

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน

ปริญญานิพนธ์

ของ

ศิริพร จันทศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ตุลาคม 2550

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน

ปริญญานิพนธ์

ของ

ศิริพร จันทศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ตุลาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน

บทคัดย่อ
ของ
ศิริพร จันทศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ตุลาคม 2550

ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน.
ปริญญาโท. กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์, รองศาสตราจารย์
ดร.บุญเชิด ภิบุญอนันตพงษ์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 3 ที่กำลังปฏิบัติงานใน
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 15 เขตพื้นที่ จำนวน 356 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบ 3 ขั้นตอน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน และแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .668 และ .867
ตามลำดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรเดียวแบบทางเดียว (One - Way
ANOVA) และวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรตามหลายตัว (One - Way MANOVA) ทดสอบความ
แตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงและต่ำ มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของ
ตนในระดับปานกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า
การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความ
แตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลาง
สูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ทุกคู่

3. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับ
การรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนใน
ระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

A STUDY OF MOTIVATIONS FOR TEACHERS WITH DIFFERENT
SELF-EFFICACY LEVELS IN PRIVATE SCHOOLS UNDER
OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION

AN ABSTRACT
BY
SIRIPORN JUNTASRI

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University

October 2007

Siripron Juntasri. (2007). A Study of Motivations for Teachers with Different Self-Efficacy Levels in Private Schools Under Office of the Private Education Commission. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Nipa Sripairot, Assoc. Prof. Dr. Boonchird Pinyoanuntapong.

The purpose of this research was to investigate and compare motivations for private school teachers with different self-efficacy levels. The samples in the study were 356 private school teachers of 15 areas of educational service zone 3 in Bangkok under the jurisdiction of Office of the Private Education Commission, in second semester of 2006 academic year. They were selected by using three-stage random sampling. The instruments used in research comprised two questionnaires about motivations and self-efficacy with their reliabilities of .668 and .867 respectively. The data were analyzed by using one-way ANOVA, one-way MANOVA, least significant difference (LSD) test, and SPSS program.

1. The motivations for private school teachers with high and low levels of self-efficacy, both in general and in individual areas, were at the high level. For the teachers with middle level of self-efficacy, the motivations both in general and in individual areas were at the middle level. It was also found that self-efficacy related to the motivation both in general and in individual areas.

2. The motivations for private school teachers with high, middle and low levels of self-efficacy in general were different with statistical significance at the level of .05. When comparing the motivations in general between teachers with high and middle, high and low, and middle and low levels of self-efficacy, they were different with statistical significance at the level of .05 in all pairs.

3. The motivations for private school teachers with high, middle and low levels of self-efficacy in the areas of responsibility, acceptance, and success were different with statistical significance at the level of .05. When comparing the differences, it was found that the motivations for teachers with high and middle levels of self-efficacy in all three areas were different with statistical significance at the level of .05. For the teachers with high and low levels of self-efficacy, the motivations in the area of success were different with statistical significance at the level of .05. For the teachers with middle and low levels of self-efficacy, the motivations in the area of responsibility and acceptance were different with statistical significance at the level of .05.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน

ของ

ศิริพร จันทศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2550

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์ธนะ)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์)

(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนท์พงษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำในการทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้ จนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ขอกราบ ขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ และอาจารย์ชวลิต รวยอาจิน กรรมการสอบปากเปล่า ที่กรุณา ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงปริญญานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ดร.ทง ทองเต็ม อาจารย์พันตำรวจโทนิมิต การปลูก อาจารย์ร้อยโทมานะ กอหรั่งกุล อาจารย์ประวิตร โหราและอาจารย์อังคณา ชัยเดชโกสิน ที่ได้ให้ความ กรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละ โรงเรียนที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความ ร่วมมือตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ท้ายสุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่สาว พี่ชาย ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนพิมลวิทย์ที่ให้โอกาสในการศึกษาต่อ และขอขอบคุณเพื่อนๆ รวมถึงคุณนันทน์ภัส พลเดมาที่ให้ คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหมดที่ได้รับจากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดาผู้พี่ล่วงลับไป แล้ว มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศิริพร จันทศรี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ความหมายของแรงจูงใจ.....	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	11
ประเภทของแรงจูงใจ.....	15
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	18
องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	20
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	25
เอกสารที่เกี่ยวข้องการรับรู้ความสามารถของตน.....	32
ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน.....	32
ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน.....	35
การวัดการรับรู้ความสามารถของตน.....	39
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อในความสามารถของตน.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
งานวิจัยเกี่ยวข้องในต่างประเทศ.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ.....	44
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	47
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	47
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	63
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนกับการรับรู้ความสามารถของตน.....	66
ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ.....	67
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผล.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	77
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	77
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	87
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	104

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน	50
2 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนเอกชน.....	64
3 ค่าสถิติพื้นฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	65
4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ของครูโรงเรียนเอกชน.....	67
5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเดียวด้วยการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในด้านรวมของครูโรงเรียนเอกชน.....	67
6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายคู่ของครูโรงเรียนเอกชนในด้านรวม.....	68
7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรหลายตัวโดยการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของคนที่ต่างกัน.....	69
8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของคนที่ต่างกัน.....	70
9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน จำแนกตามระดับการรับรู้ความสามารถของตน.....	70
10 ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตน.....	89
11 ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน....	90
12 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตน.....	91
13 ค่าแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน.....	92

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
2 แสดงการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ	35
3 แสดงความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่าง ความคาดหวังในความสามารถของตน และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น	36
4 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตน และแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	55

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์การประกอบด้วยปัจจัยสี่ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุดิบ และการจัดการ (สมยศ นาวิการ. 2540: 29) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การซึ่งทำให้องค์การล้มเหลวหรือสำเร็จได้ (อรุณ รักธรรม. 2533: 109) ดังนั้นการปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างพลังทำให้เกิดการรวมกลุ่มปฏิบัติงานให้สมาชิกมีส่วนร่วมวางแผนล่วงหน้า เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นอย่างไร มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก แบ่งงานกันรับผิดชอบให้สมาชิกร่วมกันตัดสินใจ แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมาชิกได้ข้อโต้แย้งเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อช่วยสร้างความสามัคคีรักใคร่กันในองค์การ จึงสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ (สุพัตรา สุภาพ. 2536: 102 - 103) องค์การแต่ละองค์การจะให้ความรู้สึก และบรรยากาศที่แตกต่างกัน บางแห่งจะรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี แต่บางแห่งจะมีความรู้สึกเฉื่อยชา เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และเนื่องจากบรรยากาศขององค์การเป็นลักษณะแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ได้ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ กฎเกณฑ์ กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ พฤติกรรมบุคลากร เป็นต้น (เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. 2529: 277 - 279) โดยรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดขึ้นนั้น จะก่อให้เกิดสิ่งที่ตามมาแตกต่างกัน คือ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร (สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม. 2519: 6 - 7) ซึ่งความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จในงานความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ ยังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย (อรุณ รักธรรม. 2522: 203) ซึ่งในการที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเสียก่อน ดังเฮิร์ชเบอร์ก (ทิพมาศ แก้วชิม. 2542: 1; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959: 60 - 63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) จากการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ฐานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์การ สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึก

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนน้อยมากแต่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนเอกชนในปัจจุบันจึงมีบทบาทและความสำคัญในการจัดการศึกษา จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษา พัฒนาผู้เรียน โดยเฉพาะคุณภาพของผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสูงอยู่ในระดับสากล จากการดำเนินการด้านการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันมุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบในการจัดการศึกษาด้านโครงสร้างกระบวนการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการศึกษาและเป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542ข: 14 -15) การดำเนินงานจัดการศึกษาของเอกชนยังได้รับการอุดหนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือจากรัฐ ทั้งด้านการเงิน ด้านวิชาการ และด้านสวัสดิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนมีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินงาน

ในสภาพปัจจุบัน การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประสบปัญหาอุปสรรคหลายประการที่น่าสนใจ ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง อนาคตภาพของการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2539: 50) พบว่า รัฐยังคงดำเนินนโยบายเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาทุกระดับ และเปิดโอกาสให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาประเภทสามัญหรือการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น มุ่งเน้นพัฒนาด้านคุณภาพมากกว่าขยายในเชิงปริมาณ มีคุณภาพและมาตรฐานสูงกว่าโรงเรียนรัฐบาล การปรับเปลี่ยนให้โรงเรียนเอกชนเป็นนิติบุคคลมีการบริหารจัดการเป็นระบบ มีผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพบริหารตามระบบธุรกิจ สามารถให้โรงเรียนดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ ในอนาคตโรงเรียนเอกชนสามารถเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้อย่างเสรี ค่าธรรมเนียมลอยตัวตามกลไกการตลาดเพื่อให้ผู้ปกครองเลือกเรียนตามความต้องการและศักยภาพ สนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนแข่งขันในเชิงวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543ข: 16 - 17) ได้สรุปผลเรื่อง “1 ปี การปฏิรูปการศึกษาเอกชน ปี 2543” เกี่ยวกับปัญหาการจัดการศึกษาเอกชน พบว่า 1) คุณภาพโรงเรียนเอกชนมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ ความเก่าแก่ ขนาด ความพร้อม ศักยภาพของผู้บริหาร และระบบการจัดการเรียนการสอน 2) ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนในสายตาประชาชน 3) การควบคุมจากรัฐด้านระเบียบ กฎหมาย ยังไม่คล่องตัว ขาดระบบการติดตามอย่างต่อเนื่อง และ 4) ความมั่นคงในวิชาครูและอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนของครู

การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเพราะครูส่วนใหญ่จะมีปัญหาในด้านความไม่มั่นคงในอาชีพ เมื่อเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาลซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากสวัสดิการ จึงทำให้โรงเรียนเอกชนประสบกับปัญหาครูลาออกเพื่อไปสอบบรรจุ เข้าโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชนจึงเปรียบเสมือน

ศาลาพักอื่นให้กับผู้ที่ทำงานทำไม่ได้ หรือรองานรัฐบาล หรืองานเอกชนอื่นที่มีรายได้สูงกว่าสถานภาพครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความมั่นคงเช่นครูโรงเรียนรัฐบาล เพราะรายได้ต่ำ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจน และไม่แน่นอน ครูจำนวนหนึ่งอยู่เพื่อรอผลสอบบรรจุเมื่อรัฐบาลเรียกบรรจุเมื่อใดก็จะลาออกทันที ซึ่งบางครั้งเป็นการออกกระหว่างปี จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน และการจัดหาครูเข้าสอนแทน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540: 26) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูโรงเรียนเอกชนเพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน เพื่อจะนำไปเป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำหรับใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและจัดการโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการรับรู้ความสามารถของตนของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่างกัน สูง ปานกลาง และต่ำ
 - 3.1 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่างกัน สูง ปานกลาง และต่ำ
 - 3.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านของครูโรงเรียนเอกชน ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่างกัน สูง ปานกลาง และต่ำ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่างกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านแตกต่างกันอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและจัดการโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครเขตการศึกษาที่ 3 ที่กำลังปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 15 เขตพื้นที่ จำนวน 258 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 7,233 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครเขตการศึกษาที่ 3 จำนวน 356 คน ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มแบบสามขั้นตอน (Three-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการรับรู้ความสามารถของตน จำแนกออกเป็น 3 ระดับดังนี้

3.1.1 ระดับการรับรู้ความสามารถของตนสูง

3.1.2 ระดับการรับรู้ความสามารถของตนปานกลาง

3.1.3 ระดับการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ

3.2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ได้แก่

3.2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.2.2 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.3 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.2.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่จะปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เป็นผู้ที่รักในงาน มีความตั้งใจจริง พุ่งเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นที่สนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น งานวิชาการ งานกิจกรรมนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานพิเศษที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติเหมาะสมกับที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักสูตร ประกอบด้วยงานต่าง ๆ เช่น การวางแผนเตรียมการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเอกสาร

การสอน แผนการสอน การจัดและประเมินผลการนิเทศ การวิจัยในชั้นเรียนตลอดจนการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ

1.2 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ปกครอง กรรมการโรงเรียนซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น การเพิ่มอัตราเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถการอบรมดูงาน และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาผลงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ในการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยสร้างตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2. การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จำแนกได้ดังนี้

2.1 การรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตน ในช่วงคะแนน ที่ 91.76 – 125.00

2.2 การรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตน ในช่วงคะแนน ที่ 58.26 – 91.75

2.3 การรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตน ในช่วงคะแนน ที่ 25.00 – 58.25

กรอบแนวคิดของการวิจัย

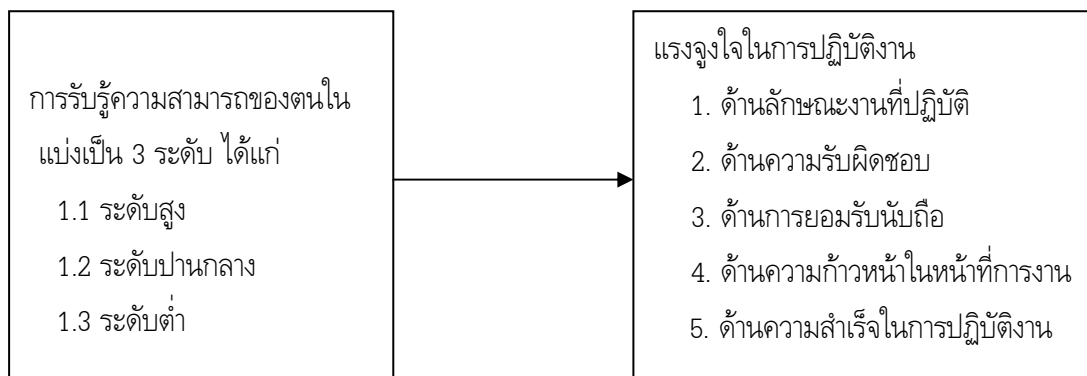
ผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเสียก่อน เฮิร์ชเบิร์ก (ทิพมาศ แก้วชิม, 2542: 1; อ้างอิงจาก Herzberg, 1959: 60 – 63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) จากการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสำคัญ

ในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2529: 59) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา บุคคลต้องการที่จะเป็นนายของตนและในการปฏิบัติงานบางอย่างนั้น บุคคลบางกลุ่มอาจมีความปรารถนาและแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลในกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ส่วนทิพมาศ แก้วชิม (2542: 8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ ธีรารัตน พลหาญ (2543: 8-9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบเกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม คำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล การเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น บุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงานหรือ ความคิด เรื่องส่วนตัว จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต หรือมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมุ่งมั่นหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้นในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย ให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงและสามารถพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติด้วย เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตน ย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ (เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. 2529: 59) และทิพมาศ แก้วชิม (2542: 8)

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน ตามกรอบแนวคิดของการวิจัยดังกล่าวประกอบ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตน
2. ครูโรงเรียนเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตน
 - 2.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน
 - 2.2 ทฤษฎีความเชื่อในความสามารถของตน
 - 2.3 การวัดการรับรู้ความสามารถของตน
 - 2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Luthans. 1989: 92) สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

“แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545: 11; อ้างอิงจาก Kidd 1973: 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to a Course of Action) ดังนั้น การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

หลุย จาปาเทศ (2533: 7) ได้ให้ความหมายของ “แรงจูงใจ” ไว้ว่า การกระตุ้นหรือเร้าให้อิทธิพลเพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเท เพื่อให้บรรลุความปรารถนา

จิราภรณ์ ไทยกิจ (2541: 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธรรวรณ์ พลหาญ (2543: 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

มัลลิกา ดันสอน (2544: 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

เกษสุตา ต้นซุน (2545: 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ (2545: 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา เตียรบรรจง (2546: 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

นอกจากนี้ แรงจูงใจ ยังหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการปฏิบัติงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย (โควิน คลังแสง. 2536: 25; อ้างอิงจาก (Beach. 1965) สำหรับ กิติ ตยัคคานนท์ (2532: 78) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้า และกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ส่วนแซนฟอร์ด และไรท์แมน (กรองจิต พรหมรักษ์. 2529: 9; อ้างอิงจาก Sanford and wrightman. 1970) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ห่มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง ในทัศนะของสเตียร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิต พรหมรักษ์. 2529: 9; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1979) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้อยู่

