

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
สินิทธา สุขสวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2550

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
สินิทธา สุขสวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเอาใจใส่ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีของ คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ ในฐานะประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง ในฐานะกรรมการ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ ประธานสอบปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และได้ให้คำแนะนำที่ทำให้ปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและที่สำคัญยิ่งผู้วิจัยขอกราบระลึกถึงพระคุณครูอาจารย์ภาควิชาการวัดผลและ วิจัยการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการความรู้ต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์น้ำผึ้ง อินทะเนตร อาจารย์กิตติศักดิ์ นิเวรัตน์ อาจารย์ ธีระวัฒน์ สุขีสาร อาจารย์สุรางค์ ประเทศ และอาจารย์วรรณวดี สุขแจ่ม ที่ได้ให้ความกรุณาเป็น ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ใน การทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในคณะต่างๆของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการหา คุณภาพของเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ที่ปลูกฝังค่านิยมอันดีงามของการศึกษา ทำให้ผู้วิจัย รักการเรียนรู้ รวมทั้งที่ให้กำลังใจ คอยห่วงใย สนับสนุนด้านกำลังใจ กำลังใจและกำลังใจทรัพย์ ให้ผู้วิจัยมีความพร้อม ความพยายามจนประสบความสำเร็จในการศึกษา รวมทั้งขอขอบคุณพี่และ เพื่อนสาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษาทุกคนที่ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือด้วยดี ตลอดมา

ขอขอบคุณผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกท่าน ที่ผู้วิจัยมิได้กล่าวถึงในที่นี้

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่ บุพการีของผู้วิจัย และคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาให้กับผู้วิจัย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สินิทธา สุขสวัสดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ.....	11
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจภายในตน.....	20
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	23
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติในการทำงาน.....	32
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม.....	37
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย.....	91
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	92
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	101
 บรรณานุกรม.....	 102
 ภาคผนวก.....	 114
 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	 127
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 129

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพ.....	14
2 รายชื่อมหาวิทยาลัยและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	58
3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและประสบการณ์ การทำงาน.....	77
4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง.....	78
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพ เชิงอัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าใน การเลื่อนตำแหน่ง.....	79
6 ค่าการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จ ในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม.....	82
7 ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม.....	83
8 ค่าการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนามและ ตัวแปรเอกนาม.....	85
9 ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน.....	87
10 ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	88
11 ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน.....	89
12 ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง.....	90
13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	116
14 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	118

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย.....	8
2	โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของ จัตจ์ และคณะ.....	16
3	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน.....	17
4	โมเดลคุณลักษณะของงาน ของแฮคแมนและโอลด์แฮม.....	18
5	ลำดับขั้นตอนในการเกิดความเชื่ออำนาจในตน – นอกตน.....	22
6	วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถาม.....	60

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
สินิทธา สุขสวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2550

สินิทธา สุขสวัสดิ์ (2550). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของ
หัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ , อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และค่าน้ำหนักความสำคัญ
ของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและแยกรายด้าน โดยศึกษา
กับกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร
จำนวน 378 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่
ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายใน
ตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและความสำเร็จในอาชีพเชิง
อัตนัย มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.82 ถึง 0.93 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย
พหุคูณ (MR) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR)

ผลการวิจัยพบว่า

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม มี
ค่าเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรตามสี่
ตัวรวมกัน มีค่าวิคัลแลมดา (Λ) เท่ากับ 0.25 และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับ
ตัวแปรตามแต่ละตัว มีค่าเท่ากับ 0.75, 0.71, 0.50, และ 0.60 มีความผันแปรร่วมกัน 55%, 51%,
24% และ 36% ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของปัจจัยแต่ละด้านส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย
โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ปัจจัยสามอันดับแรก คือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta =$
0.51) เจตคติในการทำงาน ($\beta = 0.26$) และตัวแปรหุ่นประสมการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี
เทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ($\beta = 0.18$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน
อาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 คือ การสนับสนุนทางสังคม
($\beta = 0.38$) เจตคติในการทำงาน ($\beta = 0.28$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = 0.27$) ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล คือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta = 0.63$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = 0.12$) ด้านการเงิน
คือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta = 0.32$) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง คือ เจตคติในการ
ทำงาน ($\beta = 0.33$) การสนับสนุนทางสังคม ($\beta = 0.28$) และตัวแปรหุ่นประสมการณ์การทำงาน
มากกว่า 20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ($\beta = 0.25$)

