

ลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคมที่พยากรณ์ ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ

อนรรฆิยา ชุคล้าย¹ และ เบนญจวรรณ บุญยะประพันธ์²

Received: 3 April 2023; Revised: 17 April 2023; Accepted: 1 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้กำหนดวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม และความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ 4) เพื่อพยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ด้วยลักษณะมุ่งอนาคต และการสนับสนุนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรส่วนกลางกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรภาครัฐมีระดับลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม และความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก 2) ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงาน 3) การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง และ 4) ลักษณะมุ่งอนาคตสามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐได้

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรหน่วยงานภาครัฐมีระดับลักษณะมุ่งอนาคต อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.536) การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.633) และความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.520) 2) ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงาน (r = .800) คิดเป็นร้อยละ 64.00 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 3) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ (r = .573) คิดเป็นร้อยละ 28.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.1) การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบ

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

E-mail: anan9449@gmail.com โทร 086-7926111

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ($r = .520$) คิดเป็นร้อยละ 27.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2) การสนับสนุนทางสังคมด้านการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบต่อในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ($r = .585$) คิดเป็นร้อยละ 34.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.3) การสนับสนุนทางสังคมด้านเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบต่อในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ($r = .510$) คิดเป็นร้อยละ 26.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ลักษณะมุ่งอนาคตสามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบต่อในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ได้ร้อยละ 64.00

คำสำคัญ: ลักษณะมุ่งอนาคต, การสนับสนุนทางสังคม, ความรับผิดชอบต่อในงาน

Future Orientation and Social Support Predicting Responsibility on the Job of Government officers

Anankhiya Chuukhlaay¹ and Benjawan Boonyaprapun²

Abstract

The objectives of this research are 1) To study future orientation and social support predicting responsibility on the job of Government officers. 2) To study a correlation between future orientation and social support predicting a responsibility on the job of government officers. 3) To study a correlation between social support and responsibility on the job of government officers. 4) To predict responsibility on the job of government officers using future orientation and social support. The population and sample in this research are officers in ministry of Social Development and Human Security, a sample size in this research consists of 375 officers. The research's instrument is a questionnaire. The statistics which are used in data analysis are percentage, frequency, mean, standard deviation, Pearson Product-Moment Correlation and stepwise multiple regression analysis. The result of this study indicates 1) Government officers represent a high level of future orientation and social support predicting responsibility on the job. 2) Future orientation positively correlate with responsibility on the job. 3) Social support regarding emotion positively correlates with responsibility on the job of Government officers, a result is approximately an average level. 4) Future orientation and social support significantly predicts responsibility on the job of Government officers.

The result of this study indicates 1) Government officers represent a high level of future orientation and social support predicting responsibility on the job. 2) Future orientation positively correlate with responsibility on the job. 3) Social support regarding

¹ Master's degree student, Faculty of Industrial and Organizational Psychology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

E-mail: anan9449@gmail.com, Tel. 086-7926111

² Assistant Professor, Department of Humanities, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

emotion positively correlates with responsibility on the job of government officers, a result is approximately an average level. 4) Future orientation and social support significantly predicts responsibility on the job of government officers. 1) Future orientation was at the high level (\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.536) social support was at a high level (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.633), and responsibility on the job of government officers was at the high level (\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.520) 2) Future orientation related to responsibility on the job of government officers (r = .800 or 64.00%) with the statistical significance level of .01 3) Self-control related to responsibility on the job of government officers (r = .573 or 28.84 %) with the statistical significance level of .01 3.1) Self-control Emotion Support related to responsibility on the job of Government officers (r = .520 or 27.04 %) with the statistical significance level of .01 3.2) Self-control Esteem Support related to responsibility on the job of government officers (r = .585 or 34.22 %) with the statistical significance level of .01 3.3) Self-control (Socially Support) related to responsibility on the job of government officers (r = .510 or 26.01 %) with the statistical significance level of .01 4) Future orientation could predict responsibility on the job of government officers by 64.00 %

Keywords: Future orientation, Social Support, Responsibility

บทนำ

การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ถือเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาล และทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญและ “ข้าราชการ” ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง จากแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยพันธกิจสำคัญลำดับแรก คือ การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน

ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีความอดทนอดกลั้น ตรงต่อเวลา มีความขยันขันแข็ง รู้จักหน้าที่ของตนเอง และกระทำหน้าที่อย่างดี มีการวางแผนในการทำงาน มีความต้องการผลสำเร็จในการทำงาน มีความเพียรพยายามในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (พรสุภา วสุนธรา, 2549) หากคนในหน่วยงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานก็จะทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ถ้าคนไม่มีความรับผิดชอบก็จะส่งผลเสียต่องานที่ได้รับมอบหมาย และความสำเร็จของหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบถือว่าหน่วยงานนั้นมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทั้งคนดี และคนเก่ง (ปราโมทย์ กัลยา, 2551)

ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานมีด้วยกันหลายปัจจัย ซึ่งอาจจัดแบ่งได้เป็น ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ จิตลักษณะและภูมิหลังบางประการ เช่น บุคลิกภาพ ความมุ่งมั่น ก้าวร้าวองอนาคต แรงจูงใจ เป็นต้น และปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ สภาพในองค์กร และการส่งเสริมสนับสนุนขององค์กร เป็นต้น ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความรับผิดชอบ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมคน ซึ่งหมายถึง ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลที่เพิ่มความตระหนักถึงเป้าหมายที่เกิดจากผลของการกระทำ ได้แก่ มีความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในผลของการกระทำว่าทำดีย่อมได้ผลดีตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล มีความสามารถในการคาดการณ์อนาคต สามารถวางแผนในการทำงาน และมีการควบคุมตนเองให้รู้จักอดได้รอได้เพื่อความสำเร็จหรือผลตอบแทนที่มีคุณค่ามากกว่า สำหรับปัจจัยทางด้านสังคม คือ การสนับสนุนทางสังคมซึ่งหมายถึงการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสังคมในที่ทำงานทั้งบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยให้การสนับสนุนทางสังคมแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ อันประกอบด้วย การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotion Support) การสนับสนุนด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Esteem Support) และการสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially Support)

จากเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจ ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคมที่พยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคมที่พยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานเป็นอย่างมาก โดยหน่วยงานสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีลักษณะมุ่งอนาคต รวมทั้งส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมในด้านที่เหมาะสม สำหรับพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นพันธกิจในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

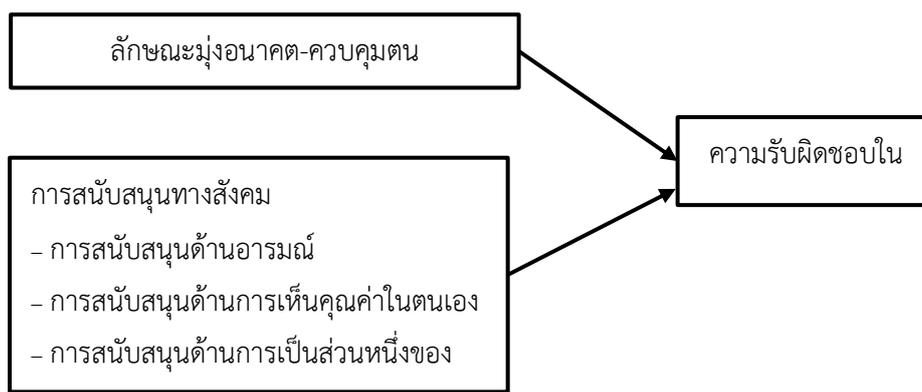
1. เพื่อศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม และความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ
4. เพื่อพยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ด้วยลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคม

สมมุติฐานการวิจัย

1. ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ
2. การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ
 - 2.1 การสนับสนุนทางสังคมทางด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ
 - 2.2 การสนับสนุนทางสังคมทางการยอมรับและเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ
 - 2.3 การสนับสนุนทางสังคมทางด้านเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ
3. ลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคมอย่างน้อยหนึ่งด้านที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ว่าลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคมที่พยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ แบ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมแบ่งเป็น ด้านอารมณ์ ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า และด้านเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยตัวแปรเกณฑ์ คือ ความรับผิดชอบในงาน ซึ่งสามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคมที่พยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาถึง 1) ระดับลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม และความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ 4) เพื่อพยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ด้วยลักษณะมุ่งอนาคต และการสนับสนุนทางสังคม

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลางกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 2,009 คน โดยจำแนกเป็นจำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane's (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยคำนวณได้จำนวน 336 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต และส่วนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านเจ้าหน้าที่สารบรรณของหน่วยงาน พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถาม รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 401 ชุดเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 375 ชุด ใช้เวลาทั้งสิ้น 4 สัปดาห์ ระหว่างเดือนธันวาคม 2561 ถึง มกราคม 2562 ในการเก็บข้อมูล และเมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 375 ชุด โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติสำหรับการใช้ เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม และ ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตกับความรับผิดชอบในงาน และ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้พยากรณ์ความรับผิดชอบในงานด้วยลักษณะมุ่งอนาคต และการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 มีอายุ 20 - 37 ปี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 เป็นข้าราชการ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน น้อยกว่า 6 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50

ระดับลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม และความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยที่ระดับมากที่สุด 3 ตัวแปร โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ ดังนี้ 3.97 3.71 และ 4.12 ตามลำดับ ซึ่งหากพิจารณาระดับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ รายด้านพบว่า การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.71) รองลงมา คือ การสนับสนุนด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.68) และการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.67)

ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงาน ($r = .800$) คิดเป็นร้อยละ 64.00 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($p = .000$)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและความรับผิดชอบในงาน

ตัวแปร	ความรับผิดชอบในงาน		
	r	$r^2 \times 100$	p
ลักษณะมุ่งอนาคต	.800**	64.00	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงานเช่นกัน ($r = .573$) คิดเป็นร้อยละ 28.84 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($p = .000$)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ

ตัวแปร	ความรับผิดชอบในงาน		
	r	$r^2 \times 100$	p
การสนับสนุนทางสังคม	.573**	28.84	.000
ด้านอารมณ์	.520**	27.04	.000
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง	.585**	34.22	.000
ด้านเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	.510**	26.01	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หากพิจารณาการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 ด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ($r = .520$) คิดเป็นร้อยละ 27.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) การสนับสนุนทางสังคมทางด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ($r = .585$) คิดเป็นร้อยละ 34.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) และการสนับสนุนทางสังคมด้านเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ($r = .510$) คิดเป็นร้อยละ 26.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$)

สำหรับตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในงาน ของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ มี 1 ตัวแปร คือ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต ($b = 0.776$, $\beta = 0.030$) สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ได้ร้อยละ 64.00

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ด้วยลักษณะมุ่งอนาคต และการสนับสนุนทางสังคม

แบบจำลอง	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SE _{est}	F	p
1	ลักษณะมุ่งอนาคต	.800	0.64	0.638	0.313	661.451**	0.000

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการพยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ด้วยลักษณะมุ่งอนาคต และการสนับสนุนทางสังคม

แบบจำลอง	ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p
1	ค่าคงที่	1.033	.121		8.540	.000
	ลักษณะมุ่งอนาคต	0.776	0.107	0.030	0.800**	25.719

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบ ในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชราภา ตรีเนตร (2554) ซึ่งพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรม ทั้งนี้หากพิจารณาปัจจัยย่อยซึ่งประกอบด้วยสภาพพื้นฐานทางครอบครัว และเพศ ความสัมพันธ์ดังกล่าวยังเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่าครอบครัวระดับการศึกษาบิดา มีความสัมพันธ์มากกว่าระดับการศึกษามารดา รวมทั้งเพศชายมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในผลของการกระทำว่าทำดีย่อมได้ผลดีตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล มีความสามารถในการคาดการณ์อนาคต สามารถวางแผนในการทำงาน และมีการควบคุมตนเองให้รู้จักอดได้รอได้เพื่อความสำเร็จหรือผลตอบแทนที่มีคุณค่ามากกว่า ซึ่งส่งผลให้ มีความเพียรพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น พร้อมปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความพยายาม ยอมรับในผลการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย และพยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

นอกจากนี้พื้นฐานทางครอบครัวยังเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองและพฤติกรรมจริยธรรมซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในสังคม

การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขจิตร์ ตังเจริญ (2554) ที่พบว่า นักศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารเวลาสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่งผลให้มีพฤติกรรมรับผิดชอบในภาพรวมสูง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสังคมในที่ทำงานทั้งบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยให้การสนับสนุนทางสังคมแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้มีความเพียรพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นพร้อมปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความพยายาม ยอมรับในผลการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย และพยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ หากพิจารณาในแต่ละด้าน ทั้ง 3 ด้าน

1. การสนับสนุนทางสังคมด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ สอดคล้องกับ วรณกัญญา คุณากรวิรุฬห์ (2556) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญ และฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเมื่อประเมินคุณค่าตนเองจากประสบการณ์การที่ผ่านมาว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับ จะเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถเผชิญ และฝ่าฟันอุปสรรคได้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสังคม ในที่ทำงานทั้งบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยให้การสนับสนุนทางสังคมแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้มีความเพียรพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นพร้อมปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความพยายามยอมรับในผลการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย และพยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

2. การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐสอดคล้องกับ จิตกาญจนา ชาญศิลป์ (2558) ผลการวิจัยพบว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยเมื่อบุคลากรหรือพนักงานเกิดภาวะเครียดจะส่งผลกระทบต่องานและองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสังคมในที่ทำงานทั้งบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยให้การสนับสนุนทางสังคมแก่บุคลากร

ในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้ มีความเพียรพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น พร้อมปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความพยายาม ยอมรับในผลการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย และพยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