สำหรับความหมายของแรงจูงใจในปทานุกรมศัพท์ทางจิตวิทยา ซึ่งเขียนโดย อิงลิชแอนด์ อิงลิช (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.2533: 289; อ้างอิงจาก English and English. 1970) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจแยกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายในที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมคนเรามีพลัง ที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติ เป็นเรื่องของสัญชาตญาณ
2. เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎี ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะโดยทำให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่น ๆ ในสถานการณ์เดียวกัน เป็นเรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม
3. เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การใช้แรงจูงใจของครูมีประสิทธิภาพทำให้แรงจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง

แรงจูงใจในความหมายของลักษณะที่ 3 จะเป็นเรื่องของแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นความหมายที่ใช้กันอยู่โดยทั่ว ๆ ไป ตามปทานุกรมต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่ในทางวิชาชีพแล้วได้ใช้ความหมายที่ 2 ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะมีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นสิ่งที่มีพลังและมีทิศทาง นั่นคือ แรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นอาจจะเป็นแรงจูงใจที่มาจากสิ่งเร้าภายนอกซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจภายนอก ส่วนลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในนั้น ได้แก่ ผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอกจะเป็นผู้ที่ทำอะไร โดยที่ต้องการคำชมต้องการการยอมรับ หรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับของผู้อื่น คอยดูว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตนส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยพึ่งพาผู้อื่น มักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนรู้เห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หหมดกำลังใจที่จะทำดีต่อไป เช่น ข้าราชการปฏิบัติงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนสองชั้น ถ้าไม่ได้ดังที่หวังก็จะรู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอย และอาจจะเลิกทำดีต่อไป สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองมิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะไม่มีใครเห็นไม่มีใครชมหรือปฏิบัติงานแล้วไม่ได้เงินเดือนสองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่ายเพราะเขามีความสุขและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ เขามีความรู้สึกว่าถึงแม้จะไม่มีใครเห็นแต่เขาก็เห็นการทำดีของตนเอง คนประเภทนี้ถ้าจะทำบุญก็เพราะต้องการช่วยเหลือหรือให้โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตัวเอง ไม่ต้องคอยวิตกกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่ว ๆ ไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้เท่านั้นและเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2533: 294-297)

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไร ต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายทอดถอนใจปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทน เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่ ๆ 2 วิธีด้วยกันคือทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานี้เน้นความต้องการภายใน ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการนั้นจะว่าด้วยความคิดและกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้นทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545: 12; อ้างอิงจาก Herzberg and others 1959: 133-155) เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานองค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors)

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior. Subordinate. Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารองค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยคำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานและจากผลการศึกษาศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก

พบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง จากการที่เฮิร์ชเบิร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วนปัจจัยจำนนนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมกเกรเกอร์ (ยังยุทธ เกษสาคร. 2541: 71; อ้างอิงจาก Douglas Mc Gregor. 1960: 215-217) ได้เสนอสมมุติฐานความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที
2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับสั่งการ และมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. คนโดยทั่ว ๆ ไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเอง หรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพการงานชอบทำงานเบา ๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ
2. เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ เทคนิควิธีการทำงาน ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นเป็นลำดับ
5. มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาองค์การ
6. ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้วคนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัด

สภาพแวดล้อมให้เหมาะ และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของ
เขาเองควบคู่กันไปกับการความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 35; อ้างอิงจาก McClelland.1961: 100 - 110) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำอยู่ประสบ
ผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำสิ่ง
หนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและ
รักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพจน์หรือมี
พฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 35; อ้างอิงจาก McClelland. 1961: 402) กล่าวถึง
ลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่พอใจทำอะไรที่
ง่าย ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้
สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะ
พากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ย้ำความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้
ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความ
พึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่า
ตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการ
กระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาวเพราะ
เล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์แมน (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 34; อ้างอิงจาก Herman. 1970: 354-355) ได้
กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)

2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk
Taking Behavior)

3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)

4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take tension)
6. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น
7. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุดเสมอ (Achievement Behavior)

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 33; อ้างอิงจาก Maslow. 1970: 35-47) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ไม่มีวันสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Need) คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทฤษฎีทุกทฤษฎีจะว่าด้วยขบวนการของความรู้สึก ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่าง ๆ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยไป

1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

ฮิลการ์ด (สมพร พรหมจรรย์. 2540: 13; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศการขับถ่าย
2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ
3. ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติการใด ๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

มอร์แกน (สมพร พรหมจรรย์. 2540: 13; อ้างอิงจาก Morgan. 1966) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมากการแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2541: 27) และเซอร์รีฟ (สัณณ์ วัฒนวงศ์. 2533; อ้างอิงจาก Sherif. 1956) มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้าน ชีวิตวิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักความอบอุ่นการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามการแสดงของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท (กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2541: 27) คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2528: 94) กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจประกอบด้วย

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกนั้น เห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้นได้พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีความมั่นใจหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปจิตสำนึก และจิตใต้สำนึก

2. แรงจูงใจในด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยกย่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมิใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลจำนวนมากที่ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะ ต้องการบุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาเชื่อถือ

3. แรงจูงใจในด้านชื่อเสียง แรงจูงใจในด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถล้มได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล

บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อน และชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจในด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แยกออกได้เป็น 2 ประเภทคือ อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพราะตำแหน่งหน้าที่นั้นแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพ และพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจส่วนตัว แต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภท คือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถหมายถึง การควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้ง ภายนอกและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ ด้านความคาดหวังบุคคลจะมีความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ และความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่บวกมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นการท้าทายที่น่าสนใจ และสามารถจะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือกว่าแล้ว จะทำให้มองโลกในแง่ลบ บุคคลที่มีความรู้สึกด้านความสามารถต่ำจะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาการทำลายใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับมากกว่าที่จะพยายามบังคับควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือ จะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและที่สำคัญที่สุดของเงินคือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

จากเอกสารข้างต้นพอสรุปได้ว่า ประเภทแรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็น แรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น กับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคม ก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิตแรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อเป็นการปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom. 1964: 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม.2522: 268) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมพบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนอกจากนี้ เมอร์เลย์ (อรุณ รักธรรม.2522: 268; อ้างอิงจาก Murray. 1961: 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนา หรือแนวโน้มที่จะทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. 2523: 2) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (โควิน คลังแสง. 2536: 34-35; อ้างอิงจาก Lindgren. 1976: 31-34) จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้และผลจากแรงจูงใจนี้ จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ

วรูม (Vroom. 1970: 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

ชัยนาถ นาคนูปผา (2529: 54-56) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้เขามีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

พรรณราย ทรัพย์ยะประภา (2529:81) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของจิตวิทยาอุตสาหกรรมว่า การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสถานประกอบการของเขามากขึ้น ถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็อาจจะทุ่มเทความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขาเพิ่มขึ้น

สุโท เจริญสุข (2531: 17) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง (เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนองอาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ)

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขาเพิ่มขึ้นด้วย

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงาน ได้ดังนี้ (กิตติมา ปรีดีติลก. 2539: 174) ได้ระบุถึงแรงจูงใจ คือ

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่งานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สุพัตรา สุภาพ (2536: 125 -126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์กร และหมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริม และเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคีดังที่ว่า พลั สงมสฺส สามคฺคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กรเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน และองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ หรือการจูงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัย ในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังถูกทำลายซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

1.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นความสำคัญของงาน หรือการสร้างแรงจูงใจที่เกิดจากภายใน ไม่สามารถสร้างได้ทุกสถานการณ์ ถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะมองเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลของการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ในความเป็นจริงแล้ว บุคคลหนึ่ง ๆ ย่อมมีภาระหน้าที่ หรือปัจจัยอื่น ๆ อันเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลงไป ซึ่งเทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2529: 57 - 61) ได้สรุปว่า มีนักวิจัย นักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่เห็นพ้องต้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์เกิดการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.5.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2529: 59) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา บุคคลต้องการที่จะเป็นนายของตนเองและในการปฏิบัติงานบางอย่างนั้น บุคคลบางกลุ่มอาจมีความปรารถนาและแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่น

ในตนเองสูง ส่วนทิพมาศ แก้วชิม (2542:8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำภายใต้ความปรารถนาตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ สอดคล้องกับ บุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงานด้วย นอกจากนี้ ธีรารัตน พลหาญ (2543: 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีความท้าทายการให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานจากการศึกษางานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536: 66 -70) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ด้านลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพสอดคล้องกับเบอร์ (Burr. 1981: 3794 -A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย พลริดา การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ - คำจูงของเฮิร์ชเบิร์กวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ - คำจูงของเฮิร์ชเบิร์กกับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก คือ ลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยคำจูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคลีเมนต์ (Clements. 1983 : 2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยคำจูง) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมนฮัตตัน การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน สอดคล้องกับ เดอเรียนด้า (Dereienda. 1988: 1267-A) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538: 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ปรากฏว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้ ฮิลล์ (Hill. 1984: 94-A) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงานเป็นปัจจัย

จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึงการที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

1.5.2 ด้านการยอมรับนับถือ

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2529: 58) ได้กล่าวไว้ว่า การให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างไร บุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้ การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ และ ธราวรรณ พลหาญ (2543: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงานหรือ ความคิด เรื่องส่วนตัว เป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง นอกจากนี้ ทิพมาศ แก้วชิม (2542: 8) ยังได้กล่าวอีกว่าการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

จากการศึกษางานวิจัยของกล้า ทองขาว (2523: 52-55) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัย พบว่าการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสอดคล้องกับอุบล ภักระ (2535: 70-80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมปฏิบัติงานของครูได้ และสุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่จะอยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพคือด้านความรับผิดชอบนอกจากนี้ แทนนิง ได้ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจและสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์กกลุ่มตัวอย่างในด้านการยอมรับนับถือ เห็นว่า มีความสำคัญ เป็นตัวจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุด (สนธิ์ คชสิทธิ์. 2524: 19; อ้างอิงจาก Manning. 1977) และ เลสเตอร์ (Lester. 1987: 232-233;) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมือง

นียอร์ค โดยใช้แบบวัด TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionnaires) พบว่าการได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

จากการศึกษาข้างต้น จะได้เห็นว่า การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

1.5.3 ด้านความรับผิดชอบ

บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาก็ควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. 2529: 58; 2529) สอดคล้องกับ ธีรารัตน พลหาญ (2543: 8-9) ได้ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยของอังคณา โกสิยส์สวัสดิ์ ซึ่งได้ศึกษาที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนของไทย พบว่าปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์ คือ ความรับผิดชอบ (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534: 35-36; อ้างอิงจาก ฌรงค์ ประชาเดชสุวรรณ. 1985) ส่วนอุบล ภัทระ (2535 : 77-80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่าตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้ นอกจากนี้สุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความรับผิดชอบ

จะเห็นว่า ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

1.5.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2529: 59) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต หรือมีความเจริญงอกงามในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้นับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน ทิพมาศ แก้วชิม (2542: 8) ได้ให้

ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่าหมายถึง การที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า การได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในองค์กร หรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นนอกจากนี้ ธรวรรณ พลหาญ (2543: 8) ยังได้กล่าวอีกว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับเงินเดือน การได้รับคัดเลือกให้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามโอกาสอันควร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยของกล้า ทองขาว (2523: 52-55) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สอดคล้องกับอุบล ภัศระ (2535: 77-80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความก้าวหน้าในงานเป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูได้และงานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538: 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าของงาน กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้ เลสเตอร์ (Lester. 1987: 232-233) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมืองนิวยอร์ก พบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสูง

จะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายและการศึกษางานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย ให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึง และสามารถพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติด้วย เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถของตน ย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ (เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. 2529: 59) และทิพมาศ แก้วชิม (2542: 8) ยังกล่าวอีกว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย สอดคล้องกับ ธารารณ พลหาญ (2543: 8) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

1.6 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือเมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจตามที่ต้องการ ดังนั้นจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิต พรหมรักษ์. 2529: 12)

กิเซลลี (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534: 27; อ้างอิงจาก Ghiseill.1955) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ ระดับของอาชีพ สถานะทางสังคมอายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา

คูเปอร์ (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534: 27; อ้างอิงจาก Cooper.1958) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความสะดวกในการไปกลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการต่าง ๆ

เซเลนิก (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534: 28; อ้างอิงจาก Zeleznik. 1958) ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือ รางวัล ๆ ดังกล่าวมี 2 ประเภทคือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการยอมรับถือของคนอื่น

เฟรนช์ (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534: 28; อ้างอิงจาก French. 1964) ได้ให้ความเห็นว่าว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้นได้สนองความต้องการในการด้านต่าง ๆ เพียงใดโดยได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มคุณวุฒิ
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปุนทร์. 2536: 39; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานหมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วยเช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

กิลเมอร์ (ศรีเรือน โกศลวัฒน์. 2527: 21-22; อ้างอิงจาก Glimer. 1966) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ทำให้ความรู้สึกที่นำเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้ เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์กร การซื้อเสียง รายได้ การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานผู้ที่มียุวมักจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มียุมน้อย
4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึงเงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง
5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำงานองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นหาหรือตามความสามารถเขาย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน
6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงาน และลาออกจากงานได้
7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจแต่มีความสัมพันธ์กับ อายุ และระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย
8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหารชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า
10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการวันหยุดวันพักผ่อนต่าง ๆ

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968: 306-309) ได้จำแนกประเภทแรงจูงใจออกเป็น

2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือการแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่การบังคับ การขู่เชิญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

ฟรายด์ แลนเดอร์ และพิกเกิล (Fried Lander and Pickle. 1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การได้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงานและชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างโครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหารความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยการว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงานความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจและความสนใจในการกินดีอยู่ดีของพนักงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่คุณค่าและความก้าวหน้าในงาน

นอกจากนี้ สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ หลายประการคือ (Barnard. 1974 : 142-148)

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือ หรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุด กับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคลหมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์

บาร์นาร์ด ให้ความหมายวิธีการจูงใจว่า นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพโดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทองสิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

โจฮานสัน และเพจ (Johannson and Page. 1975: 197) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษม (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 24; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษม. 2517: 75-76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานสวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรมนอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้วผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์การได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนทนากล้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยความต้องการของข้าราชการไทย (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 24; อ้างอิงจาก เกคินี หงสนันท์. 2518: 130-131) พอสรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจำหน่ายตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ
6. การสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้

และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

ลูธานส์ (Luthans. 1980: 150) กล่าวว่าการที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระบับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

พิคอร์ส และไมเออร์ส (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 26; อ้างอิงจาก Pigors and Myyers. 1981: 116) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง

5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ เห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน (เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. 2529: 54-61) ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้แกก็จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะเป็นสิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะและการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวกเขาได้มีส่วนช่วยในการวางแผนงานและ กำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมากเท่าใด การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม แต่ก็ยังเป็นแค่จูงใจให้เขาอยากทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจาก ผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

4. การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้นการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มั่นคง การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคง ปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่น ๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะไม่มีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวก และการทำงานที่ไม่ยุติธรรมได้เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาส ที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จ บำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องการที่จะเป็นนายของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นสูง การบอกว่าควรทำงานอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดีคือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินตามสัญญานั้น องค์กรต่าง ๆ ที่มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดู

งานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญของงานส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

8. โอกาสในการก้าวหน้า เป็นการจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าองค์การ ซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็ว แต่บางคนก็มีความก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ตามลำดับนอกจากนี้แล้ว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากของการบริหารงาน ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลสำเร็จของงานในองค์การให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีหลักการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องตามที่ ประทวน โคตรสาร (2535: 204 - 209) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง การตัดสินใจในการทำงานต้องอาศัยเหตุและผล ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ไม่หลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ไม่หลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

2. รู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่รู้จักกับลูกน้อง ดูแลความยากลำบากของลูกน้อง มีความจริงใจ

3. รู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบ ยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำดี แสดงความสำเร็จของลูกน้อง หลีกเลี่ยงการขู่บังคับ บีบบังคับจิตใจทำให้เกิดการถวิลถวิล ชี้แจงความเคลื่อนไหวในงานให้ลูกน้องทราบ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

สุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ คือสิ่งที่ทำให้มีกำลังใจ ทั้งกาย และใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องชวนหาความรู้ และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กันคือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับผู้อื่น และไม่ชอบแตกต่างจากคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับคุณความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าจะเป็นด้านสถานที่การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะมีความ สะดวกสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการ หรือให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจกชำระ การ รักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้า ทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มี ระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มี ประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะที่เป็นองค์กรไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะ สร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย ยอเย้ารัก และถูกรัก อาจสรุปได้ว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้า บุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การ ปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยัง สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้ มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้อง ทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (ไซติ เกิดบัณฑิต. 2539: 19; อ้างอิงจาก Negro. 1969)

