla@hotmail.com

ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

viroj_jade@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานต่อประสิทธิผลการทำงาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับประสิทธิผล
การทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์
และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ต่ออิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง
การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับประชากรทั้งหมด คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยใน
จังหวัดชุมพร จำนวน 111 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ
ผลการวิจัยพบว่า ควมมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน อีกทั้งการรับรู้
ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานเช่นกัน สำหรับการทดสอบตัวแปรกำกับ
พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่เป็นตัวแปรแทรกที่มีอิทธิพลทางบวก
ต่อความสัมพันธ์ระหว่างควมมีอิสระในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองอีกด้วย

คำสำคัญ: ควมมีอิสระในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประสิทธิผลการทำงาน

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The research proposes of this study were to 1) study the influence of job autonomy of the effectiveness of university lecturer at Chumphon province 2) to study the influence of perceived self-efficacy with the effectiveness of academic performance at Chumphon province 3) to study the influence of openness to experience personality and conscientiousness personality on the relation of job anatomy and perceived self-efficacy. This study was designed based on quantitative methods. A questionnaire was used to collect the data from 111 university lecturers in Chumphon province as a research sampling. Multiple regression analysis were employed to analyze the collected data. The results indicated that job autonomy had a positive effect on the performance of university lecturers. Also, the perception of self-efficacy had a positive effect on the performance of university lecturers in as well. For testing the extraneous variable openness to experience personality and conscientiousness personality had a positive effect on between job autonomy and perceived self-efficacy.

Keywords: Autonomy, Perceived self-efficacy, Effectiveness of academic performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีพลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา เช่น การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลก การรวมกลุ่มเศรษฐกิจภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดีย การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สังคมของความเป็นวัตถุนิยม สังคมที่เน้นคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพบัณฑิต ปัญหาวิกฤติด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่ก่อให้เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้น อุตศึกษาไทยในช่วงปี 2555-2559 ต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่น โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ผลิดักำลังคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเองและเพื่อช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสุขภาวะทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์ พัฒนาวิชาชีพอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการจัดการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2556)

การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา ส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป วิธีการหรือกระบวนการใหม่ในการทำงานซึ่งส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมขององค์กร ด้วย

เหตุนี้สถาบันอุดมศึกษาในระดับภูมิภาคและท้องถิ่นซึ่งมีความใกล้ชิดกับชุมชนจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในการใช้ความรู้และงานวิจัยเพื่อพัฒนา สร้างความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาความรู้และเป็นพลังหลักในการพัฒนาฐานรากของประเทศให้มั่นคงและยั่งยืน อุดมศึกษาต้องเป็นแกนนำในการเชื่อมโยงงานวิจัยลงสู่พื้นที่ผ่านกระบวนการบริการวิชาการ เกิดเป็นเครือข่ายในการพัฒนาที่ทำงานประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน นักวิชาการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ความมีอิสระในการทำงาน หรือการทำงานนั้นให้อิสระในการจัดการการทำงาน ตัดสินใจและเลือกวิธีที่ใช้ในการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน มอริสัน (Morrison, 2006) พบว่า ความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานออกนอกกฎเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีงามในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญนอกจากนี้ บุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยจะนำไปสู่ผลในทางบวกต่อทั้งบุคคลและองค์กร เช่น ความสำเร็จในสายอาชีพและผลการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงาน กับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะทำให้สถาบันอุดมศึกษาเกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของอาจารย์ได้ดียิ่งขึ้นอันจะนำไปสู่การพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบ มีความแข็งแกร่งในการทำผลงานทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความมีอิสระในการทำงานต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ต่ออิทธิพลของความมีอิสระในการทำงานต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contributions)

การศึกษาอิทธิพลของความมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิผลการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารควรทำให้บุคคลในองค์กรที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงรุกเพิ่มขึ้นตามระดับบุคลิกภาพและการรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สูง จะมีความคิดหลากหลายและพร้อมรับคำนิยามใหม่ มีทัศนคติที่เปิดกว้างและผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่สูง จะมีลักษณะรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพ มีความพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ดังนั้น คนทั้ง

สองกลุ่มนี้องค์การควรให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงาน (ความเป็นอิสระในการจัดตารางในการทำงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และความเป็นอิสระในการเลือกวิธีในการทำงาน) พร้อมๆ กับการให้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการตั้งเป้าหมายของตนเอง ตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ให้แรงเสริมกับตนเองในการทำงาน คาดหวังผลการทำงานของตนเอง และประเมินผลการทำงานของตนเอง) นอกจากนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานทั้งต่อพนักงานและองค์การ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ ไม่ควบคุมจนเกินไป เพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การต่อไปในอนาคต