FACTORS AFFECTING SUBJECTIVE CAREER SUCCESS OF
ACADEMIC SUPPORTING HEADS OF GOVERNMENT UNIVERSITIES
IN BANGKOK METROPOLITAN

AN ABSTRACT
BY
SINITTRA SUKSAWAT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
May 2007

Sinittra Suksawat (2007). *Factors Affecting Subjective Career Success of Academic*

Supporting Heads of Government Universities in Bangkok Metropolitan.

Master thesis. M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok :

Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee :

Assoc. Prof. Dr. Boonchird Pinyoanuntapong , Dr.Sakesan Tongkhambanjong.

The main purpose of this research was to study the relationship and the beta weights of factors affecting the subjective career success. The samples were 378 academic supporting heads of government universities in Bangkok Metropolitan selected by two-stage random sampling. Tools used in the research were the questionnaires about personal information, belief of self-inner power, achievement motivation, attitude toward work, social support, and subjective career success, with the reliabilities between 0.82 and 0.93. The data were analyzed by using multivariate multiple regression (MMR) and multiple regression (MR).

The findings of study revealed that:

The multiple correlation between each area of factors and the subjective career success in general was 0.76. When considering the individual factors, it was found that the Wilk's Lambda (Λ) of regression coefficient of four dependent variables was together 0.25. The multiple correlations between each area of factors and individual dependent variables were 0.75, 0.71, 0.50, and 0.60 while the mutual variations were 55%, 51%, 24%, and 36% with statistical significance at the level of .01 for all.

The beta weights of individual factors affected the subjective career success with statistical significance at the level of .01. The first three factors were social support ($\beta = 0.51$), attitude toward work ($\beta = 0.26$), and the dummy of work experience more than 20 years comparing to less than 11 years ($\beta = 0.18$). When considering in the individual areas, it was found that the factor(s) affecting subjective career success in the area of work roles with statistical significance at the level of .01 were social support ($\beta = 0.38$), attitude toward work ($\beta = 0.28$), and achievement motivation ($\beta = 0.27$); in the area of personal relationship were social support ($\beta = 0.63$) and achievement motivation ($\beta = 0.12$); in the area of finance was social support ($\beta = 0.32$); and in the area of work promotion were attitude toward work ($\beta = 0.33$), social support ($\beta = 0.28$), and the dummy of work experience more than 20 years comparing to less than 11 years ($\beta = 0.25$).