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตน

2.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน

แบนดูรา (Bandura. 1986: 393-396) ได้กล่าวถึงบทบาทและอิทธิพลของการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ ความสามารถของตนว่า การคาดการณ์เกี่ยวกับการกระทำในอนาคตนั้นทำได้ไม่ถนัดนักเพราะความเชื่อของบุคคล เกี่ยวกับความสามารถในการจัดการได้แสดงบทบาทในฐานะตัวกำหนดที่ใกล้ชิดชุดหนึ่งเกี่ยวกับแนวทางการดำเนิน ชีวิต แบบแผนการคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ที่ได้รับการดำเนิน โดยที่ความเชื่อใน ความสามารถของตนเองจะสนับสนุนการทำหน้าที่ของสภาพทางจิตสังคมดังกล่าวให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพได้ หลายวิธี คือ (1) การเลือกกระทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความสามารถของตนเองเพื่อให้มีโอกาสประสบความสำเร็จแต่ควรประเมินตนเองสูงกว่าความสามารถที่จะทำได้เพียงเล็กน้อยเพื่อให้ได้ทำกิจกรรมที่ยากพอเหมาะ และท้าทายความสามารถ (2) การใช้ความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรค (3) แบบการคิดและปฏิกิริยา ทางอารมณ์ บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคจะกระตุ้นให้ตนเองใช้ความ

พยายามมากขึ้น แตกต่างจากบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ในด้านลบ เช่น เกิดความเครียด กระวนกระวาย และกระทำพฤติกรรมอย่างไม่เต็มความสามารถส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะล้มเหลวมากขึ้น

แบนดูรา (Bandura.1995: 3-5 ,1997 : 79 -115) กล่าวว่า บุคคลจะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองได้จากแหล่งที่มาสำคัญ 4 แหล่ง ได้แก่

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคคลพัฒนาการรับรู้ความสามารถ เพราะสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับความรอบรู้หรือความชำนาญในสิ่งที่ทำได้สำเร็จ การได้รับความสำเร็จได้สร้างความเชื่อที่เข้มแข็งเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลตรงกันข้ามกับความล้มเหลวที่ทำลายความเชื่อนี้โดยเฉพาะความล้มเหลวที่เกิดขึ้นก่อนที่ความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถจะก่อตัวขึ้นอย่างมั่นคง ถ้าคนเราได้รับความสำเร็จโดยง่ายก็จะคาดหวังว่าจะได้รับผลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และท้อถอยได้ง่ายเมื่อพบกับความล้มเหลว ความรู้สึกที่ยืดหยุ่นเกี่ยวกับความสามารถต้องอาศัยการได้รับประสบการณ์โดยการเผชิญกับปัญหาอุปสรรคและการใช้ความพากเพียรพยายาม

2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ ความสามารถอาจเปลี่ยนแปลงได้จากการถ่ายทอดความสามารถ และการเปรียบเทียบกับความสำเร็จของผู้อื่นการสังเกตเห็นคนอื่น แสดงพฤติกรรมที่ซับซ้อนแล้วได้รับความสำเร็จโดยเฉพาะบุคคลนั้นมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้สังเกตจะพัฒนาการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จเช่นเดียวกันหากมีความพยายามและไม่ย่อท้อ

3. การพูดชักจูง การพูดสนับสนุนในเชิงชักชวนให้รับรู้ความสามารถได้ทำให้คนเราใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จและช่วยพัฒนาทักษะและการรับรู้ความสามารถของบุคคล

4. สภาวะทางกายและอารมณ์ การตัดสินความสามารถส่วนหนึ่งมาจากข้อมูลแสดงออกของสรีระและภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของแหล่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตน แต่ข้อมูลก็ถูกถ่ายทอดโดยภาวะทางสรีระและปฏิกิริยาที่ไม่ได้ตัดสินความสามารถของบุคคลด้วยตัวเอง เนื่องจากข้อมูลได้มีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนโดยผ่านกระบวนการรู้คิดปัจจัยต่าง ๆ

แบนดูรา (Bandura. 1986: 391) ให้นิยามของ ความเชื่อในความสามารถของตนเองว่าเป็นความเชื่อในความสามารถของตนที่มีต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งความเชื่อในความสามารถของตนเองนี้สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

เบนสัน และ ทิปเพตส์ (รัชนิกร ประสาร. 2547: 17-18; อ้างอิงจาก Benson and Tippetts. 1970 quoted in Deborah L. Bandalos and others, 1995: 612) ได้ให้ความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนเองว่าเป็นความเชื่อในความสามารถของตนเองของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ได้ประสบความสำเร็จเพียงใด

ซัง (Schunk. 2000: 108) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า เป็นความเชื่อมั่นของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถที่จะเรียนรู้ หรือกระทำพฤติกรรมตามความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งไม่เหมือนกับการที่

เรารู้อะไร เป็นการประเมินทักษะ และความสามารถของบุคคลออกมาเป็นการกระทำตามระดับความสามารถที่มีอยู่

ปาจาเรส และ มิลเลอร์ (รัชนิกร ประสาร. 2547: 16; อ้างอิงจาก Pajares and Miller. 1994: 194) ได้สรุปความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนเองว่าเป็นการตัดสินความสามารถที่บุคคลมีต่อตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งความเชื่อในความสามารถของตนเองนี้จะเกี่ยวข้องกับความเชื่อในตนเองของบุคคลด้วย

บาร์ฟิลด์ และ เบอร์ลิงเกม (รัชนิกร ประสาร. 2547: 17; อ้างอิงจาก Barfield and Burlingame. 1980 quoted in Guskey and passaro. 1994: 628) ได้ให้ความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนเองว่าเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลนั้นสามารถกระทำพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตติพัฒน์ สงบกาย (2533: 17) ได้สรุปความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนเองคือ การตัดสินเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าสามารถกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้หรือไม่ด้วยทักษะที่ตนเองมีอยู่

จิตติมา จุมทอง (2537: 12) ได้สรุปความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนเองหมายถึง การที่บุคคลตัดสินเกี่ยวกับความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างว่าตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ได้หรือไม่ในระดับใด ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะที่ตนเองเคยมีอยู่และทักษะที่ได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการตัดสินว่าตนเองสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่ตนเองมีอยู่

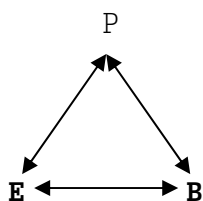
วรรณกร หมอยาดี. (2544: 45) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเอง ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออก โดยสามารถประเมินได้ว่าตนเองจะประสบความสำเร็จเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการเลือกการกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบาก เพื่อให้การกระทำนั้นเกิดผลสำเร็จและยังสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

รสลีย์ อักษรวงศ์ (2547: 21; อ้างอิงจาก Bandera.1986) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นกระบวนการรู้คิด (Cognitive process) ที่บุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการกระทำให้บรรลุความสำเร็จในระดับที่กำหนดได้

จากความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนเอง ของนักการศึกษาต่างกล่าวพอสรุปได้ว่าความเชื่อในความสามารถของตนเอง หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถในตนเองที่มีต่อพฤติกรรมแสดงออก โดยสามารถจัดประเมินได้ว่าตนเองนั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ และความเชื่อในความสามารถของตนเอง ก็ยังมีผลต่อความพยายามในการกระทำ และยังสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

2.2 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน

การรับรู้ความสามารถของตนมาจากทฤษฎีปัญหาทางสังคม (Social Cognitive The) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) ซึ่งเขามีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ คือ พฤติกรรม องค์ประกอบของบุคคล และ องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม



B : พฤติกรรม (Behavior)

P : องค์ประกอบของบุคคล (Personal Factors)

E : องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors)

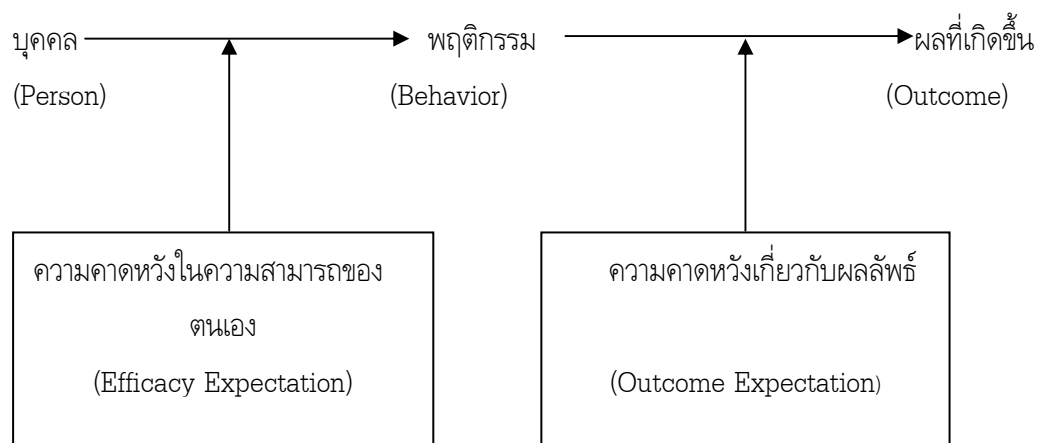
ภาพประกอบ 2 แสดงการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ (Bandura. 1986: 24)

จากภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรม องค์ประกอบของบุคคล และองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมนั้นต่างเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลซึ่งเหตุ-ผลซึ่งกันและกัน นั่นก็หมายความว่า ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ก็จะมีผลทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ความเชื่อในความสามารถของตน มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่นั้นแบนดูรา (Bandura. 1977: 191-215) ได้เสนอว่าบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ

1. ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) แบนดูรา (Bandura) ได้ให้ความหมายความคาดหวังในความสามารถของตนเองว่า เป็นการประมาณความสามารถของบุคคลว่าตนสามารถทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนการกระทำสำหรับความคาดหวังในความสามารถของตนเองในระยะต่อมา แบนดูรา (Bandura. 1986) ได้เปลี่ยนมาใช้คำว่าความเชื่อในความสามารถของตน (Perceived Self-Efficacy) แทนตามความหมายเดิม โดยในครั้งนี้ได้ให้คำจำกัดความว่าเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตน ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลประมาณค่าถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่จะปฏิบัติ จะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นที่สืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้ทำ เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น แบนดูรา (Bandura) ได้เสนอภาพแสดงความแตกต่างระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ที่ต่างกันระหว่าง ความคาดหวังในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura. 1977: 193)

ความเชื่อในความสามารถของตนเองเป็นการตัดสินความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นการตัดสินว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว อย่างเช่น นักกีฬาที่มีความเชื่อว่าเขากระโดดได้สูงถึง 6 ฟุต ความเชื่อดังกล่าวเป็นการตัดสินความสามารถของตน การได้รับการยอมรับจากสังคม การได้รางวัล การพึงพอใจในตนเองที่กระโดดได้สูงถึง 6 ฟุต เป็นความคาดหวังผลที่จะเกิดแต่จะต้องระวังความเข้าใจผิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่าผลที่เกิดขึ้น ผลที่เกิดขึ้นในที่นี้จะหมายถึงผลกรรมของการกระทำพฤติกรรมเท่านั้น มิได้หมายถึงผลที่แสดงถึงการกระทำพฤติกรรม เพราะว่าผลที่แสดงถึงการกระทำพฤติกรรมเท่านั้น มิได้หมายถึงผลที่สามารถทำได้ตามการตัดสินความสามารถของตนหรือไม่ นั่นคือจะกระโดดได้สูงถึง 6 ฟุต หรือไม่ ซึ่งการจะกระโดดได้สูงถึง 6 ฟุต หรือไม่นั้นมิใช่เป็นการคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งมุ่งที่ผลกรรมที่จะได้จากการกระทำ พฤติกรรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความเชื่อในความสามารถของตนเองและความหวังในผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคล

จะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนเองกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นได้ว่า ถ้าหากบุคคลมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองสูงและมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นสูงเช่นเดียวกัน บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอนในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำ และมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นต่ำด้วยก็มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำพฤติกรรมแน่นอนหรือความเชื่อในความสามารถของตนเองเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น บุคคลก็มีแนวโน้มที่ตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

จากรูปแบบนี้บุคคลจะกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมจะได้รับผลที่ต้องการหรือไม่ และความเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ เนื่องจากมนุษย์เรียนรู้ว่าการกระทำไหนนำไปสู่ผลลัพธ์ใด แต่ความสามารถของมนุษย์แต่ละคนที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ มี

ขีดจำกัดไม่เท่ากัน ตัวอย่างเช่น การสอบชิงทุนไปศึกษาในต่างประเทศหรือการสอบแข่งขันศึกษาต่อ มีความเชื่อว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะสอบได้ แนวโน้มที่เขาจะไปสมัครสอบจะน้อยลง อาจจะตัดสินใจไม่ไปสอบ เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวังเป็นการพลาดโอกาสที่ตนเองจะได้สิ่งที่ปรารถนานั้น ความมั่นใจในการตัดสินใจว่าตนมีความสามารถแค่ไหนเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าบุคคลพยายามทำงานนั้นมากเพียงใด ถ้าเขาเชื่อว่าเขาไม่มีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมให้เสร็จได้จะเกิดความกลัว และพยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมนั้น ความเชื่อในความสามารถของตนช่วยให้เกิดความไม่หวาดหวั่นล่วงหน้าในการทำงาน และทำให้เกิดความเพียรพยายามไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ยิ่งมีความเชื่อในความสามารถในตนเองมากจะยังมีความพยายามและความกระตือรือร้นในการทำงานมาก การที่บุคคลพยายามทำงานในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะเป็นแรงเสริมในความเชื่อในความสามารถของตน และทำให้เกิดความกลัวน้อยลงเมื่อประสบเหตุเช่นเดิม แต่ถ้าบุคคลเลิกการทำงานโดยง่ายจะทำให้ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง และเกิดความกลัวงานนั้นมากขึ้น (Bandura. 1977: 78-80)

นอกจากนี้ องค์ประกอบทั้งสองยังส่งผลต่อสภาวะความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลด้วย โดยบุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนสูงในสภาพการณ์ที่ถูกให้คุณค่าแก่ความสำเร็จสูง จะเกิดความมั่นใจ มีความต้องการที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนสูงแต่คาดหวังว่าจะมีการตอบสนองจากสภาวะแวดล้อมต่ำนั้น คือคาดหวังว่าการกระทำของเขาจะไม่ได้มาซึ่งผลที่มีคุณค่า เขาจะเกิดความไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ต่อต้าน ปฏิเสธ ไม่มีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จ หากบุคคลเชื่อในความสามารถของตนต่ำและคาดหวังจะมีการตอบสนองของสภาวะแวดล้อมต่ำด้วย เขาจะถอนตัวออก ไม่สนใจและถ้าบุคคลเชื่อในความสามารถของตนต่ำแต่ได้รับการให้คุณค่าหรือตอบสนองจาก สภาวะแวดล้อมสูง จะเกิดการลดคุณค่าของตนเองและหมดกำลังใจ (Bandura. 1997: 20)

แบนดูรา (Bandura. 1986: 393-395) กล่าวว่า ความเชื่อในความสามารถของตนมีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) การที่บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำในสภาพการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อในความสามารถของตน บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่าเกินความสามารถของเขา แต่ขณะเดียวกันบุคคลจะเลือกทำงานนั้น ถ้าเขาเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ ความเชื่อในความสามารถของอย่างถูกต้องเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จ บุคคลที่จะประเมินความสามารถของตนสูงเกินไป มักเลือกทำกิจกรรมที่เขาไม่สามารถจะทำให้สำเร็จได้และเมื่อประสบความล้มเหลวจะส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวังและรู้สึกว่าความล้มเหลวนี้เป็นสิ่งเลวร้ายไม่สามารถแก้ไขได้ และหากประเมินความสามารถของตนต่ำเกินไปก็จะทำให้เขาจำกัดตัวเอง ทำให้ขาดประสบการณ์ได้รับสิ่งดี ๆ ดังนั้นการประเมินความสามารถที่บุคคลควรประเมินให้สูงกว่าความสามารถที่ตนจะทำได้เล็กน้อย ซึ่งจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่มีความยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ การประเมินที่แม่นยำหรือตรงกับความสามารถของตนกิจกรรมที่เลือกมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง

