

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การกลายสภาวะของตัวตนในบริบทการเปลี่ยนผ่านขององค์กร

ผู้เขียน นางพรประภา โนจา

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวรักษ์ ศิวารมย์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

อาจารย์สามารถ ศรีจันทงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงตัวตน พฤติกรรมการแสดงออก ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับการกลายสภาวะของตัวตนและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ขององค์กร และเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน โดยผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 16 สัปดาห์ โดยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง โดยวิเคราะห์ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 คนที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีการกลายสภาวะของตัวตน เปลี่ยนแปลงตัวตนในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ขององค์กร โดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน มีผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปรับเปลี่ยนตนเอง มีการศึกษาข้อมูลระบบการประเมินที่เกี่ยวข้องกับตนเองให้มากขึ้น ผลการศึกษายังพบว่าความสัมพันธ์เชิงอำนาจดังกล่าว มีผลต่อระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยความสัมพันธ์เชิงบวกมีผลให้ระดับการประเมินสูง ความสัมพันธ์เชิงลบมีผลให้ระดับการประเมินต่ำ

Independent Study Title Self Transformation in the Context of Organization
Transition

Author Mrs. Pornprapha Noja

Degree Master of Education (Educational Psychology and Guidance)

Independent Study Advisory Committee

Assoc. Prof. Dr. Siwarak Siwarom

Advisor

Lect. Samart Srijumnong

Co-advisor

ABSTRACT

This study was a qualitative research aiming at examining the self-transformation, self-expression, and opinion concerning the transformation of people and system of personnel evaluation on the transition to the autonomous organization, and investigating the power relationship between the evaluated and the evaluators. The researcher began the study by reviewing the literature and collecting the information for 16 weeks using participant and non-participant observations, unstructured and structured interviews before analyzing the findings from the 4 university personnel who served as the informants for the study. The findings reveal that the university personnel had transformed themselves in complying to the new organizational system through the evaluation process and power relationship between the evaluated and the evaluators leading them to adjust themselves, and to increasingly keep informed about the new evaluation system. It was also found that the power relationship had some impact on the performance of such personnel. The positive relationship yielded high level of performance evaluation while the negative one yielded the low level.