ประโยชน์เชิงทฤษฎี (Theoretical Contributions)

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงทฤษฎีสองประการได้แก่ ประการแรก ลักษณะกรอบแนวคิดในการวิจัยก่อให้เกิดการบูรณาการทางทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ให้เห็นปัจจัยสำคัญที่มาก่อน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ และประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งการศึกษาปัจจัยดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกัน แต่สามารถแยกออกจากกันได้ ประการที่สอง เป็นประโยชน์ทางทฤษฎีในการศึกษาเพื่อสร้างความชัดเจนในลักษณะขององค์การ ที่มีกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะงานอาชีพที่เฉพาะเจาะจง มีความแตกต่างจากงานอาชีพอื่นภายใต้รูปแบบการบริหารในระบบราชการ

นิยามศัพท์

ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ในการเปิดโอกาสให้อาจารย์ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน หุุดพักงาน ควบคุม อัตราความเร็วของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้นั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความเพ้อฝัน (Fantasy) มีอารมณ์สุนทรีย์ (Aesthetics) มีความไวต่อความรู้สึก (Feelings) ชอบการปฏิบัติ (Actions) มีความคิด (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values)

บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) มีความต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement Striving) มีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) และมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ (Deliberation)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การตัดสินใจของบุคคลต่อความสามารถของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นความเชื่อของบุคคลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของตน

ประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร คือ การใช้ความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาการถ่ายทอดสู่นักศึกษาด้วยทักษะและความสามารถด้านการสอนเพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ทั้งด้าน

คุณธรรมและวิชาการ รวมทั้งการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการในรูปของงานวิจัย เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ตำรา หนังสือ และผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ที่สามารถนำไปใช้ในการสอน บริการวิชาการตลอดจน การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมได้

การทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐาน

1. ความมีอิสระในการทำงาน (Job Autonomy)

ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นระดับของความเป็นอิสระซึ่งงานนั้นเอื้อให้สามารถทำได้ในการจัดตารางการทำงานและเลือกวิธีในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นมิติหนึ่งของงานในทั้งหมด 5 มิติซึ่งมีผลต่อสภาวะของการงู้ใจในการทำงาน (Hackman, & Oldham, 1975) ในมิติของงานทั้ง 5 มิติประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน (Skill Variety) การทำงานที่ได้เห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมด (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) และการได้รับผลตอบกลับ (Feedback) ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการออกแบบงานที่มีความงู้ใจ (Campion, 1988) การศึกษาวิจัยที่ทำสืบเนื่องต่อมานั้นได้ขยายแนวคิดของความมีอิสระในการทำงานออก โดยให้คำนิยามว่าเป็นการที่งานนั้นให้อิสระในการพิจารณาไตร่ตรองถึงการจัดตารางการทำงาน การตัดสินใจ และการเลือกวิธีที่จะใช้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย (Wall, Jackson, & Davids, 1992; Wall, Jackson, & Mullarkey, 1995)

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงและนิยามความหมายของคำว่าความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานในงานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้นุเคราะห์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า (Steer, 1977)

Ozturk (2011) กล่าวว่า เมื่ออาชีพที่สามารถประสบความสำเร็จได้นั้น มาจากพวกเขามีความสามารถในการแข่งขันในอาชีพของพวกเขาซึ่งจะต้องใช้องค์ความรู้มาสนับสนุนการทำงานและจะต้องมีอิสระในการตัดสินใจด้านการงานด้วย

Chung (1977) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อวิธีการทำงาน หน่วยงานและการตั้งเป้าหมาย

Susanti Saragih (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของความมีอิสระในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานโดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรแทรก” ได้สำรวจพนักงานขายของธนาคารจำนวน 190 คน พบว่า ความสัมพันธ์ของโครงสร้างแสดงให้เห็นว่า ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย” โดยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และอยู่ใน

เกณฑ์ที่น่าสนใจ ส่วนปัจจัยที่เป็นผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย ระยะเวลาทำการสอน สมรรถนะของมหาวิทยาลัย นโยบายของมหาวิทยาลัย และเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งสมรรถนะของมหาวิทยาลัยนั้นมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมาคือ เสรีภาพทางวิชาการ ตามด้วยระยะเวลาทำการสอน และสุดท้ายคือนโยบายของมหาวิทยาลัย

ประณมวัน เกษัญชัย (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุขได้ ซึ่งอธิบายว่า พยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินต้องใช้การตัดสินใจและความคิดสร้างสรรค์