2. การใช้ความพยายามและความพากเพียร (Effort Expenditure And Persistence) ความเชื่อในความสามารถของตน เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะใช้ความพยายามมากเพียงใด และจะยังคงพากเพียรที่จะทำกิจกรรมไปนานเท่าไร เมื่อได้เผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจ บุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนสูง จะยังคงมีความพยายามและพากเพียรในการทำงานนานกว่าบุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนต่ำ และการใช้ความพยายามมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา นั้น ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง มีความแตกต่างระหว่างความพยายามที่ใช้ในช่วงการเรียนรู้กับช่วงนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ ในตอนเรียนรู้คนที่เชื่อในความสามารถในตนเองสูงอาจมีความรู้สึกที่มีความจำเป็นน้อยที่จะต้องใช้เวลาและความพยายามมาก แต่เวลานำทักษะที่เรียนรู้ไปใช้คนที่เชื่อว่าตนมีความสามารถจะใช้ความพยายามสูง ส่วนคนที่สงสัยในความสามารถของตนจะใช้ความพยายามมากในตอนเรียนรู้ แต่เมื่อตอนนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้จะใช้ความพยายามน้อยกว่า

3. รูปแบบการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ (Thought And Emotional Reactions) บุคคลที่เชื่อว่าตนมีความสามารถต่ำ มีแนวโน้มที่มีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองในทางลบ เช่น ไม่มีความสุข หวาดหวั่น มีความเครียดสูง กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลซึ่งเชื่อในความสามารถของตนว่าตนมีความสามารถสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการทำพฤติกรรมต่าง ๆ มาก และเมื่อพบอุปสรรคบุคคลจะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ความเชื่อในความสามารถของตนยังมีอิทธิพลต่อการคิดในการแก้ปัญหาที่ยากคนที่เชื่อในความสามารถของตนสูงมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า ความล้มเหลวเกิดจากการที่เขายังพยายามไม่เพียงพอ แต่คนที่มีความหวั่นไหว แต่เชื่อในความสามารถของตนต่ำจะเห็นว่าความล้มเหลวเกิดจากการที่ตนไร้ความสามารถ

4. เป็นผู้กำหนดผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเป็นผู้ทำนายพฤติกรรม (Humans As producer Rather Than Simply Foretellers Of Behavior) บุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนสูง มักพยายามกระทำพฤติกรรมและยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน จะเลือกทำพฤติกรรมที่มีลักษณะท้าทายและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุถึงเป้าหมาย แม้จะประสบความล้มเหลวในบางครั้ง เขาจะไม่ท้อถอยและไม่อ้างเรื่องของโชคชะตา แต่จะให้ผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนต่ำ มักไม่ลงมือกระทำอย่างเต็มที่ แต่จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนายและมักหลีกเลี่ยงการกระทำที่ยากขาดความพยายาม มีความหะเยะหะยานต่ำ และมีความเครียดสูง

ความเชื่อในความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมของบุคคล คือถ้าบุคคลเชื่อในความสามารถของตนในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งสูง จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยในทางตรงข้าม ถ้าบุคคลเชื่อในความสามารถของตนในการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจไม่ทำพฤติกรรมนั้นเลย อย่างไรก็ตามแม้ว่าบุคคลจะเชื่อในความสามารถของตนสูง แต่บุคคลอาจจะไม่ทำพฤติกรรมก็ได้ ขึ้นกับปัจจัยดังต่อไปนี้ (Bandura.1986: 395-399)

1. ขาดสิ่งจูงใจหรือภาวะที่กระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม แม้ว่าบุคคลจะเชื่อในความสามารถของตน เพียงพอสำหรับกระทำพฤติกรรม แต่อาจไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ถ้าเขาคิดว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนใด ๆ หรือ อาจยับยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าบุคคลขาดกำลังทางด้านทรัพยากร อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็น
2. ความผิดพลาดในการประเมินผลกรรมที่จะเกิดขึ้น หากบุคคลประเมินผลกรรมที่ตนจะได้รับจากการกระทำผิดพลาดไป จะทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น
3. ความไม่ทันการณ์ในการประเมินความสามารถของตน เนื่องจากประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลาจะทำให้ตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตน ผิดพลาดไปได้มีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม
4. การประเมินความเชื่อในความสามารถของตนผิดพลาดไป บางครั้งบุคคลเชื่อในความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง (Global) แต่กลับเชื่อในความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะผิดพลาดไปโดยประเมินว่าตนมีความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะต่ำ ดังนั้นแม้จะเชื่อในความสามารถในการทำงานของตน โดยภาพรวมสูง แต่บุคคลก็จะไม่กระทำพฤติกรรม
5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อย ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมผิดพลาด การที่บุคคลคิดว่าเขาขาดทักษะหรือมีทักษะต่าง ๆ ไม่เพียงพอจะทำให้เขาไม่กระทำพฤติกรรมนั้น
6. เป้าหมายของการกระทำพฤติกรรมคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และไม่สามารถปฏิบัติได้
7. การรู้จักตนเองที่ไม่ถูกต้อง อาจเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ชัดเจนหรืออาจถูกบังคับให้กระทำ หรือได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องจากภายนอก

2.3 การวัดการรับรู้ความสามารถของตน

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 มิติคือ (1) ระดับความยากของงานหรือกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะปฏิบัติได้ (Level of job difficulties) (2) ความมั่นใจของบุคคลที่จะปฏิบัติกิจกรรมที่ระดับความยากหรือเมื่อมีอุปสรรคต่าง ๆ (Strength of confidence) (3) การตัดสินใจว่าตนมีความสามารถในกิจกรรมอื่น ๆ ด้วยหรือมีความสามารถเฉพาะในขอบเขตของกิจกรรมนั้น (Generality of ability) โดยแบนดูราได้กล่าวว่า แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานควรวัดความเชื่อในความสามารถที่จะทำกิจกรรมที่ระดับความยากต่าง ๆ ภายใต้ขอบเขตเรื่องที่จะศึกษา (วิลาสลักษณ์ ชวัลลี. 2542: 177; อ้างอิงจาก Bandura.1997) การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานเป็นเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่จริงเลย จนถึง 6 หมายถึง จริงที่สุด สำหรับข้อความด้านบวกและให้คะแนนสลับกันสำหรับข้อความด้านลบ โดย 1 หมายถึง ไม่จริงที่สุด จนถึง 6 หมายถึง จริงที่สุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายใน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ประทีป จินี่ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักศึกษา

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนคร จำนวน 230 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานผู้จำหน่ายตรง จำนวน 443 คน พบว่าผลการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barlig and Beattic (ประทีป จินี 2539: 10; อ้างอิงจาก Barling and Beattic. 1983) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนกับผลการทำงาน พบว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานขายสูงจะสามารถปฏิบัติงานขายได้ดีกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานขายต่ำ

จากงานวิจัยทำให้สรุปได้ว่าการที่บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตน

แบนดูรา (Bandura. 1977: 81-82, 1986 : 399-401) กล่าวว่า ความเชื่อในความสามารถของตนพัฒนามาจากปัจจัยหลัก 4 ปัจจัยดังนี้

1. การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive Attainment) จัดเป็นแหล่งที่สำคัญที่สุด เพราะเกิดจากประสบการณ์ความสำเร็จที่แท้จริงของบุคคลนั้น ความสำเร็จจะทำให้ประเมินตนเองสูงประสบความสำเร็จเล็กน้อย ๆ จะทำให้ประเมินความสามารถของตนต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าความล้มเหลวหลายครั้งนั้นเกิดขึ้นเร็วกว่าเหตุการณ์ปกติและไม่ได้แสดงว่าขาดความพยายามหรือแสดงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกที่ไม่พึงประสงค์

2. การสังเกตตัวแบบ (Vicarious Experience) การที่เห็นบุคคลอื่นคล้ายคลึงกับตนทำกิจกรรมได้สำเร็จก็สามารถเพิ่มความรู้สึกว่าตนมีความสามารถคือ บุคคลนั้นจะเห็นว่าตนก็มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมทำนองเดียวกันนั้นได้สำเร็จเช่นกันและการที่สังเกตบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีความสามารถใกล้เคียงกับตนประสบความสำเร็จเล็กน้อย ๆ ที่เขาได้ใช้ความพยายามมากแล้วก็จะทำให้การตัดสินความสามารถของตนเองต่ำลงและความพยายามก็จะลดลง

3. การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) การพูดชักจูงเป็นวิธีการที่ใช้อย่างแพร่หลายที่จะทำให้บุคคลเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จได้ ถูกชักจูง มักจะมีความพยายามในการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ มากขึ้น การพูดชักจูงที่จะได้ผลมากขึ้นจะต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ การพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลวซึ่งจะทำให้ผู้ชักจูงไม่ได้รับความเชื่อถือจะเป็นการทำลายความรู้สึกของผู้ฟังว่าตนมีความสามารถได้ ส่วนผู้ที่ถูกชักจูงว่าตนไม่มีกิจกรรมที่ทำหายและล้มเลิกการกระทำเร็วเมื่อพบอุปสรรค

4. สภาวะทางร่างกาย (Physiological State) บุคคลมักจะใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางร่างกายในการตัดสินความสามารถของตน เช่น การตื่นเต้นมากเกินไปจะทำให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดี บุคคลจะคาดหวังว่าตนทำได้สำเร็จเมื่อสภาวะทางร่างกายไม่ปั่นป่วนหรือเครียด การฝึกบุคคลลดภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงจะช่วยเพิ่มความเชื่อใน

ความสามารถของตนและช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ภาวะทางกายที่กล่าวถึงยังรวมถึงความอ่อนล้า เหนื่อยหอบ และความเจ็บปวดด้วย

ชนิษฐา สุวรรณนิตย์ (2533: 5-11) ได้สรุปปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนไว้ดังนี้

1. การที่บุคคลทำงานแล้วได้รับความสำเร็จหลายครั้งจะทำให้บุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถและพัฒนาเกี่ยวกับความคาดหวังในความสามารถของตนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้บุคคลมีความพยายามในการเรียนมากขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ดีขึ้น

2. การที่บุคคลมีประสบการณ์อย่างไร ก็จะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนที่บุคคลได้รับ

3. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่ามีความสัมพันธ์กับความเชื่อในความสามารถของตน

4. การที่ครูและเพื่อนเป็นผู้มีอิทธิพลต่อนักเรียน ดังนั้นจึงสามารถที่จะพูดชักจูงนักเรียนให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถได้

5. ความวิตกกังวล จะมีผลต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยบุคคลที่มีความวิตกกังวลต่ำจะเอาใจใส่ต่องานที่ทำ มีความพยายามและความอดทนในการทำงาน จึงมีแนวโน้มที่จะทำงานได้สำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีความวิตกกังวลสูง

6. การที่บุคคลสามารถทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีทักษะในการเรียนก็มักจะทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนได้สำเร็จ ทำให้เขาคิดว่าตนเองมีความสามารถ และเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเพิ่มขึ้น

7. การตั้งเป้าหมายในการเรียน ซึ่งถ้าผู้เรียนเป็นผู้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะทำให้เกิดแรงจูงใจมีความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และมีความเชื่อมั่นตนเองมีความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้

พรเพ็ญ พิพัฒน์ธีรภาพ (2538: 12-13) ได้สรุปปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลเชื่อถึงความสามารถของตนไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยตัวเอง การทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยใช้ประสบการณ์ของตนเองอย่างเต็มที่

2. การพูดชักจูงทำให้เกิดกำลังใจ และกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้ความพยายาม ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

3. การได้เห็นตัวอย่างในการปฏิบัติจากผู้อื่น จะมีผลต่อความเชื่อในความสามารถของตน เพราะบุคคลจะนำพฤติกรรมในการปฏิบัติของผู้อื่นมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินความสามารถของตน ถ้าตัวอย่างการปฏิบัติของผู้อื่นดีกว่าตนเอง ก็จะกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้ความพยายามเพื่อให้ตนเองมีความสามารถเช่นเดียวกับตัวอย่าง แต่ถ้าบุคคลคิดว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติดีกว่าตัวอย่างก็จะเกิดความภูมิใจในความสามารถของตน

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ การให้บุคคลเกิดความเชื่อในความสามารถของตน โดยเน้นสิ่งแวดล้อมที่ดีมีประโยชน์ หรือเอื้อต่อการเรียนรู้ อาจช่วยให้เกิดการพัฒนาความสามารถได้

จะเห็นได้ว่า ความเชื่อในความสามารถของตนเองนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งความเชื่อในความสามารถของตนเองอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือหลายปัจจัยก็ได้ ซึ่งความสำเร็จจากการกระทำด้วยตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อในความสามารถของบุคคลมากที่สุด

จากการกล่าวถึงปัจจัย 4 ปัจจัย ของความเชื่อในความสามารถของตนเอง ของเบนดูรา (Bandura) นั้น เพื่อให้มองเห็นภาพรวมได้ชัดเจนขึ้น เบตซ์ (Betz, 1992 : 23) ได้เสนอรูปภาพของความเชื่อในความสามารถของตนของเบนดูรา (Bandura) ไว้ดังภาพประกอบ 4 ซึ่งจากภาพได้แสดงถึงการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของมนุษย์โดยผ่านจาก 4 ปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งได้แสดงไว้ทางด้านซ้ายมือของภาพ ซึ่งจะเกิดขึ้นก่อนความเชื่อในความสามารถของตน ส่วนผลที่เกิดขึ้นภายหลังความเชื่อในความสามารถของตนจะแสดงไว้ในด้านขวาของภาพ ซึ่งจะเป็นลักษณะของพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะด้วยกัน คือ แบบเลือกที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงในขอบเขตของปัญหานั้น การปฏิบัติงานที่ยากหรือง่ายและความพยายามหรือความคงทนในการเผชิญหน้ากับอุปสรรค ซึ่งส่วนที่เกิดขึ้นภายหลังนี้จะมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้สามารถตั้งสมมติฐานของพฤติกรรมนั้น ๆ ได้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

เชส (Chase, 2001) ได้ศึกษาความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตน อายุ และเพศของนักเรียน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนในอนาคต และการอ้างสาเหตุของความล้มเหลว กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 8-14 ปี จำนวน 289 คน พบว่า นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความพยายาม ในขณะที่นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ มีการอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความสามารถ

ออสเทอร์เกร็น (กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา, 2539: 66; อ้างอิงจาก Ostergren, 1992: 4455) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน แรงกดดัน และความวิตกกังวล กับความสามารถทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้อพยพชาวม้ง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อพยพชาวม้ง จำนวน 128 คน ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนใช้เป็นตัวทำนายผลความสามารถทางด้านภาษาได้เป็นอย่างดี โดยการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถทางการเรียนภาษาอังกฤษ โดยกลุ่มตัวอย่างที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถทางการเรียนสูงจะทำคะแนนในการทดสอบได้สูง ความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงกดดัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับว่าตนเองมีแรงกดดันสูงจะมีความวิตกกังวลสูง และระดับการรับรู้หนังสือสามารถเป็นตัวทำนายแรงกดดันได้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการรู้หนังสือน้อยจะมีความวิตกกังวลสูง นอกจากนี้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถทางการ

เรียนภาษาต่ำจะเป็นเพศหญิง มีอายุมาก ไม่มีความรู้ในการเขียนภาษาม้ง พูดภาษาลาวไม่ได้ และไม่ได้รับการศึกษาในประเทศลาว

ฮวง และชาง (อมรรัตน์ บุปผโชติ. 2546: 48; อ้างอิงจาก Huang and Chang.1996) ทำการวิจัยเรื่อง “การรับรู้ความสามารถของตนในภาษาที่ 2 วิชาภาษาอังกฤษ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในการเรียนรู้ภาษาที่สอง (ภาษาอังกฤษ) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา 4 คน ที่มีความสามารถในการอ่านและเขียนอยู่ในระดับดีสุด ซึ่งเรียนโปรแกรมภาษาอังกฤษ แต่ละคนจะถูกสัมภาษณ์เพื่อสอบถามประสบการณ์ในการเรียนภาษาอังกฤษ และสำรวจการรับรู้ความสามารถในการเรียนภาษาอังกฤษ จากนั้นผู้วิจัยจะเข้าไปสังเกตแบบมีส่วนร่วมในชั้นเรียน 5 ครั้ง หลังจากการสัมภาษณ์ นักศึกษาจะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายและตอบคำถาม 2 ข้อ ข้อหนึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับทักษะภาษา และงานเขียนวรรณกรรมทั่วไปของผู้ใหญ่ และอีกข้อจะเป็นคำถามประเมินการรับรู้ความสามารถของตนในการเรียนภาษาที่สอง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนจะมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคะแนนสัมฤทธิ์ผลแต่ละคนจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนอย่างมีนัยสำคัญ