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

อาชีพมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ และชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิตตนเอง การประกอบอาชีพทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า แสดงถึงความสามารถในการพึ่งตนเองและทำประโยชน์ให้แก่สังคม บุคคลหารายได้จากการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ แสวงหาสิ่งต่างๆที่ต้องการ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และจิตใจของบุคคล (วัชร ทรัพย์มี .2523 : 1) อาชีพจึงมีความสำคัญต่อบุคคลแต่ละคนอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่อยู่ในการดำเนินชีวิตของบุคคล แต่ละคนตลอดเวลาและช่วยตอบสนองความต้องการของบุคคล บุคคลใดที่รู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย บุคคลนั้นก็ย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จ ก็ย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามลำดับ แต่ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของตน บุคคลนั้นก็จะไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ขาดความตั้งใจในการทำงาน หากองค์กรมีบุคลากรประเภทนี้มาก องค์กรจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้ยาก ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย แต่คำนิยามของความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป ทำให้แต่ละบุคคลมีเป้าหมายอาชีพงานแตกต่างกันไปด้วย และน้อยนักที่จะสามารถควบคุมอาชีพงานหรือความสำเร็จของอาชีพงานของตนได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ด้วยความไม่แน่นอนของเงื่อนไขของภาวะเศรษฐกิจ ตลอดจนการแข่งขันที่สูงขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร การสร้างความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจึงเป็นเรื่องที่องค์กรจะต้องอาศัยการวางแผนและการเตรียมตัวอย่างระมัดระวัง (นฤมล นิราทร .2534 : บทนำ) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยได้มีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทในการชี้นำสังคมมาโดยตลอด (วันชัย ศิริชนะ. 2540 : 3) แต่การที่สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรในการดำเนินงานที่แต่ละแห่งมีอยู่เป็นลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรพื้นฐานอันจำเป็น 4 ประการ ซึ่งประกอบด้วย คน(Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และวิธีการจัดการ (Method of management) เพื่อความสำเร็จสูงสุด (สมพงศ์ เกษมสิน.2526 : 7) ซึ่งทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารดังกล่าวต้องเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอ ถ้าขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว การบริหารจะไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นเพียงระยะสั้นๆ (ประชุม รอดประเสริฐ.2533 : 109) ซึ่งในบรรดาทรัพยากรทั้ง 4 ดังกล่าว “คน” ถือว่าเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญมากที่สุดและถือว่าเป็นปัจจัยแกน (Core element) ของ

ทรัพยากรประเภทอื่นๆ ในองค์กร เพราะว่าคนเป็นปัจจัยให้ชีวิตอันทรงพลัง คนมีความสามารถในการใช้แนวความคิดของการบริหาร ทำการผสมผสานทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้การบริหารบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Hick. 1972 : 31-34 ; Drucker. 1954 : 3) แต่คนที่เป็นกุญแจสำคัญที่สุดในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวก็คือ ผู้บริหารขององค์กร ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้บริหารระดับกลาง (Manager) และผู้บริหารระดับต้น (Supervisor หรือ หัวหน้างาน) ซึ่งหัวหน้างานเป็นผู้บริหารระดับล่างที่ทำหน้าที่รับเอานโยบายของผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งข้อคิดเห็นตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงมาปฏิบัติให้ปรากฏผลสำเร็จ ในทัศนะของโรเบิร์ต แอล. คาทซ์ (สมยศ นาวิการ .2522 ; 17-18) ได้ชี้ให้เห็นว่าทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านความคิดเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ความสำคัญของทักษะเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับระดับของผู้บริหารภายในองค์กร โดยทักษะทางด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน (Technical Skill) ซึ่งหมายถึง ความสามารถใช้เครื่องมือ ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน หรือเทคนิคของสาขาวิชาเฉพาะอย่างจะมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับการบริหารระดับต่ำสุด และทักษะทางด้านความคิดมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับการบริหารระดับสูง โดยทักษะที่มีความสำคัญในการบริหารสำหรับทุกองค์กร คือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ และในทัศนะของสมโภชน์ นพคุณ (คู่มือการบริหาร. 2525 : 10) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับต้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบทางการบริหารที่มีขอบเขตแคบมาก และเป็นในเรื่องการอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบวิธีการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นสัมพันธภาพของผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการจึงมีความใกล้ชิดกันมากและเป็นแบบตัวต่อตัว

ดังนั้นหัวหน้างานจึงมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และการที่หัวหน้างานจะทำงานให้ได้ดีและบรรลุผลสำเร็จนั้น หัวหน้างานต้องมีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยที่ทำอยู่เพราะเมื่อหัวหน้างานรู้สึกว่าจะตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยที่ทำอยู่นั้น จะทำให้หัวหน้างานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่อาจจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย โดยศึกษาจากโมเดลความสำเร็จในอาชีพ 4 โมเดล ได้แก่ 1. โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success) ของจัตจ์ และ คณะ (Judge, et al. 1995 : 488) ซึ่งอธิบายว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส) ทักษะ (อายุงานในอาชีพ ระดับการศึกษา) และลักษณะองค์กร (ขนาดองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร) 2. โมเดลของ ไอลส์ เมบี และ โรเบิร์ตสัน (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Iles, Mabey & Robertson. 1990) ได้เสนอว่าความสำเร็จในอาชีพจะได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรส่วนบุคคล ลักษณะหัวหน้า และอายุงาน 3. โมเดลทางสังคม (Social model) แคนนิงส์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Canning. 1991) ได้เสนอว่าความสามารถเชิงปัญญา (การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน) ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพกับหัวหน้า ความรับผิดชอบ และตัวแปรด้านครอบครัว (ความผูกพันต่อครอบครัว สถานภาพสมรส)

