

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพด้าน
 สำนักในหน้าที่ มีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้
 ความสามารถของตนเอง

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	
	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง (PERCIVE)	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง (PERCIVE)
ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)	0.446 (0.086)	0.446 (0.086)
บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (POE)	0.439 (0.077)	
บุคลิกภาพด้านสำนักในหน้าที่ (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 และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของบุคลิกภาพด้านสำนักในหน้าที่มีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.076$, $p < 0.001$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 32 จากผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 สำหรับบุคลิกภาพด้านสำนักในหน้าที่มีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง 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 ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคนที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับ Steer (1977) กล่าวถึง ความมีอิสระในงานว่าเป็นลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงาน บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ จะมีความรู้สึกว่าจะต้องทุ่มเทกำลังความสามารถ 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 ความสามารถทางสติปัญญาทั่วไป บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว อารมณ์มั่นคง และประสบการณ์ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ดังนั้น จากผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่า เมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยมีอิสระในการทำงานและมีพฤติกรรมรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ก็จะทำให้ประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสูงด้วย เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ไปในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระใน

การทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ก็จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงตามไปด้วยเช่นกัน อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างออกไป หรืออาจมีการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่แตกต่างกัน 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.
- พิรยา เชาวลิทวงศ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง*. 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.