แมคเฟอร์รอน (โชติ เกิดบัณฑิต. 2539: 61; อ้างอิงจาก Mcpherran. 1965 : 11 – 18) ได้เสนอแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อขวัญ ได้แก่ การจัดการองค์การ การมอบหมายงาน การปลุมนิเทศ การติดต่อสื่อสาร คุณสมบัติของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ การยอมรับ สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลและงบประมาณ

จอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973 : 136 – 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก โดยศึกษากับประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราชภัฏแห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม และผลการศึกษารูปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

แจ๊คสัน และเบวิน (กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. 2541: 59; อ้างอิงจาก Jackson. 1975: 7560 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง มีความพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าปัจจัยค้ำจุน

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาถึงสภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพทั่วไปของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีระดับมาก คือความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่อายุน้อย ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีระดับชั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

ปัญญา แก้วพวงค์ (2537) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนที่มีต่อลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้นักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนมีความต้องการเปลี่ยนงานโดยใช้แบบสอบถามเป็นลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของนักสังคมสงเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันและนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนย้าย ที่มีต่อลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความพอใจ และไม่พอใจ สำหรับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนย้าย ส่วนในเรื่องความก้าวหน้านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันมีความพึงพอใจในหน้าที่ ที่จะทำให้มีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งเพิ่มขึ้นในอนาคตมากกว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนย้าย สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ผลการศึกษาพบว่าทั้งนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันและกลุ่มโอนย้าย พิจารณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุดคือ เรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำงาน อันดับรองคือ ความชอบในงานประเภทนั้นเหมือนกัน

อนุรักษ์ ประดับมุข (2539) ได้ศึกษาแรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจึงได้ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสภาพเหมาะสม และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในด้านความอบอุ่นในองค์การ และความรับรู้โครงสร้างองค์การ โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสภาพเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด สำหรับแรงจูงใจในงานนั้นพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับแรงจูงใจกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ลักษณะงาน การบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทนตามลำดับ สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวข้าราชการ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานตลอดจน

จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่สายตรวจ เพื่อให้เกิดความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้จะช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย

สุภาดา คำสุชาติ (2536: 66 - 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานสำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการยอมรับนับถือ

นิกร ดูกสุกแก้ว (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป และไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

สมทรง ทิตธรรมทิตย์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99 - 100) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยรวมอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานแต่ละด้านเป็นรายข้อปรากฏว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน

สุวจิต ศรีปัดดา (2537 : 146 - 164) ได้ศึกษา การแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภายใต้การกำหนดเงื่อนไข การกำหนดหน้าที่การทำงานและการจัดสรรแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานกลุ่มแบบแบ่ง - เสริม ซึ่งเป็นแบบที่มี

การแบ่งหน้าที่และจัดสรรสิ่งจูงใจแบบเสริมกัน ให้ผลลัพธ์สูงสุด การทำงานแบบไม่แบ่ง – ชัด ซึ่งเป็นงานที่ไม่มีการแบ่งหน้าที่ การงานก่อนลงมือทำ และการทำงานกลุ่มโดยวิธีการจัดสรรกลุ่ม การทำงานกลุ่มแบบแบ่งหน้าที่การงานก่อนลงมือทำ ให้ค่าผลงานที่สูงกว่า การทำงานกลุ่มโดยไม่มีการแบ่งหน้าที่การงานก่อนลงมือทำงาน ส่วนค่าผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานและความพอใจในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่แปรไปตามระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ

กรองจิต พรหมรักษ์ (2538 : 59 - 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันจูงใจในด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในปัจจุบันจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

ประทีป จินฺง (2539 : 10) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับผลของพฤติกรรมนั้น เช่น เฟลท์ส (Felts.1982) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเกี่ยวกับการว่ายน้ำกับการฝึกทักษะว่ายน้ำ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหญิงจำนวน 80 คน ตอนแรกผู้วิจัยทำการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเกี่ยวกับการว่ายน้ำของกลุ่มตัวอย่างทุกคน ต่อจากนั้นก็ทำการฝึกทักษะการว่ายน้ำ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มที่ประสบความสำเร็จจากการว่ายน้ำ มีการรับรู้ความสามารถของตนดีขึ้นตลอดจนมีการรับรู้ความสามารถของตนต่อการว่ายน้ำทำอื่น ๆ ดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบาร์ลิงและปีทิด (Barling and Beattic.1983) ที่ทำการศึกษการรับรู้ความสามารถของตนกับผลการทำงาน พบว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานการขายสูงจะสามารถปฏิบัติงานการขายได้ดีกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานการขายต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบาร์ลิง และเอเบิล (Barling and Able.1983) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนกับผลการทำงาน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเล่นเทนนิส กล่าวคือ คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการเล่นเทนนิสสูงก็จะเล่นเทนนิสได้ดีกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการเล่นเทนนิสต่ำ ในกลุ่มคนที่มีความสามารถและมีทักษะการเล่นพอ ๆ กัน นอกจากนี้ในด้านการศึกษายังได้มีการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงก็มักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและคนที่มีความสามารถสูงก็มักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้วย (Schunk. 1981, 1982; Lent and Lankin.1984.Bandura.1986)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครเขตการศึกษาที่ 3 กำลังปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 15 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 258 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 7,233 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครเขตการศึกษาที่ 3 จำนวน 356 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสามขั้นตอน (Three-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. สืบหาข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครเขตการศึกษาที่ 3 กำลังปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 15 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 258 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 7,233 คน

2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังปรากฏในตาราง 1 เป็นแบบแบ่งชั้น แล้วดำเนินการสุ่มตามหลักของการสุ่ม โดยกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน และระดับความเชื่อมั่นที่ .95 ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยอาศัยข้อมูลในการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 2.1 ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า $e = 1$ คะแนนเต็มของแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นขนาดที่มีความพอเพียงที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้

- 2.2 ค่าประมาณความแปรปรวนของประชากร (σ^2) มาจากการประมาณค่าจากโค้งปกติของแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีการให้คะแนนเป็น 1 2 3 4 และ 5 แบบสอบถามมี 5 ด้าน ด้านละ 12 ข้อ รวมเป็น 60 ข้อ ดังนั้นคะแนนที่ครูโรงเรียนเอกชนจะได้อยู่

ในช่วง 60 - 300 คะแนน ผู้วิจัยจึงประมาณค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานให้มีค่าเท่ากับ 40 ซึ่งค่าความแปรปรวนที่นำไปใช้ในการคำนวณ คือ 1,600

2.3 จากข้อมูลจำนวนประชากรและข้อมูลที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นในการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างนำไปคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในระดับความเชื่อมั่นที่ .95 (มยุรี ศรีชัย. 2538: 105)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^K \frac{N_g^2 S_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{Z_{\alpha/2}^2} + \sum_{g=1}^K N_g S_g^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนครูโรงเรียนเอกชนทั้งหมด (7,233 คน)
	K	แทน	จำนวนขนาดของโรงเรียน (3 ขนาด)
	S_g^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (1,600)
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (กำหนดให้ e = 1)
	N_g	แทน	จำนวนครูโรงเรียนเอกชนในแต่ละขนาด
	W_g	แทน	$\frac{N_g}{N}$

จากการคำนวณข้างต้นได้กลุ่มตัวอย่าง 351 คน แต่ผู้วิจัยได้จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ 153 คน ขนาดกลาง 93 คน และขนาดเล็ก 110 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน

3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มเขตพื้นที่การศึกษา โดยสุ่มเขตพื้นที่การศึกษามาร้อยละ 50 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 7 เขตพื้นที่การศึกษาได้แก่ เขตธนบุรี เขตบางกอกใหญ่ เขตคลองสาน เขตบางกอกน้อย เขตบางบอน เขตภาษีเจริญ และเขตบางพลัด

ขั้นที่ 2 จำแนกโรงเรียนในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาสุ่มได้ในขั้นที่ 1 ออกเป็น 3 ขนาด คือโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 18 โรงเรียน (ประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 540 คนขึ้นไป มัธยมศึกษา 600 คนขึ้นไป ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 1,140 คนขึ้นไป) โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 25 โรงเรียน (ประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 271-540 คน มัธยมศึกษา 301-600 คน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 571-1,140 คน) และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 38 โรงเรียน (ประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 271 คน มัธยมศึกษาต่ำกว่า 301 คน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต่ำกว่า 571 คน) (กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2535) แล้วทำการสุ่มโรงเรียนแต่ละขนาดด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยสุ่มมาร้อยละ 30 ของ

โรงเรียนในแต่ละขนาด ซึ่งได้โรงเรียนขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 8 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 11 โรงเรียน รวมทั้งหมด 25 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มครูโรงเรียนแต่โรงเรียนที่ได้จากการสุ่มในขั้นที่ 2 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sampling Random Sampling) โดยใช้ครูแต่ละโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ซึ่งสุ่มครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ประมาณร้อยละ 20 ของครูในแต่ละโรงเรียน ขนาดกลางประมาณร้อยละ 30 ของครูในแต่ละโรงเรียน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กใช้ครูตามโรงเรียนที่สุ่มได้ เพื่อให้ได้จำนวนครูตามที่คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ ซึ่งจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ 356 คน เป็นครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ 153 คน โรงเรียนขนาดกลาง 93 คน โรงเรียนขนาดเล็ก 110 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียน	เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่			
แสงอรุณ	ธนบุรี	97	19
เขมะสิริอนุสสรณ์	บางพลัด	135	27
พิมลวิทย์	บางพลัด	95	19
ตรีมิตรวิทยา	ภาษีเจริญ	136	27
สารสาสน์วิเทศบางบอน	บางบอน	354	71
ขนาดกลาง			
พรประสาวิทยา	ธนบุรี	47	14
ผดุงกิจวิทยา	ภาษีเจริญ	19	6
เสสະเวชวิทยา	บางกอกใหญ่	115	35
ดวงวิภา	บางบอน	62	19
ศุภวรรณ	บางกอกน้อย	30	9
ศรีมงคลศึกษา	บางพลัด	34	10
ปัญญาศักดิ์บางบอน	บางบอน	29	9
ขนาดเล็ก			
มนตรวิทยา	ธนบุรี	22	22
อำนวยการศิษย์	ธนบุรี	20	20
บำรุงวิชา	คลองสาน	24	24
ดรุณวัฒนา	บางกอกน้อย	7	7
จารุพัฒนานุกูล ท่าพระ	บางกอกใหญ่	11	11
ดุสิตวิทยา	บางบอน	4	4
ศานติวิทยา	บางพลัด	12	12
ดำรงเรืองวิทย์	ภาษีเจริญ	10	10
รวม		1,233	356

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ฉบับที่ 1 มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจาก แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานของ รัชนีกร ประสาร (2547) ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 25 ข้อ การนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์จะจัดให้อยู่ในรูปตัวแปรจัดกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนเฉลี่ยทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 91.76 - 125.00 คะแนน คือกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง จัดไว้กลุ่ม 1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนเฉลี่ยทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 58.26 - 91.75 คะแนน คือกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง จัดไว้กลุ่ม 2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนเฉลี่ยทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 25.00 - 58.25 คะแนน คือกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำ จัดไว้กลุ่ม 3 ดังตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเชื่อมั่นของบุคคลว่าตนมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานวิจัยครั้งนี้เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าสามารถใช้สื่อการสอนหลากหลายเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนได้.....					
00	ข้าพเจ้าไม่สามารถวางแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อชุมชนได้.....					

เกณฑ์ในการให้คะแนน

เกณฑ์ในการตรวจให้คะแนนแต่ละข้อได้กำหนดให้ค่าของคะแนนตามตัวเลือกดังต่อไปนี้

	ข้อความทางบวก			ข้อความทางลบ		
มากที่สุด	ให้	5	คะแนน	ให้	1	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน	ให้	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยทั้งฉบับ	ความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 - 5.00	91.76 - 125.00	การรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 - 3.67	58.26 - 91.75	การรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.33	25.00 - 58.25	การรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวนคำถามละ 12 ข้อ รวมทั้งหมด 60 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคอร์ทมี 5 ระดับ ดังตัวอย่าง

ค่าชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องให้ตรงกับสภาพเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานที่ซ้ำๆ เล่าปฏิบัติ ทำให้เพิ่มพูนประสบการณ์และความชำนาญ.....					
00	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่.....					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารมักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ ข้าพเจ้ารับผิดชอบ.....					
00	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบ งานจากเพื่อนร่วมงาน.....					
0	ด้านการยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า.....					
00	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณบังคับบัญชา รู้สึกเฉย ๆ กับผลงานของข้าพเจ้า.....					
0	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้าพเจ้าได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ หลักสูตรและวิธีการสอน.....					
00	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้.....					
0	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้า สามารถฝ่าฟันให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี.....					
00	งานไหนที่ประสบความสำเร็จยาก ข้าพเจ้า จะท้อแท้.....					

เกณฑ์ในการให้คะแนน

เกณฑ์ในการตรวจให้คะแนนแต่ละข้อได้กำหนดให้ค่าของคะแนนตามตัวเลือกดังต่อไปนี้

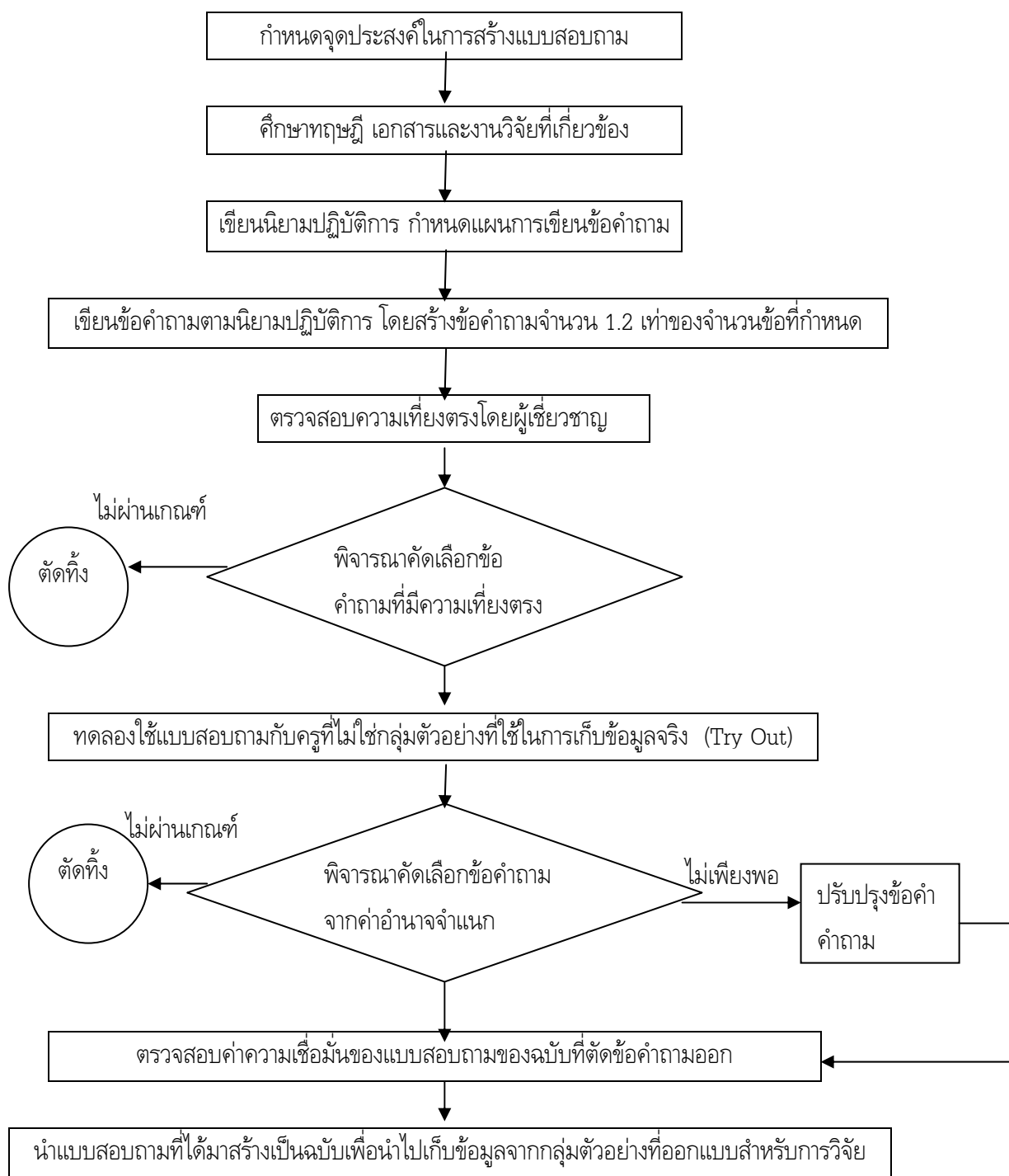
ข้อความทางบวก				ข้อความทางลบ		
มากที่สุด	ให้	5	คะแนน	ให้	1	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน	ให้	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