เป็นตัวกำหนดรายได้และการเลื่อนตำแหน่งของบุคคล 4. โมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) โดย แฮคแมนและโอลด์แฮม (นวลจิวิ ประเสริฐสุข. 2542 ; อ้างอิงจาก Hackman & Oldham. 1980) ได้เสนอว่าตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความต้องการ ความก้าวหน้า ความรู้และทักษะ มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

จากโมเดลความสำเร็จในอาชีพทั้ง 4 โมเดล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม มาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม และแยกรายด้าน ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ในการหาวิธีการหรือแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้รู้สึกประสบความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยที่ตน ทำอยู่ และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามมาด้วย

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างาน สายสนับสนุนวิชาการในคณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและวิทยาเขตในเขตปริมณฑล (ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม) โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม, ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

- 2.1 ศึกษาความสัมพันธ์พหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม

- 2.2 ศึกษาความสัมพันธ์พหุคูณแบบตัวแปรเอกนาม

3. เพื่อศึกษาค่าน้ำหนักของสำคัญของตัวแปรปัจจัย

- 3.1 ศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม

- 3.2 ศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน

- 3.3 ศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.4 ศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในอาชีพเชิง
อัตนัยด้านการเงิน

3.5 ศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในอาชีพเชิง
อัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ มีประโยชน์ต่อองค์กร ที่สามารถทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในอาชีพ และนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จใน
การทำงาน ซึ่งจะช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงาน/ย้ายงาน รวมทั้งการลาออกจากองค์กร และนำพา
องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นหัวหน้างานหรือเทียบเท่าสายสนับสนุนวิชาการใน
คณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและวิทยาเขต
ในเขตปริมณฑล (ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม) ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่
ในปีการศึกษา 2549 มีจำนวนทั้งหมด 8 มหาวิทยาลัย และมีจำนวนประชากรทั้งหมด 637 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเป็นหัวหน้างานหรือเทียบเท่าสายสนับสนุน
วิชาการในคณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและ
วิทยาเขตในเขตปริมณฑล (ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม) ซึ่งดำรง
ตำแหน่งอยู่ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 385 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน
(Two-Stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

- 1.1.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - น้อยกว่า 11 ปี
 - 11 - 20 ปี
 - มากกว่า 20 ปี
- 1.1.3 สถานภาพสมรส
 - โสด
 - สมรส
 - หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
- 1.2 ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ความเชื่ออำนาจภายในตน
 - 1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 1.2.3 เจตคติในการทำงาน
- 1.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
 - 1.3.1 การสนับสนุนทางสังคม
- 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างาน แบ่งออกเป็น
 - 2.1 ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม
 - 2.2 ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้าน ดังนี้
 - 2.2.1 ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน
 - 2.2.2 ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.2.3 ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน
 - 2.2.4 ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานในอาชีพ ตามความรู้สึกของตนเอง ซึ่งในที่นี้แบ่งความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จด้านบทบาทการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน

1.2 ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งความสามารถในการทำงานร่วมกัน

1.3 ความสำเร็จด้านการเงิน หมายถึง ความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากการทำงานเมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ขอบเขตความรับผิดชอบของงาน และเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน

1.4 ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การรับรู้ถึงความก้าวหน้าของตน ความพึงพอใจกับตำแหน่งของตน

2. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ประกอบด้วย

2.1 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

2.1.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง หัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