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเรื่องความเป็นอิสระในการทำงานของ (Morgeson & Humphrey, 2006) ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามการออกแบบงานขึ้น โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจัดกลุ่มของการออกแบบงานเป็น 3 หมวดหมู่คือ 1. ลักษณะงานที่มีความสนใจ 2. ลักษณะทางสังคมในการทำงาน และ 3. ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามนี้ไปหาคำความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานใน 540 ตำแหน่งซึ่งทำงานที่แตกต่างกัน 243 งาน มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้านอยู่ในช่วง .80 ถึง .95 ยกเว้นเพียงด้านเดียวคือ เออร์โกโนมิกส์ ที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่า .70

ความเป็นอิสระในการทำงานจัดอยู่ในหมวดหมู่ของลักษณะงานที่มีความสนใจ หมายถึง ความเป็นอิสระในการจัดตารางในการทำงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และความเป็นอิสระในการเลือกวิธีในการทำงาน การวัดความเป็นอิสระในการทำงานทำโดยใช้แบบสอบถามซึ่งวัดโดยการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในแต่ละด้านอยู่ในช่วง .85 ถึง .88

2. ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย (Effective of academic performance)

มหาวิทยาลัยนอกจากจะเป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในระดับปริญญาแล้ว มหาวิทยาลัยควรจะมีหน้าที่เป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชนและสังคม และงานของมหาวิทยาลัยในด้านการบริการแก่สังคมนั้น เป็นงานที่กว้างขวางและยากลำบากแก่การจัดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน หากมหาวิทยาลัยจะเป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยจะต้องมีความคล่องตัว และมีเสรีภาพ ทั้งในด้านการบริหารและด้านวิชาการ ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยมีหน้าที่เป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชนและสังคม คือ มหาวิทยาลัยนอกจากจะทำหน้าที่สอน วิจัยแล้ว ควรมุ่งขยายงานในด้านการให้บริการแก่ชุมชนให้มากยิ่งขึ้น เช่น อาจารย์ในส่วนกลางควรจะออกนอกพื้นที่ไปสอนในส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น (สุรธน์ ศรีพล, 2531) นอกจากนี้มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคควรมีลักษณะที่แตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยส่วนกลาง คือพัฒนาภูมิภาคของตนเองโดยดึงดูดให้นักศึกษามีใจรักที่จะอยู่ตั้งรากฐานและช่วยกันพัฒนาภูมิภาคให้มีความเจริญก้าวหน้าสืบไป โดยอาจารย์เป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการปลูกฝังและชักจูง (ลิปพนนท์ เกตุทัต, 2531)

วรเดช จันทรศร (2531) หน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สำคัญควรเป็นไปตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ

1. การสอนหนังสือ เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการต่างๆ เช่น การเตรียมการสอน การทบทวนในสาขาวิชาที่สอน การบรรยายในชั้นเรียน การออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ การให้คำปรึกษาและชี้แนะแก่นักศึกษา เป็นต้น

2. การวิจัย เป็นหน้าที่ที่สำคัญต่อมาของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพราะเป็นการแสวงหาความรู้ เผยแพร่ความรู้ และสัจธรรม วิธีหนึ่งของอาจารย์มหาวิทยาลัย ฉะนั้น นอกจากอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องทำหน้าที่ในการสอนแล้ว ยังคงต้องมีการฝึกฝนตนเองให้ลึกซึ้งทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อที่จะนำเอาสิ่งที่ตนศึกษามายถ่ายทอดให้นักศึกษาได้รับประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีเบื้องต้น และการประยุกต์ทฤษฎีต่างๆ ไปใช้

3. การให้บริการชุมชน ซึ่งหมายถึงการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยไปปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานราชการ และธุรกิจเอกชนทั่วไป ซึ่งถือเป็นช่องทางหนึ่งของอาจารย์ในการเผยแพร่ความรู้ สร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเอง และมหาวิทยาลัย อีกทั้งอาจารย์ยังมีรายได้เพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำอีกด้วย แต่ประเด็นแรกที่ควรคำนึงถึง คือ การให้คำปรึกษาของอาจารย์แก่หน่วยงานราชการ หรือองค์การธุรกิจต้องไม่มากเกินไป เพราะไม่ได้เป็นหน้าที่หลักของอาจารย์มหาวิทยาลัย ประเด็นที่สอง คือ การให้บริการทางวิชาการแก่อาจารย์จะต้องอยู่ในขอบเขตไม่เบียดเบียนถึงสังคมและยึดหลักคุณธรรม