เฉลี่ยรายข้อ	เฉลี่ยรายด้าน	เฉลี่ยทั้งฉบับ	ความหมาย
4.50 - 5.00	50.71 - 60.00	269.41 - 300.00	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.50 - 4.49	41.11 - 50.70	209.41 - 269.40	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	31.31 - 41.00	149.41 - 209.40	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	21.61 - 31.30	89.41 - 149.40	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	12.00 - 21.60	60.00 - 89.40	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีการสร้างดังนี้



ภาพประกอบ 4 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนและแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ฉบับที่ 1 เป็นการพัฒนาแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการใช้แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน คือ เพื่อใช้ในการวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตน แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานของ รัชนิกร ประสาร (2547) จากนั้นปรับปรุงข้อคำถาม และสร้างเพิ่มเติมให้สอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการ ปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง สร้างข้อคำถามเพิ่มเป็น 30 ข้อ
3. นำแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยตรวจสอบความสอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการ ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งพบว่า มีค่าระหว่าง 0.67 -1.00 ทุกข้อ
4. นำแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนพิมลวิทย์จำนวน 120 คน จากนั้นนำผลการตอบแบบวัดค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิเคราะห์หาค่า Item - total Correlation และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งพบว่า แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนจำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .3977 ถึง .6163 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.6684
5. ผู้วิจัยพิจารณาคูณภาพแบบวัด โดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด แล้วจึงตัดสินใจวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการวิจัยต่อไป

ฉบับที่ 2 เป็นการสร้างแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 75 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545: 12-14; อ้างอิงจาก Herzberg and others 1959: 133-155) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานองค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า เป็นการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน จำนวนด้านละ 15 ข้อ รวมทั้งหมด 75 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคอร์ทมี 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมีรายละเอียดตามบทที่ 2 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. กำหนดนิยามปฏิบัติการ โดยพิจารณาให้ครอบคลุมตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานคือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า

4. เขียนข้อคำถามของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างตาม นิยามปฏิบัติการและเป็นไปตามสัดส่วน ซึ่งขั้นนี้ผู้วิจัยได้เขียนข้อคำถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 75 ข้อ โดย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ด้านละ 15 ข้อ

5. วิพากษ์และปรับแก้ข้อคำถามกับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท เพื่อให้คำถามมีความเที่ยงตรงและครอบคลุมตามโครงสร้างทฤษฎี

6. เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว นำไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยการนำแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความครอบคลุมตามเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item - Objective Congruence: IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งข้อคำถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 73 ข้อ

7. นำแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไปทดลองให้ (Try Out) กับครูโรงเรียนพิมลวิทย์ จำนวน 120 คน จากนั้นนำผลการตอบแบบวัดมาคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิเคราะห์หาค่า Item - total Correlation คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.320 ถึง 0.675 คัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ ได้ด้านละ 12 ข้อ จำนวน 5 ด้าน ได้จำนวนข้อคำถาม 60 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 โดยมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา ที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน มีนาคม ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2549

3. จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้เพียงพอกับจำนวนครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวันเวลาที่นัดหมายในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ครูโรงเรียนเอกชนตอบแบบสอบถาม ซึ่งก่อนที่ครูโรงเรียนเอกชนจะทำการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจะเป็นผู้ชี้แจง เพื่อครูโรงเรียนเอกชนจะให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด

5. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบแบบสอบถาม ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมากกว่าที่วางแผนไว้ประมาณร้อยละ 10 คิดเป็น 390 ฉบับ และได้แบบวัดคืนมาทั้งหมด 387 ฉบับ จากนั้นนำแบบวัดที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยคัดเลือกเฉพาะแบบวัดฉบับที่สมบูรณ์ จึงได้แบบวัดจำนวนทั้งหมด 374 ฉบับ คิดเป็น 95.89% ของแบบวัดทั้งหมด

6. แล้วนำคะแนนที่ได้ไปทำการทดสอบตามข้อตกลงเบื้องต้น และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทำการทดสอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถาม ตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่ตั้งไว้
2. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One-Way ANOVA) (นิคม ตั้งคะพิภพ. 2543: 121)

เปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกับการรับรู้ความสามารถของตน

การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item – Objective Congruency Index) โดยใช้สูตรของโรวินลลีและแฮมเบลตัน (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2548: 1)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้สูตร $r_{Item-Total}$ (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2548: 14)

$$r_{Item-Total} = \frac{n \sum IT - \sum I \sum T}{\sqrt{[n \sum I^2 - (\sum I)^2][n \sum T^2 - (\sum T)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{Item-Total}$	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

I	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
T	แทน	คะแนนผลรวมของข้อคำถามอื่นที่เหลือ

1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าเฉลี่ย (Standard Error of Estimate of Sample Mean) การประมาณค่าเฉลี่ยประชากร

2.2 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน กับระดับการรับรู้ความสามารถของตน โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 85-86)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนนของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนของคะแนน X ยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนของคะแนน Y ยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมคะแนนของผลคูณระหว่างคะแนน X และคะแนน Y

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านรวม ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F- distribution)
	MS_b	แทน	Mean square between- groups
	MS_w	แทน	Mean square within- groups

2.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนต่างกัน วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรหลายตัวแบบทางเดียว ด้วยสถิติ(One – Way MANOVA) เพื่อคำนวณหาค่า F โดยใช้สูตรต่อไปนี้ (Stevens, 2002: 216)

$$F = \frac{1 - \Lambda^{1/2}}{\Lambda^{1/2}} \cdot \frac{ms - v}{t(k - 1)}$$

$$\begin{aligned} \Lambda &= \frac{W}{T} \\ m &= \frac{2N - t - k - 2}{2} \\ S &= \sqrt{\frac{t^2(k-1)^2 - 4}{t^2 + (k-1)^2 - 5}} \\ v &= \frac{t(k-1) - 2}{2} \end{aligned}$$

เมื่อ	N	แทน	จำนวนสมาชิก
	k	แทน	จำนวนกลุ่มทดลอง
	t	แทน	จำนวนตัวแปร
	W	แทน	determinant ของเมตริกซ์ของผลรวมของกำลังสองและผลรวมภายใน
	T	แทน	determinant ของเมตริกซ์ของผลรวมของกำลังสองและผลรวมของคูณทั้งหมด

2.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่างกัน โดยใช้สูตร (One – Way ANCOVA) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 148)

$$F = \frac{MS'_b}{MS'_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
	MS'_b	แทน	Mean square between- groups ที่ปรับแก้
	MS'_w	แทน	Mean square within- groups ที่ปรับแก้

2.6 การทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างแต่ละคู่โดยวิธี LSD (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 161)

$$LSD = t \frac{\alpha}{2}, n-k \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าความแตกต่างวิกฤติของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ที่มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน
	$t \frac{\alpha}{2}, n-k$	แทน	ค่าอัตราส่วน t ที่ระดับความคลาดเคลื่อน α ที่กำหนดโดยมีความเป็นอิสระ(n- k) เท่ากับค่าความเป็นอิสระของ MSE ของการทดสอบโดยสถิติ
	MSE	แทน	ความแปรปรวนส่วนที่เป็นทอมของความคลาดเคลื่อนของการทดสอบรวมโดย ซึ่งกรณีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบตัวแปรทดลองตัวเดียว
	n_i และ n_j	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคู่ที่นำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้อักษรย่อและสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

Eff	แทน	การรับรู้ความสามารถของตน
MO _T	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวม
MO ₁	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
MO ₂	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ
MO ₃	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ
MO ₄	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
MO ₅	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
M	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าเฉลี่ย
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของค่าความแตกต่างระหว่างข้อมูลและค่าเฉลี่ยของกลุ่มข้อมูล (Sum of Squares)
M S	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F- distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product-moment correlation)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
Wilks' Λ	แทน	ค่าสถิติทดสอบ แลมบ์ด้า (Λ) ของ (Wilks)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนเอกชนจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าสถิติพื้นฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมกับระดับการรับรู้ความสามารถของตน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร และการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของครูโรงเรียนเอกชนกับการรับรู้ความสามารถของตน
4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F- test นำมาเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีการ LSD
5. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิเคราะห์ต้องการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านของครูโรงเรียนเอกชน ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรหลายตัวแบบทางเดียว (One - Way MANOVA) และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมตัวแปรเดียวแบบทางเดียว (One - Way ANCOVA) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F- test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ความสามารถของตน

- 1.1 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนเอกชนจำแนกตาม ความถี่และร้อยละ ของครูโรงเรียนเอกชนจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลดังปรากฏในตาราง 2
- 1.2 จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอค่าสถิติพื้นฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมจำแนกตามระดับการรับรู้ความสามารถของตน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร และการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนเอกชนจำแนกตาม ความถี่และร้อยละ ของครูโรงเรียนเอกชน
จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	n = 356	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	57	16.00
หญิง	299	84.00
รวม	356	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 26 ปี	47	13.20
26 - 35 ปี	165	46.30
36 - 45 ปี	60	16.90
มากกว่า 45 ปี	84	23.60
รวม	356	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	8.10
ปริญญาตรี	296	83.10
ปริญญาโท	30	8.40
ปริญญาเอก	1	3.00
รวม	356	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 6 ปี	112	31.50
6 - 10 ปี	100	28.10
11 - 15 ปี	34	9.60
16 - 20 ปี	27	7.60
20 ปีขึ้นไป	83	23.30
รวม	356	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 84.00) มีอายุระหว่าง 26 ถึง 35 ปี (ร้อยละ 46.30) รองลงมา มีอายุมากกว่า 45 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 83.10) ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 31.50) รองลงมา ระหว่าง 6 ถึง 10 ปี 20 ปี ขึ้นไป ระหว่าง 11 -15 ปี และระหว่าง 16 -20 ปี ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมจำแนกตามระดับการรับรู้ความสามารถของตน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน	ระดับการรับรู้ความสามารถของตน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			การแปลความหมาย
		n	M	S	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (MO ₁)	ระดับสูง	210	44.97	4.37	ระดับสูง
	ระดับปานกลาง	99	40.90	4.22	ระดับปานกลาง
	ระดับต่ำ	47	43.66	4.21	ระดับสูง
	รวม	356	43.67	4.65	ระดับสูง
ความรับผิดชอบ (MO ₂)	ระดับสูง	210	46.49	4.38	ระดับสูง
	ระดับปานกลาง	99	40.91	4.16	ระดับปานกลาง
	ระดับต่ำ	47	46.06	4.11	ระดับสูง
	รวม	356	44.88	4.94	ระดับสูง
การยอมรับนับถือ (MO ₃)	ระดับสูง	210	45.93	5.32	ระดับสูง
	ระดับปานกลาง	99	39.70	4.43	ระดับปานกลาง
	ระดับต่ำ	47	44.66	6.10	ระดับสูง
	รวม	356	44.03	5.86	ระดับสูง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MO ₄)	ระดับสูง	210	44.69	4.42	ระดับสูง
	ระดับปานกลาง	99	40.36	3.69	ระดับปานกลาง
	ระดับต่ำ	47	43.23	4.88	ระดับสูง
	รวม	356	43.29	4.68	ระดับสูง
ความสำเร็จการปฏิบัติงาน (MO ₅)	ระดับสูง	210	45.03	7.56	ระดับสูง
	ระดับปานกลาง	99	39.54	7.13	ระดับปานกลาง
	ระดับต่ำ	47	39.28	8.92	ระดับสูง
	รวม	356	42.74	8.10	ระดับสูง

ตาราง 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้ ความสามารถของตน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			การแปลความหมาย
		n	M	S	
แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม (MO_T)	ระดับสูง	210	227.12	19.68	ระดับสูง
	ระดับปานกลาง	99	201.40	17.97	ระดับปานกลาง
	ระดับต่ำ	47	216.89	21.50	ระดับสูง
	รวม	356	218.62	22.42	ระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับสูง และครูโรงเรียนเอกชนมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกับการรับรู้

ความสามารถของตน

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของครูโรงเรียนเอกชนกับการรับรู้ความสามารถของตน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงไรจึงนำคะแนนจากแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านของครูโรงเรียนเอกชนกับการรับรู้ความสามารถของตน

ตัวแปร	Eff	MOรวม	MO1	MO2	MO3	MO4	MO5
Eff	1.00						
MOรวม	.380**	1.000					
MO1	.286**	.742**	1.000				
MO2	.272**	.810**	.597**	1.000			
MO3	.272**	.824**	.491**	.668**	1.000		
MO4	.301**	.805**	.502**	.596**	.693**	1.000	
MO5	.351**	.787**	.472**	.461**	.469**	.498**	1.000

**p < .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของครูโรงเรียนเอกชน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ

3.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F- test ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเดียวด้วยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านรวมของครูโรงเรียนเอกชน กับระดับการรับรู้ความสามารถของตนที่ต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม	df	SS	M S	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	44651.72	22325.86		
ภายในกลุ่ม	353	133852.33	379.19	58.88*	.000
รวม	355	178504.04			

*p<.05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชนมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นผู้วิจัยได้เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ นำมาเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีการ LSD ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายคู่ของครูโรงเรียนเอกชนในด้านรวม กับระดับการรับรู้ความสามารถของตนต่างกัน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม	การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของตน		Mean difference	SE	P
MO _T	สูง	ปานกลาง	25.72*	2.274	.000
	สูง	ต่ำ	10.23*	3.142	.001
	ปานกลาง	ต่ำ	15.49*	3.449	.000

*p<.05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนระดับสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ซึ่งการวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยต้องการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านของครูโรงเรียนเอกชน ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันตามที่แสดงในตาราง 4 ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามแบบทางเดียว (One - Way MANOVA) โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยร่วม แยกระดับการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง ต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยร่วมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านมาเปรียบเทียบกันโดยหาค่า Pillai's Trace, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace และ Roy's Largest Root แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F- test ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรหลายตัวด้วยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของครูโรงเรียนเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน	ระดับการรับรู้ความสามารถของตน					
	สูง(N= 210)		ปานกลาง (N= 99)		ต่ำ(N= 47)	
	M	S	M	S	M	S
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (MO ₁)	44.97	4.37	40.90	4.22	43.66	4.21
ความรับผิดชอบ (MO ₂)	46.49	4.39	40.91	4.16	46.06	4.11
การยอมรับนับถือ (MO ₃)	45.93	5.32	39.70	4.43	44.66	6.09
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MO ₄)	44.69	4.42	40.36	3.69	43.23	4.88
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MO ₅)	45.03	7.56	39.54	7.13	39.28	8.92
Pillai's Trace	.35	F = 14.81*		df = 10	P = .00	
Wilks' Lambda	.67	F = 15.57*		df = 10	P = .00	
Hotelling's Trace	.47	F = 16.33*		df = 10	P = .00	
Roy's Largest Root	.40	F = 28.28*		df = 5	P = .00	

*p<.05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่าค่า Wilks' Lambda = .668 (ค่า Pillai's Trace = .349 ค่า Hotelling's Trace = .469 และค่า Roy's Largest Root = .404) พบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถ สูง ปานกลาง และต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อยหนึ่งด้านแตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบต่อโดยการนำค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลางและต่ำ มาเปรียบเทียบแยกรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมตัวแปรเดียวแบบทางเดียว (One - Way ANCOVA) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F- test ปรากฏผลตามตาราง 8