2.1.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี หมายถึง หัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.1.3 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง หัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

2.2 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่หัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการเริ่มทำงานด้านสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมาจนถึงในขณะทำการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

2.2.1 น้อยกว่า 11 ปี

2.2.2 11 – 20 ปี

2.2.3 มากกว่า 20 ปี

2.3 สถานภาพสมรส หมายถึง ฐานะทางสังคมเกี่ยวกับการมีคู่ครองของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในปัจจุบัน ได้แก่ โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

2.4 ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความเชื่อในเรื่องผลของการกระทำของบุคคล โดยมีความเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำกิจกรรมใด ๆ เกิดจากความสามารถหรือการกระทำของตนเอง โดยไม่เชื่อโชคชะตาหรือความบังเอิญ

2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นเพียรพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว มีความคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริง

2.6 เจตคติในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพ รู้ถึงลักษณะที่ดีและไม่ดีของอาชีพ ความรู้สึกพอใจและไม่พอใจต่ออาชีพ ตลอดจนความพร้อมหรือหลีกเลี่ยงที่จะทำอาชีพนั้น

2.7 การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านต่างๆ จากบุคคลเหล่านี้ คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3. หัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง เลขานุการคณะ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าหัวหน้างานในคณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรี

4. สายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ลักษณะงานที่เป็นปฏิบัติงานวิชาการ หรือการให้บริการทางวิชาการ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการการสอนหรือการให้ความรู้แก่ศิษย์

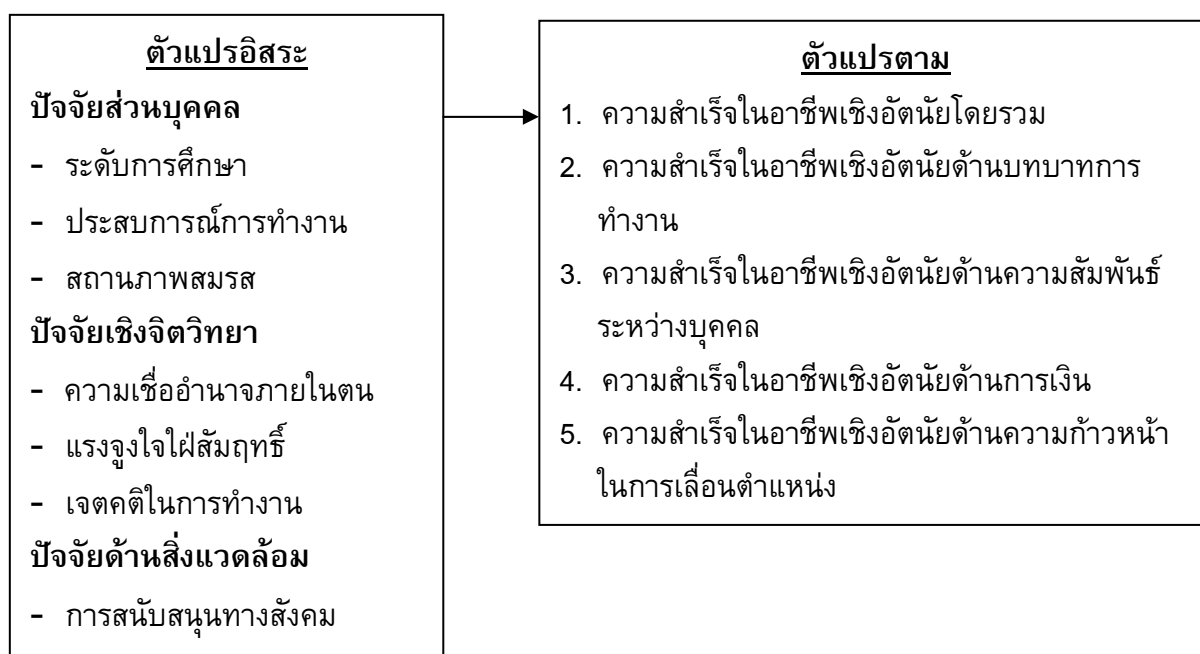
5. มหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพมหานครและวิทยาเขตในเขตปริมณฑล (ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม) จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสำเร็จในอาชีพนั้น เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต่างทำงานเพื่อต้องการความสำเร็จซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในชีวิตทั้งสิ้น โดยผู้วิจัยได้แบ่งการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพของ แกตติเกอร์ และลาร์วูด (Gattiker, Urs E. & Larwood, Laurie. 1986) และผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยบางประการเพื่อนำมาใช้อธิบายความสัมพันธ์ ที่เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดา จิรวาทิส (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสำเร็จในสายงานอาชีพบัญชี พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีแตกต่างกัน นอกจากนั้น อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยกับผู้แทนขายยา พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า จะมีความสำเร็จในอาชีพมากกว่าผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ในขณะที่พบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนขายยา 2. ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติในการทำงาน โดยความเชื่ออำนาจภายในตนนั้น ผู้วิจัยยึดหลักตามแนวคิดของ รอตเตอร์ (Rotter. 1966 : unpagged) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ สว่างวงศ์ตระกูล(2539 : 130) พบว่าความเชื่ออำนาจภายในตน เป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จในอาชีพและตัวแทนประกันชีวิตที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพได้ดีที่สุด ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นั้น ผู้วิจัยยึดหลักตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961 : 36 – 62) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542 : 50) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังความสำเร็จในอาชีพ สำหรับเจตคติในการทำงานนั้น ผู้วิจัยยึดหลักตามแนวคิด