3. การสนับสนุนทางสังคมทางด้านเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ กัลยา (2551) ที่พบว่าการให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นการให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนในการทำงาน การยืนยันในความดี ความสามารถของเพื่อนทำให้ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเป็นการรับฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การให้ความเคารพ ให้เกียรติผู้บังคับบัญชา การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการครูมีความมั่นใจในตนเอง มีความภาคภูมิใจ ส่งผลให้ข้าราชการครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสังคมในที่ทำงานทั้งบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยให้การสนับสนุนทางสังคมแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้ มีความเพียรพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น พร้อมปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นด้วยความพยายาม ยอมรับในผลการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย และพยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

ลักษณะมุ่งอนาคต สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) พบว่าปัจจัยภายในประกอบด้วย แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ จิตอาสา ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ร่วมกับปัจจัยภายนอกซึ่งประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคม และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานได้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรหน่วยงานภาครัฐมีลักษณะมุ่งอนาคต ซึ่งเป็นผู้ที่มีความคิดและพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีความสำคัญ และเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความเชื่อมั่นในผลของการกระทำว่าทำดีย่อมได้ผลดีตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล มีความสามารถในการคาดการณ์อนาคต สามารถวางแผนในการทำงาน และมีการควบคุมตนเองให้รู้จักอดได้รอได้เพื่อความสำเร็จหรือผลตอบแทนที่มีคุณค่ามากกว่าตนส่งผลให้บุคลากรผู้นั้นมีความรับผิดชอบในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีลักษณะมุ่งอนาคต ด้วยการเปิดโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับหน้าที่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายหน่วยงาน รวมทั้งมีแนวทางให้บุคลากรเห็นความสำคัญของตนเองว่ามีความสำคัญต่อเป้าหมายองค์กร รวมถึงส่งเสริมการมีพฤติกรรมลักษณะมุ่งอนาคต ผ่านการอบรมบุคลากร เช่น การวางแผนในการปฏิบัติงาน การใช้ชีวิต การยอมรับผลงานที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางบวกและลบ

2. หน่วยงานควรนำผลจากงานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสรรหา/คัดเลือกบุคลากร หน่วยงานภาครัฐให้มีคุณสมบัติเหมาะสมตามความต้องการเข้ามาทำงานในหน่วยงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงาน รวมไปถึงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานมีนโยบายในการบริหารทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษารายนี้เป็นการศึกษาบุคลากรส่วนกลาง กระทรวงการพัฒนาระบบสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เท่านั้น ควรมีการศึกษาบุคลากรส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในภาพรวม และนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. ควรจะมีการศึกษาเชิงความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ กับความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่สร้างความรับผิดชอบในงาน อันนำไปสู่องค์ความรู้และวิธีการ หรือแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม และเพิ่มระดับให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิตกาญจนา ชาญศิลป์. (2558). ความเครียดและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปราโมทย์ กัลยา. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พัชรภา ตรีเนตร. (2554). การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองกับพฤติกรรมจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิमान. วิทยานิพนธ์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.

วรุณกัญญา คุณากรวิรุฬห์. (2556). การมองโลกในแง่ดีและการเห็นคุณค่าในตนเองที่พยากรณ์ความ
สามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุขจิตร์ ตั้งเจริญ. (2554). ปัจจัยทางสังคมและความสามารถในการบริหารเวลาที่เกี่ยวข้องกับพฤติ
กรรมรับผิดชอบของนักศึกษาปริญญาตรี ภาคสมทบ มหาวิทยาลัยราชวมงคลพระนคร.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ
ของบุคลากรกรมป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Ferris, G. R., Dulebohn, J. H., Frink, D. D., George -Falvy, J., Mitchell, T. R., & Matthews,
L. M. (1997). **Job and organizational characteristics, accountability, and
employee influence.** Journal of Managerial Issues. 9(2), 162-175.

Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., & Nota, L.(2021). **The role of career adaptabi
-lity and future orientation on future goals in refugees.** British Journal of
Guidance & Counselling. 49(2), 272-286.

Miller, J. G.(2004). **QBQ! The question behind the question: Practicing personal
accountability at work and in life.** Penguin.Penguin Audio: Unabridged
edition.

Miller, R. B., S. J. Brickman.(2004). **A model of future - oriented motivation and self
-regulation.** Educational psychology review. 16,9.

Szpunar, K. K., R. N. Spreng, D. L. Schacter.(2014). **A taxonomy of prospection: Intro
ducing an organizational framework for future - oriented cognition.**Procee
dings of the National Academy of Sciences. 111(52), 18414-18421.

Taylor, S. E. (2011). **Social support: A review.** In H. S. Friedman (Ed.). The Oxford
handbook of health psychology (pp. 189–214). Oxford University Press.