ตาราง 8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกรายด้านของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ปานกลางและต่ำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	M S	F	P
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (MO ₁)	ตัวแปรร่วม					
	ความรับผิดชอบ (MO ₂)	1	502.782	502.782	39.667*	.000
	การยอมรับนับถือ (MO ₃)	1	.953	.953	.075	.784
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MO ₄)	1	65.715	65.715	5.185*	.023
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MO ₅)	1	203.269	203.269	16.037*	.000
	ระหว่างกลุ่ม	2	30.793	12.675	1.215	.298
	ความคลาดเคลื่อน	349	4423.625			
	รวม	356	686463.000			
ความรับผิดชอบ (MO ₂)	ตัวแปรร่วม					
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (MO ₁)	1	409.897	409.897	39.667*	.000
	การยอมรับนับถือ (MO ₃)	1	431.290	431.290	41.737*	.000
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MO ₄)	1	61.680	61.680	5.969*	.015
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MO ₅)	1	39.622	39.622	3.834	.051
	ระหว่างกลุ่ม	2	236.887	118.444	11.462*	.000
	ความคลาดเคลื่อน	349	3636.394			
	รวม	356	725794.000			
การยอมรับนับถือ (MO ₃)	ตัวแปรร่วม					
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (MO ₁)	1	1.061	1.061	.075	.784
	ความรับผิดชอบ (MO ₂)	1	588.705	588.705	41.737*	.000
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MO ₄)	1	1136.518	1136.518	80.575*	.000
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MO ₅)	1	54.107	54.107	3.836	.051
	ระหว่างกลุ่ม	2	117.582	58.791	4.168*	.016
	ความคลาดเคลื่อน	349	4922.676			
	รวม	356	702369.000			

ตาราง 8 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	M S	F	P
ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน (MO ₄)	ตัวแปรร่วม					
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (MO ₁)	1	52.477	52.477	5.185*	.023
	ความรับผิดชอบ (MO ₂)	1	60.416	60.416	5.969*	.015
	การยอมรับนับถือ (MO ₃)	1	126.767	126.767	12.524*	.000
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MO ₅)	1	815.555	815.555	80.575*	.000
	ระหว่างกลุ่ม	2	8.058	4.029	.398	.672
	ความคลาดเคลื่อน	349	3532.469			
	รวม	356	675079.000			
ความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน (MO ₅)	ตัวแปรร่วม					
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (MO ₁)	1	679.197	679.197	16.037*	.000
	ความรับผิดชอบ (MO ₂)	1	162.393	162.393	3.834	.051
	การยอมรับนับถือ (MO ₃)	1	162.462	162.462	3.836	.051
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MO ₄)	1	530.431	530.431	12.524*	.000
	ระหว่างกลุ่ม	2	770.059	385.029	9.091*	.000
	ความคลาดเคลื่อน	349	14780.946			
	รวม	356	673709.000			

*p<.05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 หลังจากควบคุมอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น พบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 11.462$, $F = 4.168$ และ $F = 9.091$ ตามลำดับ) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนแต่ละกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่างกันไปเปรียบเทียบรายคู่โดยทดสอบด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนต่างกัน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้าน	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของตน(ค่าเฉลี่ย)	Mean difference	SE	P
ความรับผิดชอบ (MO ₂)	สูง 46.491 ปานกลาง 40.909	5.581*	.523	.000
	สูง 46.491 ต่ำ 46.064	.427	.692	.538
	ปานกลาง 40.901 ต่ำ 46.064	-5.155*	.760	.000
การยอมรับนับถือ (MO ₃)	สูง 45.933 ปานกลาง 39.697	6.236*	.634	.000
	สูง 45.933 ต่ำ 44.660	1.274	.839	.130
	ปานกลาง 39.679 ต่ำ 44.660	-4.963*	.921	.000
ความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน (MO ₅)	สูง 45.033 ปานกลาง 39.535	5.498*	.931	.000
	สูง 45.033 ต่ำ 39.227	5.757*	1.232	.000
	ปานกลาง 39.535 ต่ำ 39.227	.259	1.353	.848

*p<.05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน โดยมีแรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนใน 3 ระดับ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในระดับสูง การรับรู้ความสามารถในระดับปานกลาง การรับรู้ความสามารถในระดับต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่างกัน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการรับรู้ความสามารถของตนของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ 3) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่างกัน สูง ปานกลาง และต่ำ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 3 ที่กำลังปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 356 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานของ รัชนิกร ประสาร (2547) ค่าดัชนีความสอดคล้องค่าระหว่าง 0.67 -1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .3977 - .6163 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.6684 โดยแบบสอบถามแต่ละฉบับมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 25 ข้อ ฉบับที่สองเป็น แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.320 ถึง 0.675 ด้านละ 12 ข้อ จำนวน 5 ด้าน ได้จำนวนข้อคำถาม 60 ข้อ

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมากกว่าที่วางแผนไว้ประมาณร้อยละ 10 คิดเป็น 390 ฉบับ และได้แบบวัดคืนมาทั้งหมด 387 ฉบับ จากนั้นนำแบบวัดที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยคัดเลือกเฉพาะแบบวัดฉบับที่สมบูรณ์ จึงได้แบบวัดจำนวนทั้งหมด 374 ฉบับ คิดเป็น 95.89% ของแบบวัดทั้งหมด และนำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนเอกชนจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสถิติพื้นฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมกับระดับการรับรู้ความสามารถของตน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้น

หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของครูโรงเรียนเอกชนกับการรับรู้ความสามารถของตน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F- test นำมาเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีการ LSD การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิเคราะห์ต้องการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านของครูโรงเรียนเอกชน ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรหลายตัวแบบทางเดียว (One-Way MANOVA) และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมตัวแปรเดียวแบบทางเดียว (One-Way ANCOVA) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F- test

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง ต่ำ พบว่าครูโรงเรียนเอกชนมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับสูง และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในแต่ละด้านกับการรับรู้ความสามารถของตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทุกค่า และมีค่าอยู่ระหว่าง .272 ถึง .824 สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

4. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 11.462$, $F = 4.168$ และ $F = 9.091$ ตามลำดับ) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชนในแต่ละด้าน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ และ ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถต่างกัน พบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับสูง และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับสูง หมายความว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับการรับรู้ความสามารถของตนต่างกันส่งผลให้ครูโรงเรียนเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้าน เพราะเมื่อครูมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงก็จะมี ความพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งงานที่ยากและง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร ประสาน (2547: 53) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่าปัจจัยทางจิตสังคมด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานสูง มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานครผลการศึกษา พบว่าการเชื่อในความสามารถของตนสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้ ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ประทีป จินี่ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนคร จำนวน 230 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลภา สบายยิ่ง (2542: 62) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานผู้จำหน่ายตรง จำนวน 443 คน พบว่าผลการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนทั้งโดยรวมและในรายด้านได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป จิน๊ะ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานกับแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรงจำนวน 443 คน พบว่าผลการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะทำให้นุคคนนั้นใช้ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545: 16; อ้างอิงจาก Voom. 1970: 10) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barlig and Beattic (ประทีป จิน๊ะ 2539: 10; อ้างอิงจาก Barling and Beattic. 1983) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนกับแรงจูงใจในการทำงานขาย พบว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการขายสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานขายได้ดีกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานขายต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร ประสาร (2547: 59) พบว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานต่างกัน และมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมาก จะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชนในแต่ละด้าน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน

อยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับสูงกับปานกลางมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จ เพราะความสำเร็จจะทำให้ประเมินตนเองสูง แบนดูรา (Bandura. 1977: 81-82, 1986 : 399-401) รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และได้การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน แล้วประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยธรรววรรณ พลหาญ (2543: 8) ได้กล่าวถึง ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการ ที่ได้รับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอการที่บุคคล ได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นต้น สอดคล้องกับบุตรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงานหรือ ความคิด เรื่องส่วนตัว เป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานของตนเอง นอกจากนี้ ทิพมาศ แก้วชิม (2542: 8) ยังได้กล่าวอีกว่าการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านต่างกัน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูง ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูง ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านต่างกัน ซึ่งพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง และครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง

ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาวิธีการกระตุ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ดูแล เอาใจใส่ ให้กำลังใจ และส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการกระตุ้น ให้ครูโรงเรียนเอกชนให้มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนต่างกันในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ข้าราชการครู พยาบาล พนักงานบริษัท

2.2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต เจตคติ สุขภาพจิต ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้

2.3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของบุคคลอื่น เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมกเกรเกอร์ ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ และทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542ข). เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย: แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์กลางคฤหาสน์.
- กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา. (2539). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงกดดัน และความวิตกกังวล กับความสามารถทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้อพยพชาวเม้ง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กล้า ทองขาว. (2523). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2539). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2532). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: บริษัทเซซัสสตูดิโอ จำกัด.
- เกศินี หงสนันท์. (2518). การบริหารบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกษสุตา ตันขุน. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรองจิต พรหมรักษ์. (2538). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รางวัล. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิษฐา สุวรรณนิตย์. (2523). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป กรมศิลปากร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- โควิน คลังแสง. (2536). การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด.(การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติมา จุมทอง. (2537). ผลของการสอนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชยันถ นาคนุบผา. (2529). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติพัฒน์ สงบกาย. (2533). ผลของการกำกับตนเองต่อความคาดหวังที่เกี่ยวกับความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. (2532). ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ทิพมาศ แก้วชิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสงเคราะห์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ธราวรรณ พลหาญ. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร..
- นิกร ดุกสุกแก้ว. (2544). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษาใน
เขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- นิคม ดังคะพิภพ. (2543). *สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา: มโนทัศน์และการประยุกต์. การวิเคราะห์ความ
แปรปรวน การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม และการออกแบบการวิจัยทางการศึกษา*. นครปฐม:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปกร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- บุญเชิม ภิญญอนัตต์พงศ์. (2548). *เอกสารประกอบการสอนวิธีการวิจัยทางการศึกษา*. ภาควิชาการ
วัดและประเมินผลทางการศึกษา. ศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี*
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ประทีป จินนี. (2539). *รายงานการวิจัยผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการ
เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ*.
กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประทวน โคตรสาร. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร*. มหาสารคาม: สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- ปัญญา แก้วพรพงศ์. (2537). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการ
ทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย ทพยะประภา. (2529). *การสอนกิจกรรมแนะแนวด้วยกระบวนการกลุ่ม* กรุงเทพฯ:
ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรเพ็ญ พิพัฒน์ธรรมา. (2538). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). *เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินติ้ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. (2533). *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรม
มนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 1-7*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มัลลิกา ตันสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์= Personnel Planning
and policy*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รัชนิกร ประสาร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาใน
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา*. บทคัดย่อ (การวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- รสลีย์ อักษรวงศ์. (2547). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา. ปรินทิพนิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณกร หมอยาดี. (2544). ผลของการเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคแบ่งกลุ่มผลประโยชน์ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนเองกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์. ปรินทิพนิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2538). การรับรู้ความสามารถของตนเองในเรื่องอาชีพ. วารสารจิตวิทยา.(1): 97-109
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน โกศลวัฒน์. (2527). ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- สังคม ไทปรินทร์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2540). เอกชนเคียงคู่รัฐจัดการศึกษา: 23 ปี สช. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2543ข). 1 ปีปฏิรูปการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สนธิ์ คชสิทธิ์. (2524). สภาพพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร = Management and organizational behavior. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

- สมยศ นาวีการ และผุสดี รุมาคม. (2519). *หลักการบริหาร = Programmed - instructional approach*. ม.ป.พ.
- สมทรง ทิตธรรมทิพย์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง. *ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. *ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. และคณะ. (2539, กรกฎาคม - กันยายน). “อนาคตภาพของการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา,” *ราชบัณฑิตยสถาน*. 21(4) : 49 - 55.
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมแพทยกระทรวงสาธารณสุข. *วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สุขศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัทธา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- สุจิต ศรีปัดถา. (2537). การศึกษาการแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่มของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภายใต้การกำหนดเงื่อนไข การกำหนดหน้าที่การทำงานและการจัดสรรแรงจูงใจที่ต่างกัน. *ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). *จิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุโท เจริญสุข. (2531). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). *เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาส์น.
- อนรรักษ์ ประดับมุข. (2539). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. *ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

- อมรรัตน์ บุญโพธิ์. (2546). ผลของการใช้บันทึกการเรียนรู้ในการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ที่มีต่อการ
 รับรู้ความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้น
 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (การศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.อัดสำเนา.
- อรุณ รัชธรรม. (2522). หลักมนุษยสัมพันธ์การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2533). พฤติกรรมในระบบราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
 อัดสำเนา.
- อุบล ภัศระ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์
 (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) คศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Barnard, Chester. (1974). *The Functions of the Executive*. 30th Anniversary ed.
 Cambridge, Harvard University.
- Burr, Russell Kenneth. (1981). “Job Satisfaction Determinants for Selected Administrators in
 Florida’s Community Colleges and Universities: An Application of Herzberg’s
 Motivator-Hygiene Theory”, *Dissertation Abstracts International*. Mar;41(9):3794-A
- Chase, M.A. (2001, March). Children’s self- efficacy, motivational intentions, and
 attributions in physical education and sport. *Research Quarterly for Sport and
 Exercise*. (72): 47-57.
- Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. *Personel Management*. 3rd ed. Cincinnati:
 South Western, 1968.
- Clements, Evelyn. (1983, February). “A Study of the Relationship between Intrinsic
 And Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personal Workers in
 Community Colleges,” *Dissertation Abstracts Internation*. 43 (8): 2567 – A.
- Dereinda, Ridwan. (1988). “The Relationships between Job Satisfaction and Job
 Performance Among County Agents in the Wisconsin Cooperative. Extension
 Service” *Dissertation Abstracts International*. Nov;45:1267-A.
- Fried Lander, F. and H. Pickle. (1968). “Components of Effectiveness in Small Organizations.”
Administrative Science Quarterly. 13:280-304

- Hill, Eral Augests. (1984). "The Impact of Selt-Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live: A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses," *Dissertation Abstracts International*. Jul; 45(1): 94-A.
- Johannson, Hano, and Page H. Therry. *International Dictionary of Management: A Practical Guide*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company, 1975.
- Johnton, Ruth and Ronald A. Bavin "Herzberg and Job Satisfaction," *Personal Practice Bulletin*. 29(2): 136 - 141; June, 1973.
- Lester, Daula E. (1987). "Development and Factor Analysis of The Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSO)," *Education and Psychology*. 47(1): 232 - 233.
- Luthan, Fred. (1989, December). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Schunk, D,H.; (2000). *Learning theories: An educational perspective*. 3rd edition. New Jersy: Prentice - Hall.
- Stevens, James. (2002). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. New Jersey: Lawrence Ertbaum Associates, Inc.
- Vroom, V.M. (1964). *Working and Motivation*. Malabar: Robert E. Krieger Publishing Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 10 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตน

ข้อ	IOC	ผลการพิจารณา
1	1.0	คัดเลือกไว้
2	0.6	คัดเลือกไว้
3	0.6	คัดเลือกไว้
4	0.6	คัดเลือกไว้
5	0.6	คัดเลือกไว้
6	1.0	คัดเลือกไว้
7	1.0	คัดเลือกไว้
8	0.8	คัดเลือกไว้
9	0.8	คัดเลือกไว้
10	0.8	คัดเลือกไว้
11	1.0	คัดเลือกไว้
12	0.8	คัดเลือกไว้
13	1.0	คัดเลือกไว้
14	1.0	คัดเลือกไว้
15	1.0	คัดเลือกไว้
16	1.0	คัดเลือกไว้
17	0.8	คัดเลือกไว้
18	1.0	คัดเลือกไว้
19	1.0	คัดเลือกไว้
20	1.0	คัดเลือกไว้
21	0.8	คัดเลือกไว้
22	1.0	คัดเลือกไว้
23	1.0	คัดเลือกไว้
24	1.0	คัดเลือกไว้
25	1.0	คัดเลือกไว้
26	0.6	คัดเลือกไว้
27	1.0	คัดเลือกไว้
28	0.6	คัดเลือกไว้
29	1.0	คัดเลือกไว้
30	1.0	คัดเลือกไว้