รพี สุวรรณะชญ (2521) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย: การศึกษาเปรียบเทียบการคาดหวังบทบาท พบว่าในทัศนะของอาจารย์ ผู้บริหาร และนักศึกษาอาจารย์ควรมีหน้าที่ที่สำคัญ ได้แก่ สอน วิจัย เขียนบทความวิชาการ ให้คำแนะนำนักศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี บริการวิชาการแก่สังคม ร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย ร่วมมือในการบริหารมหาวิทยาลัย โดยอาจารย์และผู้บริหารมีความเห็นที่คล้ายกันว่า การสอน วิจัย การเขียนบทความวิชาการและให้คำแนะนำนักศึกษา เป็นหน้าที่ที่สำคัญมากกว่าหน้าที่อื่นๆ แต่ในขณะเดียวกันนักศึกษามีความเห็นว่ หน้าที่ของอาจารย์ที่สำคัญสามประการแรก ได้แก่ การสอน ให้คำแนะนำนักศึกษาและค้นคว้าหาความรู้ใหม่ แม้ว่านักศึกษาไม่ได้ระบุว่าการเขียนบทความวิชาการเป็นสิ่งที่สำคัญในสามอันดับแรก แต่ก็เห็นตรงกันว่า การวิจัยและการเขียนบทความวิชาการ เป็นหน้าที่ที่สำคัญเช่นกัน

จากความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับ ความมีอิสระในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ และได้ทำการทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปถึงอิทธิพลจากปัจจัยดังกล่าวว่าซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ดังที่ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงและนิยามความหมายของคำว่าประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ไว้ดังนี้

ประสิทธิผล (Effectiveness) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงานความแตกต่างระหว่างสองคำนี้พอจะเห็นได้อย่างชัดเจนจากการอธิบายของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539) กล่าวคือ ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะไม่ได้คำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการ แต่ประสิทธิภาพเป็นความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุดและใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรร

ทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพหรือการบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุดในขณะที่ Kuriloft and others (1993) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการจัดการให้ปัจจัยนำเข้า (Input) และผลลัพธ์ (Output) ที่ได้มีความสมดุล (Equilibrium) นอกจากนี้ Morphet and other (1967) ยังให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่จะทำหน้าที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ทั้งนี้ ผู้นำจะทำหน้าที่ประสานงานให้งานนั้นเกิดผลสำเร็จแก่หน่วยงาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยศึกษาจากทักษะกลุ่มงานสายวิชาการ ประกอบด้วยทักษะ 5 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะการให้คำปรึกษา (Counseling / Advising Skills) คือ สามารถสื่อสารให้ความรู้และข้อมูลวิชาการ มีจิตวิทยาในการรับฟัง เข้าใจผู้อื่น และพูดแนะนำในการให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการภายนอกหรือนักศึกษา เพื่อกระตุ้นให้สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง นำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะการสอน (Teaching Skills) คือ ปฏิบัติการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ตามเป้าประสงค์ วางแผนการเรียนการสอน สร้างสื่อการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และนำนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยมาปรับใช้เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ

3. ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม (Research Skills) คือ ความรู้และเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่องค์ความรู้ ประยุกต์ และพัฒนาไปสู่นวัตกรรม

4. ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ (Academic Expertise) คือ มีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญในสายวิชาการ มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีศักยภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี (Enthusiasm and Role Modeling) คือ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ติดตามผล เรียนรู้สิ่งใหม่ มีจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ มีความเสียสละ อดทน จริใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อธิษาศัย ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและผู้อื่น (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2555)

สำหรับประเด็นความสนใจเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของความมีอิสระในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงาน ทั้งนี้ผลจากความมีอิสระในการทำงานสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นได้เนื่องจากบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์นั้น สามารถทำงานของพวกเขาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (Saragih, 2011) บุคคลที่ประสบความสำเร็จและมีอิสระในการทำงานสูงมักจะมีข้อจำกัดตามปัจจัยสถานการณ์น้อยกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์และมีอิสระในการทำงานน้อย (Gellatly & Irving, 2001) นอกจากนี้ (Nicholson, 1984) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน เสนอแนะเกี่ยวกับการให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ความสามารถของตนเองในวิธีการและจุดสิ้นสุดของการทำงาน เช่นเดียวกันกับระยะเวลาของกระบวนการ (Black, 1988) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความมีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy)

2.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

นักวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน โดยนิยามว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การตัดสินใจของบุคคลต่อความสามารถของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง Parker (1998) ส่วน Bandura (1986) ได้ให้นิยามการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจความสามารถของตนเองในการที่จะจัดการและปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ การที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจว่า ตนจะสามารถทำอะไรได้จากทักษะที่มี