ของ สุวรรณ นาคพนม (2522 : 60 – 63) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วโรชา นาโคศิริ (2547 : 38) ศึกษาความสำเร็จในอาชีพของตัวแทนประกันชีวิต พบว่า เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ 3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยยึดหลักตามแนวคิดของแคปแลน และคนอื่นๆ (Caplan and others. 1977) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวโรชา นาโคศิริ (2547 : 38) ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริษัทไทยประกันภัย จำกัด พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในคณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ตัวแปรปัจจัยบางประการ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม กับตัวแปรตามห้าตัว ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนามมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ตัวแปรปัจจัยบางประการกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ตัวแปรปัจจัยบางประการกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ตัวแปรปัจจัยบางประการกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ตัวแปรปัจจัยบางประการกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน ที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ตัวแปรปัจจัยบางประการกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. ตัวแปรปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. ตัวแปรปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
9. ตัวแปรปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
10. ตัวแปรปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
11. ตัวแปรปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้เสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ
 - 1.1 ความหมายของอาชีพและความสำเร็จในอาชีพ
 - 1.2 การวัดความสำเร็จในอาชีพ
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจภายในตน
 - 2.1.1 ความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตน
 - 2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจภายในตน
 - 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.2.3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.2.4 การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติในการทำงาน
 - 2.3.1 ความหมายของเจตคติ
 - 2.3.2 องค์ประกอบของเจตคติและลักษณะของเจตคติ
 - 2.3.3 การเกิดเจตคติ
 - 2.3.4 การวัดเจตคติ
 - 2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม
 - 2.4.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม
 - 2.4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม
 - 2.4.3 ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม
 - 2.4.4 แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

1.1 ความหมายของอาชีพและความสำเร็จในอาชีพ

คำว่า อาชีพ (Career) และ อาชีพ (Occupation) มักจะใช้ในความหมายเดียวกัน (นวลฉวี ประเสริฐสุข .2542 : 14 ; อ้างอิงจาก Wallace . 1997 : 736)

จัตจ์ และคณะ (Judge, Timothy A. et al. 1995 : 487) ได้ให้ความหมายว่า เป็นลำดับขั้นของตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งงานที่ทำในปัจจุบันด้วย

แฮงค์และคณะ (Hank, Patrick et al. 1991 : 104) ได้ให้ความหมายว่า เป็นลำดับของงานที่บุคคลทำมาในชีวิตของตน ซึ่งมักจะอยู่ในอาชีพ (Occupation) เดียวกัน