ตาราง 11 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

ข้อ	IOC	ผลการพิจารณา	ข้อ	IOC	ผลการพิจารณา	ข้อ	IOC	ผลการพิจารณา
1	1.0	คัดเลือกไว้	28	1.0	คัดเลือกไว้	55	0.8	คัดเลือกไว้
2	0.8	คัดเลือกไว้	29	1.0	คัดเลือกไว้	56	1.0	คัดเลือกไว้
3	0.8	คัดเลือกไว้	30	0.6	คัดเลือกไว้	57	1.0	คัดเลือกไว้
4	0.8	คัดเลือกไว้	31	1.0	คัดเลือกไว้	58	1.0	คัดเลือกไว้
5	0.6	คัดเลือกไว้	32	1.0	คัดเลือกไว้	59	0.6	คัดเลือกไว้
6	1.0	คัดเลือกไว้	33	0.6	คัดเลือกไว้	60	0.8	คัดเลือกไว้
7	0.8	คัดเลือกไว้	34	0.8	คัดเลือกไว้	61	0.6	คัดเลือกไว้
8	0.8	คัดเลือกไว้	35	1.0	คัดเลือกไว้	62	1.0	คัดเลือกไว้
9	0.8	คัดเลือกไว้	36	0.6	คัดเลือกไว้	63	0.8	คัดเลือกไว้
10	1.0	คัดเลือกไว้	37	1.0	คัดเลือกไว้	64	1.0	คัดเลือกไว้
11	0.6	คัดเลือกไว้	38	1.0	คัดเลือกไว้	65	1.0	คัดเลือกไว้
12	0.6	คัดเลือกไว้	39	0.4	ตัดทิ้ง	66	0.8	คัดเลือกไว้
13	0.8	คัดเลือกไว้	40	1.0	คัดเลือกไว้	67	0.8	คัดเลือกไว้
14	1.0	คัดเลือกไว้	41	1.0	คัดเลือกไว้	68	1.0	คัดเลือกไว้
15	1.0	คัดเลือกไว้	42	0.8	คัดเลือกไว้	69	1.0	คัดเลือกไว้
16	1.0	คัดเลือกไว้	43	1.0	คัดเลือกไว้	70	1.0	คัดเลือกไว้
17	1.0	คัดเลือกไว้	44	1.0	คัดเลือกไว้	71	0.8	คัดเลือกไว้
18	1.0	คัดเลือกไว้	45	1.0	คัดเลือกไว้	72	1.0	คัดเลือกไว้
19	1.0	คัดเลือกไว้	46	1.0	คัดเลือกไว้	73	1.0	คัดเลือกไว้
20	0.4	ตัดทิ้ง	47	1.0	คัดเลือกไว้	74	1.0	คัดเลือกไว้
21	0.8	คัดเลือกไว้	48	1.0	คัดเลือกไว้	75	0.6	คัดเลือกไว้
22	0.8	คัดเลือกไว้	49	1.0	คัดเลือกไว้			
23	1.0	คัดเลือกไว้	50	0.6	คัดเลือกไว้			
24	1.0	คัดเลือกไว้	51	1.0	คัดเลือกไว้			
25	1.0	คัดเลือกไว้	52	1.0	คัดเลือกไว้			
26	0.8	คัดเลือกไว้	53	1.0	คัดเลือกไว้			
27	0.8	คัดเลือกไว้	54	0.8	คัดเลือกไว้			

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตน

ข้อ	r	ผลการพิจารณา
1	.4956	คัดเลือกไว้
2	-.1755	ตัดทิ้ง
3	.5778	คัดเลือกไว้
4	.2175	ตัดทิ้ง
5	.5967	คัดเลือกไว้
6	.5473	คัดเลือกไว้
7	.6163	คัดเลือกไว้
8	.6977	คัดเลือกไว้
9	.4618	คัดเลือกไว้
10	.0628	ตัดทิ้ง
11	.5444	คัดเลือกไว้
12	.4709	คัดเลือกไว้
13	.5684	คัดเลือกไว้
14	.6699	คัดเลือกไว้
15	.6459	คัดเลือกไว้
16	.2196	ตัดทิ้ง
17	.2466	คัดเลือกไว้
18	.5622	คัดเลือกไว้
19	.2287	ตัดทิ้ง
20	.4634	คัดเลือกไว้
21	.4965	คัดเลือกไว้
22	.4645	คัดเลือกไว้
23	.3523	คัดเลือกไว้
24	.3248	คัดเลือกไว้
25	.3540	คัดเลือกไว้
26	.4593	คัดเลือกไว้
27	.4609	คัดเลือกไว้
28	.5124	คัดเลือกไว้
29	.5949	คัดเลือกไว้
30	.4142	คัดเลือกไว้

ตาราง 13 ค่าแสดงค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชน

ข้อ	r	ผลการ พิจารณา	ข้อ	r	ผลการ พิจารณา	ข้อ	r	ผลการ พิจารณา
1	.4793	คัดเลือกไว้	26	.3197	คัดเลือกไว้	51	.4331	คัดเลือกไว้
2	.4313	คัดเลือกไว้	27	.5287	คัดเลือกไว้	52	.4292	คัดเลือกไว้
3	.4099	คัดเลือกไว้	28	.3437	คัดเลือกไว้	53	.5839	คัดเลือกไว้
4	.6297	คัดเลือกไว้	29	.4922	คัดเลือกไว้	54	.3289	คัดเลือกไว้
5	.5721	คัดเลือกไว้	30	.3691	คัดเลือกไว้	55	.6689	คัดเลือกไว้
6	.4602	คัดเลือกไว้	31	.5459	คัดเลือกไว้	56	.4647	คัดเลือกไว้
7	.4523	คัดเลือกไว้	32	.5184	คัดเลือกไว้	57	.4127	คัดเลือกไว้
8	.3865	คัดเลือกไว้	33	.4188	คัดเลือกไว้	58	.5890	คัดเลือกไว้
9	.0125	ตัดทิ้ง	34	.4931	คัดเลือกไว้	59	.6250	คัดเลือกไว้
10	.0695	ตัดทิ้ง	35	.4457	คัดเลือกไว้	60	.4675	คัดเลือกไว้
11	.5332	คัดเลือกไว้	36	.5498	คัดเลือกไว้	61	.4330	คัดเลือกไว้
12	.6358	คัดเลือกไว้	37	.4497	คัดเลือกไว้	62	.5786	คัดเลือกไว้
13	.0854	ตัดทิ้ง	38	.6803	คัดเลือกไว้	63	.4682	คัดเลือกไว้
14	.0583	ตัดทิ้ง	39	.5910	คัดเลือกไว้	64	.1229	ตัดทิ้ง
15	.5807	คัดเลือกไว้	40	.5017	คัดเลือกไว้	65	.5384	คัดเลือกไว้
16	.4583	คัดเลือกไว้	41	.4735	คัดเลือกไว้	66	.3791	คัดเลือกไว้
17	.4430	คัดเลือกไว้	42	.1136	ตัดทิ้ง	67	-.2290	ตัดทิ้ง
18	.3714	คัดเลือกไว้	43	.6662	คัดเลือกไว้	68	.4522	คัดเลือกไว้
19	.1025	ตัดทิ้ง	44	.5129	คัดเลือกไว้	69	.3815	คัดเลือกไว้
20	.4494	คัดเลือกไว้	45	-.0020	ตัดทิ้ง	70	.4279	คัดเลือกไว้
21	.6440	คัดเลือกไว้	46	-.1425	ตัดทิ้ง	71	.4168	คัดเลือกไว้
22	.4467	คัดเลือกไว้	47	.5199	คัดเลือกไว้	72	.4899	คัดเลือกไว้
23	.4085	คัดเลือกไว้	48	-.1344	ตัดทิ้ง	73	-.0025	ตัดทิ้ง
24	.4702	คัดเลือกไว้	49	.6708	คัดเลือกไว้			
25	.0521	ตัดทิ้ง	50	.6747	คัดเลือกไว้			

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหาร
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตน จำนวน 25 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน รวมทั้งหมด 60 ข้อ ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน 12 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 12 ข้อ
ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน 12 ข้อ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จำนวน 12 ข้อ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	จำนวน 12 ข้อ

2. ในการตอบแบบสอบถามขอให้ปฏิบัติตามคำชี้แจงของแบบสอบถามแต่ละฉบับอย่างละเอียด

3. ให้ครูอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่า ข้อความนั้นตรงกับความจริงของตนเองหรือไม่ มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุอย่างน้อยเพียงไรแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกข้อความแต่ละข้อ มีดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นทุกครั้ง
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเกือบทุกครั้ง
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นบางครั้ง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นนานครั้ง
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติที่ไม่เกิดขึ้นเลย

4. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใดๆ ของท่านทั้งสิ้น และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ

ขอขอบคุณครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ศิริพร จันทศรี

นิสิตสาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ฉบับที่ 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 26 ปี

() 26 – 35 ปี

() 36 – 45 ปี

() มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 6 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() 16 – 20 ปี

() 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเชื่อมั่นของบุคคลว่าตนมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานวิจัยครั้งนี้เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเชื่อมั่นในการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุดน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน.....					
2	ข้าพเจ้าคิดว่าสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และทักษะ ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม.....					
3	ข้าพเจ้านั้นใจว่าตนเองมีความสามารถในการสื่อความหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน.....					
4	ข้าพเจ้าคิดว่ามีความสามารถในการสรุปประเด็นความคิดของ ผู้อื่นได้ถูกต้อง.....					
5	ข้าพเจ้านั้นใจว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นให้ผู้เรียน เกิดทักษะการแก้ปัญหาพร้อมกันได้.....					
6	ข้าพเจ้านั้นใจว่าสามารถประยุกต์ทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานจริงไป ใช้ในชีวิตประจำวันได้.....					
7	เมื่อมีปัญหาในการทำงานข้าพเจ้านั้นใจว่าสามารถแก้ปัญหาได้...					
8	ข้าพเจ้านั้นใจว่าสามารถควบคุมดูแลชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม..					
9	ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน (Action Research).....					
10	ข้าพเจ้ารู้ตัวว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ					
11	เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้านั้นใจว่าจะ ไม่ยอมแพ้ แต่จะชวนช่วยไฝ่เรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้					
12	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการมีภูมิหลังที่ดี จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในอนาคต.....					
13	เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ข้าพเจ้านั้นใจว่า สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง เสมอ.....					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	เมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะได้รับการยอมรับ เชื่อถือ และไว้วางใจในความสามารถที่มีอยู่.....					
15	เมื่อได้รับมอบหมายงาน หรือโครงการข้าพเจ้านั้นใจว่าสามารถปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุได้โดยไม่ต้องอาศัยคำแนะนำจากบุคคลอื่น.....					
16	ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคคลอื่นในเรื่องของการเรียนการสอน และการทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล.....					
17	ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					
18	ข้าพเจ้านั้นใจว่ามีความรอบรู้และความสามารถในการวัดและประเมินผล.....					
19	ข้าพเจ้านั้นใจว่าสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างสมประโยชน์.....					
20	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองมีความสนใจในความก้าวหน้าขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ.....					
21	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในความสำเร็จว่าต้องเป็นไปได้ ถ้าเราใช้ความพยายามและความสามารถ.....					
22	ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะมีความสามารถ เป็นที่ยอมรับ และได้รับการประเมินพิจารณาขั้นให้สูงขึ้น.....					
23	ข้าพเจ้านั้นใจว่ามีความสามารถในการบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....					
24	ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะสามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ถ่ายทอด สอนงานให้บุคคลอื่นที่ประสบปัญหาได้.....					
25	ข้าพเจ้ารู้ตัวว่ามีความฉลาดทางสติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรมอย่างครบถ้วนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน.....					

ฉบับที่ 2

แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องให้ตรงกับสภาพเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2	ข้าพเจ้าได้รับมอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน.....					
3	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ.....					
4	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ.....					
5	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ.....					
6	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถมากกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ.....					
7	ข้าพเจ้าจะรู้สึกยินดีมาก หากผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้ปฏิบัติเพิ่มเติม.....					
8	ข้าพเจ้ายินดีที่รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ว่าผลจะออกมาในทางบวก หรือในทางลบ.....					
9	ข้าพเจ้ามักเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน รู้สึกท้อแท้ หดหู่ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก ๆ ให้ปฏิบัติ.....					
10	ข้าพเจ้ามีความสนใจ ใส่ใจในการจัดระบบงาน จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ.....					
11	เมื่อมีการประเมินผลงานที่ปฏิบัติข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจทุกครั้ง.....					
12	ข้าพเจ้าไม่พอใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานประจำ.....					
13	ข้าพเจ้าจะวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอน หรืองานโครงการที่ได้รับมอบหมาย.....					
14	ข้าพเจ้าจะเอาใจใส่ผู้เรียน มีการสอบถามถึงปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของความรู้ ทักษะและทักษะผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ.....					
15	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลาเสมอ.....					
16	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบ.....					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจให้ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา.....					
18	ข้าพเจ้ายินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ระบุไว้ในคำบรรยายตามลักษณะงาน.....					
19	ข้าพเจ้ารับอาสาทำงานยากๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพราะเชื่อว่าจะสามารถรับผิดชอบงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้.....					
20	ข้าพเจ้าพร้อมจะรายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาทวงถาม.....					
21	ข้าพเจ้ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ.....					
22	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ.....					
23	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานใดๆแล้ว จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย.....					
24	ข้าพเจ้าชอบงานที่ท้าทายเพราะจะได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่.....					
25	ข้าพเจ้ามักได้รับการยกย่อง และคำชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอๆ ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น.....					
26	ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเคารพและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า.....					
27	เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงานมักขอคำปรึกษาแนะนำกับข้าพเจ้า.....					
28	เพื่อนร่วมงานมักชมเชยข้าพเจ้า และให้ความร่วมมือกับข้าพเจ้าด้วยดีในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ.....					
29	ข้าพเจ้าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีถึงดีมาก อยู่อย่างสม่ำเสมอ.....					
30	ผลงานของข้าพเจ้า ได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีกว่ามาตรฐาน และได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น.....					
31	เมื่อประเมินความสามารถในส่วนรวมของข้าพเจ้าแล้วมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก่อนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ.....					
32	ข้าพเจ้าเข้ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ได้ดี สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33	ความสัมพันธ์ของข้าพเจ้ากับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น บรรยากาศในการทำงานสนับสนุนให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....					
34	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจต่อข้าพเจ้า.....					
35	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ.....					
36	การสอนของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและนักเรียน.....					
37	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด.....					
38	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของทีมงาน ทั้งที่จริงแล้วส่วนใหญ่เป็นเพราะความสามารถของข้าพเจ้า.....					
39	ข้าพเจ้า มีความเชื่อมั่นว่า ถ้าวางแผนงานดี แล้วลงมือปฏิบัติ ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข งานจะมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ.....					
40	ข้าพเจ้ามีความสุขใจในความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความโปร่งใสและด้วยหลักธรรมภิบาล.....					
41	ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้งและด้วยผลงานที่ส่วนใหญ่ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐาน.....					
42	เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชาสั่งการ และให้คำแนะนำ ในฐานะผู้น้อยก็ต้องปฏิบัติตาม ถ้าผลงานออกมาไม่ดี ก็ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้สั่งการ.....					
43	ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าความสำเร็จของงานต้องมีหลักยึด มีต้นแบบ เช่น หลักอิทธิบาท 4 หลักพละ 5 เป็นต้น.....					
44	การใช้เกณฑ์การประเมินทุกครั้งมีความถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้.....					
45	ท่านอึดอัดใจที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานไม่ได้.....					
46	ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้เนื่องจากปริมาณงานมีมากเกินไป.....					
47	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในงานทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ.....					
48	ข้าพเจ้าภูมิใจที่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้เป็นอย่างดี.....					
49	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ.....					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
50	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง.....					
51	โรงเรียนจัดทำสายทางเดินอาชีพไว้อย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาชีพครู.....					
52	ผู้บังคับบัญชาช่วยถ่ายทอดสอนงาน และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า.....					
53	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ.....					
54	โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน.....					
55	ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าทำดีต้องได้ดี ต้องมีโอกาสก้าวหน้า ถ้าเราตั้งใจจริง และมีความภูมิใจกับความเป็นครูอาชีพ มากกว่าอาชีพครู.....					
56	ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” มากกว่าที่จะเชื่อว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร”.....					
57	ข้าพเจ้าพอใจที่หน่วยงานจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ครู.....					
58	ข้าพเจ้าพอใจที่หน่วยงานแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าต่อท่านได้อย่างรวดเร็ว.....					
59	ข้าพเจ้าเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการสอนอยู่เสมอ.....					
60	งานสอนช่วยให้ข้าพเจ้าได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต.....					

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อและประวัติผู้เชี่ยวชาญ

อาจารย์ดร.ทณง ทองเต็ม	กรรมการบริหาร สถาบันที่ปรึกษาพัฒนาองค์กร
อาจารย์พันตำรวจโทนิติธาดา การปลุก	อาจารย์ (สบ. 2) ภาควิชาบริหารงานตำรวจ ส่วนการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการศึกษา
อาจารย์ร้อยโทมานะ กอหรั่งกุล	อดีตผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การไฟฟ้านครหลวง
อาจารย์ประวิตร ไชรา	คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รัตนโกสินทร์
อาจารย์อังคณา ชัยเดชโกสิน	คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รัตนโกสินทร์

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาวศิริพร จันทศรี
วันเดือนปีเกิด	7 มกราคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	247 หมู่ 7 ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูโรงเรียนเอกชน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพิมลวิทย์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2550	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและสถิติ ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