2.2 ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อบุคคลในด้านต่างๆ โดยบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีลักษณะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพของตนเอง มีความกระตือรือร้น ใฝ่ความพยายาม และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรม เมื่อพบอุปสรรคจะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากขึ้น พยายามกระทำพฤติกรรมยอมรับผลต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง เลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทาย ใฝ่ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ไม่ท้อถอย ไม่อ้างโชคชะตา และบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะมีลักษณะแสดงพฤติกรรมที่หลีกเลี่ยงสถานการณ์ แสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ขาดความกระตือรือร้น ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูง กระทำพฤติกรรมอย่างไม่เต็มความสามารถ รอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นไปตามความเชื่อหรือค่านาย หลีกเลี่ยงการกระทำที่ยากๆ มีความทะเยอทะยานต่ำ และมีความเครียดสูง (Bandura, 1986)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง Pentz and Kazdin (1982) ศึกษาเรื่องรูปแบบการแสดงออกและสิ่งเร้าที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมและการรับรู้ความสามารถของตนเองในวัยรุ่น พบว่า รูปแบบการแสดงออกอย่างเปิดเผย ทำให้เกิดการแสดงออกที่เหมาะสมต่อคุณครู เพื่อน และผู้ปกครอง การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการแสดงออกมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และพบว่าประสิทธิผลของรูปแบบการแสดงออกระยะสั้นต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมนั้นแตกต่างกัน

สำหรับประเด็นความสนใจเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งสามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

4. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality)

Allport (1961) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง เป็นโครงสร้างชนิดหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นระบบพลวัตอยู่ภายในร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคลิกภาพจะเป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมและความคิดเฉพาะของบุคคลนั้น

Furnham (1992) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง เป็นรูปแบบที่ค่อนข้างจะคงที่ในการแสดงพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งสะท้อนถึงโครงสร้างและกระบวนการภายในตัวของบุคคล

Costa และ McCrae (1985) ได้พิจารณาทฤษฎีของ Eysenck (1970) ร่วมกับแนวความคิดของ Norman (1963) และได้พัฒนาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบขึ้น โดยช่วงแรก บุคลิกภาพที่อธิบายลักษณะของบุคคลมีเพียง 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความแปรปรวนทางอารมณ์ (Neuroticism) ด้านเปิดเผยตนเอง (Extraversion) และด้านเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ต่อมา Costa และ McCrae พบว่าองค์ประกอบที่ได้พัฒนาขึ้นนั้นมีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมาก จึงได้เพิ่มบุคลิกภาพอีก 2 ด้าน คือ ด้านคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) และด้านสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

สำหรับงานวิจัยนี้จะใช้ตัวแปรที่สำคัญ 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เนื่องจากบุคลิกภาพทั้งสองแบบมีความใกล้เคียงกับพฤติกรรมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความเพ้อฝัน (Fantasy) มีอารมณ์สุนทรี (Aesthetics) มีความไวต่อความรู้สึก (Feelings) ชอบการปฏิบัติ (Actions) มีความคิด (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ต่ำ จะมีลักษณะให้ความสำคัญกับปัจจุบัน ไม่สนใจศิลปะ เพิกเฉย และไม่สนใจความรู้สึก ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน เน้นที่ความคิดแคบๆ ยึดกับกฎเกณฑ์เดิม เป็นแบบอนุรักษนิยม ชอบความเรียบง่ายสนใจในรายละเอียด และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สูง จะมีลักษณะมีจินตนาการ ชอบฝันกลางวัน มีความซาบซึ้งในศิลปะ และความสวยงามเห็นคุณค่าของอารมณ์ต่างๆ ชอบความหลากหลาย ชอบลองของใหม่ มีความคิดหลากหลายพร้อมรับค่านิยมใหม่ ค้นหาความยุ่งยากซับซ้อน มีทัศนคติที่เปิดกว้าง (Costa และ McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000)

4.2 บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ บุคคลที่มีความสามารถ (Competence) มีความเป็นระเบียบ (Order) มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ (Dutifulness) มีความต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement Striving) มีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) และมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ (Deliberation) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ต่ำ จะมีลักษณะรู้สึกวุ่นวายไม่ได้เตรียมความพร้อม ไม่มีความเป็นระเบียบ ไม่มีระบบ ไม่เอาใจใส่หน้าที่ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จในระดับต่ำ ผลัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก ตัดสินใจอย่างเร่งรีบ และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่สูง จะมีลักษณะรู้สึกวุ่นวายมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีความสำนึกในหน้าที่ มีความไว้วางใจได้ มีความพยายาม

เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มุ่งการปฏิบัติให้สำเร็จ คิดอย่างรอบคอบก่อนที่จะปฏิบัติ (Costa และ McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard and Howard, 2000)

เนื่องจากผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยตรง ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

Naquin and Holton III, (2002) ทำการศึกษาผลของบุคลิกภาพ อารมณ์ความรู้สึก และความผูกใจมั่นต่องานต่อแรงจูงใจในการพัฒนาการเรียนรู้ในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นภายในองค์กรจำนวน 239 คน ผลการวิจัยพบว่า อารมณ์ความรู้สึกทางบวก ความผูกใจมั่นต่องาน และบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ ในการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และความผูกใจมั่นต่องาน กล่าวคือ บุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความรู้สึก