ฮอล (Baron & Greenberg. 1990 : 312 ; citing Hall. 1987) เสนอว่าสามารถพิจารณาได้ทั้งจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) ในเชิงจุลภาคจะมีสาระเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านอาชีพของบุคคล การสร้างสมดุลระหว่างงาน และกิจกรรมที่ไม่ใช่การทำงาน (Nonwork) ของบุคคล เป็นต้น ส่วนในเชิงมหภาคจะมุ่งพิจารณาที่ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทั้งการคัดเลือก การฝึกอบรม และการดำรงรักษาพนักงาน เป็นต้น

แบรอนและ กรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg. 1990 : 323) ได้ให้ความหมายว่า เป็นลำดับขั้นของเจตคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

สตีเยร์ (Steers. 1991 : 593) ได้ให้ความหมายของอาชีพว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลในเรื่องของลำดับการเกิดของเจตคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคล และสตีเยร์ได้กล่าวถึง ข้อตกลง (Assumptions) ที่สำคัญ 4 ประการ เกี่ยวกับอาชีพ ได้แก่

1. อาชีพจะถูกพิจารณาว่าเป็นลำดับขั้นของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตมากกว่าที่จะเป็นการประเมินว่าบุคคลนั้นประสบผลสำเร็จอย่างไรในชีวิต
2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพจะถูกตัดสินได้ดีที่สุดโดยบุคคลซึ่งทำอาชีพนั้นอยู่ มิใช่ตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น
3. อาชีพประกอบด้วยเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงเวลาที่ผ่านมาจึงเป็นสิ่งที่บุคคลทำและบุคคลรู้สึกต่องานของตน
4. ข้อพิจารณาที่ดีที่สุดของอาชีพ ก็คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ อาจรวมลำดับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรใดๆ หรืออาจหมายถึง ลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไปในองค์กรต่างๆ

ซูเปอร์ (Super) และนอริส (Noris) (นวลศิริ เปาโลหิตย์ และคณะ. 2528 : 20) ได้ให้ความหมายของอาชีพว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลทำตลอดช่วงของการมีชีวิต เป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

นวลศิริ เปาโลหิตย์ (2528 : 22) ได้ให้ความหมายว่า อาชีพ หมายถึงวิถีชีวิตทางอาชีพของบุคคล รวมทั้งแบบแผนการใช้ชีวิตของเขาโดยคำนึงถึงสภาพสิ่งแวดล้อมที่เขาดำรงอยู่ที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

นฤมล นิราทร (2534 : 1) ได้ให้ความหมายของอาชีพว่า เป็นลำดับต่อเนื่องของประสบการณ์จากงานหรือตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตลอดช่วงอายุของบุคคล ทั้งนี้รวมถึงขั้นตอนตลอดจนช่วงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามระยะเวลา ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการ แรงจูงใจ ความคาดหวัง ความใฝ่ฝัน ตลอดจนข้อจำกัดต่างๆ ของบุคคล รวมทั้งองค์การและสังคมด้วย

The New Webster Encyclopedia Dictionary of the English Language (ดำรง ฐานดี. 2520 : 2) ได้ให้ความหมายของอาชีพไว้ว่า อาชีพ หมายถึงกิจกรรมที่คนกระทำงานที่ซึ่งต้องอาศัยเวลาและความสนใจของบุคคลคนนั้น

สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (ดำรง ฐานดี. 2520 : 2) ได้ให้ความหมายของคำว่าอาชีพ ไว้ว่า อาชีพ หมายถึงชนิดของงานที่บุคคลนั้นทำอยู่ เป็นงานที่ทำแล้วได้รับค่าจ้าง เงินเดือนหรือสิ่งตอบแทนโดยไม่คำนึงถึงว่าจะได้รับในรูปของเงินสดหรือสิ่งของ หรืองานที่ทำโดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือผลกำไรให้แก่ธุรกิจของหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือนที่มีความสัมพันธ์เป็นเครือญาติหรือโดยการสมรสหรือโดยการอุปถัมภ์เลี้ยงดูในฐานะบุตรธิดา