Morrison (1997) ทำการศึกษาผลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้ซื้อสัญญาธุรกิจเฟรนไชส์ ต่อความตั้งใจที่จะยังคงทำธุรกิจเฟรนไชส์ต่อไป ความสัมพันธ์กับผู้ขายสัญญาธุรกิจเฟรนไชส์ การดำเนินธุรกิจเฟรนไชส์ และความผูกใจมั่นต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ซื้อสัญญาธุรกิจเฟรนไชส์ จำนวน 307 ราย ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์และบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะยังคงทำธุรกิจเฟรนไชส์ต่อไป ส่วนบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะยังคงทำธุรกิจเฟรนไชส์ต่อไป

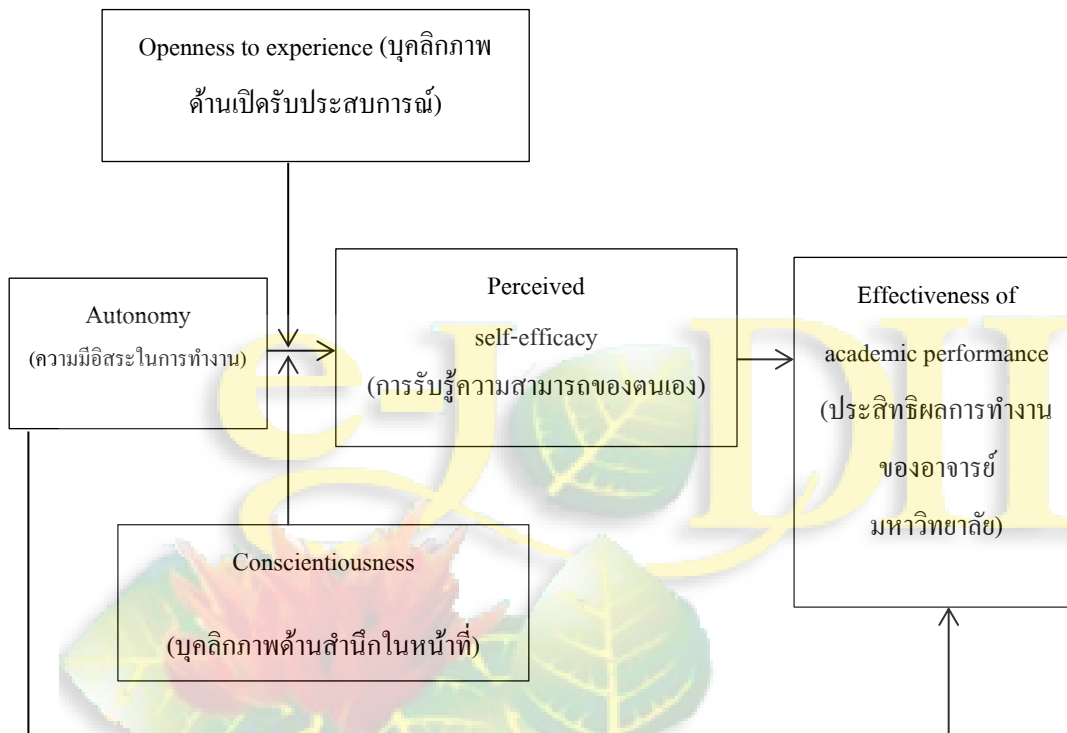
Thoms, Moore, and Scott (1966) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองสำหรับการมีส่วนร่วมในการจัดการตนเองต่อการทำงานกลุ่ม และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการจัดการตนเองต่อการทำงานกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Saragih (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของความมีอิสระในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานโดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรแทรก” ได้สำรวจพนักงานขายของธนาคารจำนวน 190 คน พบว่า ความสัมพันธ์ของโครงสร้างแสดงให้เห็นว่า ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์วรรณกรรมแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ปัจจัยแทรกคือ บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานในอาชีพต่างๆ และเป็นปัจจัยสำคัญที่หลายองค์กรต้องติดตามตรวจสอบอิทธิพลของบุคลิกภาพต่อการทำงานต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพราะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งสามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ มีอิทธิพลทางบวกต่อความมีอิสระในการทำงานต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเอามาสร้างกรอบแนวความคิดและสมมติฐานเพื่อทดสอบอิทธิพลของความสามารถในการทำงาน กับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีระยะเวลาการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2558 ถึง วันที่ 15 มกราคม 2559

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร ซึ่งมีอาจารย์ทั้งสิ้น จำนวน 111 คน และกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 86 คน (Krejcie and Morgan, 1970) ทั้งนี้จากเงื่อนไขในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) จะต้องมียอดตัวอย่าง 10-20 เท่าของตัวแปรอิสระแต่ไม่น้อยกว่า 100 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 111 ราย

เครื่องมือวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพในสถานศึกษา คณะ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน

การเป็นอาจารย์ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ความเป็นอิสระในการทำงาน รวม 5 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพ รวม 12 ข้อ ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง รวม 9 ข้อ ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย รวม 20 ข้อ โดยตอนที่ 2,3,4 และ 5 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) โดยกำหนดตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) อยู่ระหว่างเท่ากับ 0.950 - 0.954 แสดงว่าเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นในระดับสูง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

สถิติที่ใช้การวิจัย คือ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปร มีดังนี้

จากสมการทดสอบสมมติฐาน แสดงรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังนี้

Autonomy	แทน	ความมีอิสระในการทำงาน
PERCIVE	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
POE	แทน	บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์
PC	แทน	บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่
AP	แทน	ความมีอิสระในการทำงาน × บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์
AC	แทน	ความมีอิสระในการทำงาน × บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่
EAP	แทน	ประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. การรับรู้ความเป็นอิสระในการทำงาน ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 (S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะดำเนินการอย่างไรเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 (S.D.=0.49) รองลงมาคือ มีความสามารถในการตัดสินใจว่าจะใช้วิธีไหนในการทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 (S.D.=0.49) และลำดับสุดท้าย คือมีความสามารถในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะจัดลำดับการทำงานอย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (S.D.=0.49)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพ บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความอยากรู้อยากเห็น ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา มีความเพื้อฝันมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (S.D.=0.55) รองลงมาคือ มีความคิดหลากหลาย สร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D.=0.48) และลำดับสุดท้าย คือ มีความหลากหลาย ชอบทำสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.=0.72) ตามลำดับ บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.15 (S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีวินัยในตนเอง มุ่งการปฏิบัติงานและมีความพยายามทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (S.D.=0.68) รองลงมาคือ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D.=0.61) และลำดับสุดท้าย คือ มีความรอบคอบก่อนที่จะปฏิบัติงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.=0.72) ตามลำดับ

4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อพบปัญหาสามารถแก้ไขได้ ถ้ามีความทุ่มเทพยายามให้กับมันอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (S.D.=0.47) รองลงมาคือ มีความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ ถ้าใช้ความพยายามมากพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.=0.44) และลำดับสุดท้าย คือ มีความสามารถรับมือได้กับทุกเรื่องที่เกิดขึ้นในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D.=0.62) ตามลำดับ

5. ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D.=0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ให้ความสำคัญกับการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรมการเรียนการสอนและประพฤติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 (S.D.=0.33) รองลงมาคือ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 (S.D.=0.54) และลำดับสุดท้าย คือ มีการคิดค้น พัฒนางานวิจัยจนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ที่สามารถเป็นต้นแบบได้ ซึ่งอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.02 (S.D.=1.06) ตามลำดับ

6. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และความถดถอยแบบพหุ

ผลการวิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกนำเสนอด้านความสัมพันธ์ และส่วนที่ 2 นำเสนอเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2-3

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

ตัวแปร	Autono my	POE	PC	PERCIV E	EAP
ค่าเฉลี่ย (Mean)	4.54	4.12	4.15	4.07	3.58
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	.40	.44	.51	.40	.37
ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)	-				
บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (POE)	0.35**	-			
บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (PC)	0.44**	0.77**	-		
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (PERCIVE)	0.45**	0.48**	0.53**	-	
ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย (EAP)	0.25**	0.42**	0.58**	0.53**	-

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.25-0.58 จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานด้วยการถดถอยแบบพหุ ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของควมมีอิสระในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	
	EAP	EAP
ควมมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)	0.231**	
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (PERCIVE)		0.485***
Adjusted R ²	0.054	0.268
F	7.291**	41.347***

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

จากตารางที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์ความถดถอยเพื่อทดสอบสมมติฐานซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ ควมมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ควมมีอิสระในการทำงานส่งผลกระทบบวกกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.231$, $p < 0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 5.4 จากผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สำหรับการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลกระทบบวกกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.485$, $p < 0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 26.8 จากผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพด้าน
 ด้านในหน้าที่ มีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้
 ความสามารถของตนเอง

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	
	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง
	(PERCIVE)	(PERCIVE)
ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)	0.446 (0.086)	0.446 (0.086)
บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (POE)	0.439 (0.077)	
บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (PC)		0.414 (0.064)
Autonomy*POE	0.076*** (0.011)	
Autonomy*PC		0.067*** (0.009)
R ²	0.320	0.319
F	52.665***	52.547***

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

จากตารางที่ 3 เป็นผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบสมมติฐานซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.076$, $p < 0.001$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 32 จากผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 สำหรับบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.067$, $p < 0.001$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 31.9 จากผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

อภิปรายผล

ในการนำเสนอการอภิปรายผล ผู้วิจัยอภิปรายผลเพื่อให้สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ความมีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของการวิจัยที่ผ่านมา เช่น เบญจพร ทิพยกุล (2539) พบว่า ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคนที่มีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับ Steer (1977) กล่าวถึง ความมีอิสระในงานว่าเป็นลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงาน บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ จะมีความรู้สึกว่าต้องทุ่มเทกำลังความสามารถ ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และยังทำให้เกิดความรู้สึกของความเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะเพิ่มความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยในองค์กรมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

สำหรับการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของการวิจัยที่ผ่านมา เช่น Grissom (1994) ได้ศึกษาพบว่า มีความเป็นไปได้ 72% พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงสำหรับงานที่เฉพาะเจาะจง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ มีอิทธิพลทางบวกต่อความมีอิสระในการทำงานต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และด้านสำนึกในหน้าที่ ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของการวิจัยที่ของ Judge, Shaw and Jackson (2007) ศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงาน : บทบาทสำคัญจากความแตกต่างของบุคคล พบว่า ความสามารถทางสถิติปัญหาทั่วไป บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัวอารมณ์มั่นคง และประสบการณ์ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ดังนั้น จากผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่า เมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยมีอิสระในการทำงานและมีพฤติกรรมรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ก็จะทำให้ประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสูงด้วย เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ไปในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระใน

การทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ก็จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงตามไปด้วยเช่นกัน อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างออกไป หรืออาจมีการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่แตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ได้กว้างขวางมากขึ้น
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เพื่อนำข้อมูลทีวิเคราะห์ไปประยุกต์ใช้และพัฒนาให้สอดคล้องในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กรและนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารตัดสินใจในการวางแผน และประเมินผลขององค์กร
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะเพิ่มการศึกษาตัวแปรทำนายอื่นเพิ่มเติม เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บุคลิกภาพด้านความแปรปรวนทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง และบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น

บรรณานุกรม

- ชาญชัย จิตติพันธ์พรณี. (2554). ตัวแปรกำกับของความเป็นอิสระในการทำงานและการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและตัวแปรสื่อของความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทของตนในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและพฤติกรรมเชิงรุก. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พริยา เชาวลิทวงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาลินี คำเครือ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. New Jersey: Prentice Hall.
- Campion, M.A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73, 467-481.
- Chung, K. (1977). *Motivational Theories and Practices*. Columbus, OH: Grid Publishing.

- Dee, J., Henkin, A., & Chen, J. (2000). *Faculty autonomy: Perspectives from Taiwan*. *Higher Education*, 40, 203-216. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1004009703603>
- Dworkin, G. (1988). *The theory and practice of autonomy*. New York: Cambridge
- Gagne', M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*.
- Grissom. (1994). *Quoted in Porter, Bigley and Steer*, 2003, p.131
- Gecas, Viktor and Michael Schwalbe. (1983). Beyond the Looking-Glass Self: Social Structure and Efficacy Based Self-Esteem. *Social Psychology Quarterly*, 46:77-88.
- Gellatly, I. R., & Irving, P. G. (2001). *Personality, autonomy, and contextual performance of managers*. *Human Performance*, 14, 229-243. http://dx.doi.org/10.1207/S15327043HUP1403_2
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 107-127. Judge TA1, Jackson CL, Shaw JC, Scott BA, Rich BL.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Howard, P. J. & Howard, J.M. 2000. *The big five quickstart: An introduction to the Five-Factor Model of personality for Human Resource Professionals*. Retrieved April 6, 2004, from World Wild
- Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ) Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321-1339.
- Nicholson, N. (1984). *A theory of work role transitions*. *Administrative Science Quarterly*, 29, 172-191. <http://dx.doi.org/10.2307/2393172>
- Ozturk, H., Bahcecik, N., & Baumann, S. L. (2006). *Nursing satisfaction and job enrichment in Turkey*. *Nursing Science Quarterly*, 19(4), 360-365
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852.
- Raza Naqvi, Maria Ishtiaq, Nousheen Kanwal, Mohsin Ali (2013). Impact of Job Autonomy on Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Moderating Role of Organizational Culture in Fast Food Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*.
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.

- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. New York: Harper CollinPublishers Inc.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., & Davids, K. (1992). Operator work design and robotics system performance: A serendipitous field study. *Journal of Applied Psychology*, 77, 353-362.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., & Mullarkey, S. (1995). Further evidence on some new measures of job control, cognitive demand and production responsibility. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 431-455.