ดำรง ฐานดี. (2520 : 4) ได้ให้ความหมายของอาชีพว่าหมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทุกประเภทที่มีลักษณะทั้งทางเทคนิค ทางเศรษฐกิจและทางสังคม อันก่อให้เกิดการมีงานทำและรายได้ตามความต้องการ ความถนัดของแต่ละบุคคล

เมลามัด (Melamed. 1995 : 35) เสนอว่านิยามปฏิบัติการของความสำเร็จในอาชีพจะผันแปรไปตามช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษาและธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา หากเป็นการศึกษาระยะยาวจะให้คำจำกัดความความสำเร็จในอาชีพว่าเป็นจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง (Number of promotion) หรือปริมาณของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ในขณะที่ทำการศึกษากว้างขวางมักวัดจากตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และกลุ่มอาชีพ หรือทำการวัดเชิงอัตนัย (Subjective measure) ซึ่งอาจทำการวัดในเรื่องของความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หากทำการศึกษาในองค์กรเดียวกันก็มักใช้ลำดับขั้นของตำแหน่ง (Hierarchical position) วัดความสำเร็จในอาชีพ แต่ถ้าทำการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากหลายๆองค์กรจะไม่สามารถใช้ลำดับขั้นของตำแหน่งได้ เนื่องจากจะมีความแตกต่างกันในองค์กรที่แตกต่างกัน ในกรณีนี้มักจะใช้เงินเดือนและกลุ่มทางอาชีพในการวัดความสำเร็จในอาชีพ

จัตจ์ และคณะ (Judge, Timothy A. et al. 1995 : 486) กล่าวว่าความสำเร็จในอาชีพ เป็นผลทางบวกด้านจิตใจ และด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

ดูบริน (Dubrin. 1990 : 389) กล่าวว่าความสำเร็จในอาชีพ เป็นความสำเร็จภายใน (Internal success) ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจในอาชีพเท่านั้น

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542 : 15) ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ผลบวกในด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลซึ่งบุคคลได้รับมาจากการประกอบการทำงานของตน ซึ่งเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ประเมินความสำเร็จในอาชีพจะมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์เชิงปรนัยหรือเกณฑ์ภายนอก ซึ่งวัดจากเกณฑ์ที่มองเห็นได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และเกณฑ์เชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายใน ซึ่งวัดจากการให้บุคคลที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ประเมินตนเองในเรื่องของการรับรู้หรือความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพเพียงใด

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ผลบวกทางด้านจิตใจและการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากการประกอบการทำงานในอาชีพ ซึ่งสามารถวัดความสำเร็จของอาชีพได้ทั้งเชิงปรนัย เช่น เงินเดือน ระดับตำแหน่ง และเชิงอัตนัย เช่น การประเมินตนเองถึงความสำเร็จในอาชีพของตน เป็นต้น

1.2 การวัดความสำเร็จในอาชีพ

การวัดความสำเร็จในอาชีพ มีอยู่ด้วยกัน 2 วิธี (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 15) ได้แก่ การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) และการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) มีรายละเอียดดังนี้

จัตจ์ และ คณะ (Judge, Timothy A et al. 1995: 487) ได้เสนอเกณฑ์ ของความสำเร็จในอาชีพไว้ว่าประกอบไปด้วย

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จในอาชีพซึ่งสามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัย (Objective) และมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ (Visible criteria) ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่มักชอบที่จะใช้เกณฑ์นี้ เนื่องจากสามารถวัดจากสิ่งที่สังเกตได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า ประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความสุข หรือภาวะอารมณ์ทางบวก อันเป็นผลมาจากการประเมินผลงานหรือประสบการณ์การทำงานของบุคคล และความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) หมายถึงความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายใน และภายนอกของอาชีพของตน ซึ่งรวมทั้งค่าจ้าง ความก้าวหน้า เป็นต้น

แกตติเกอร์ และลาร์วูด (Gattiker, Urs E. & Larwood, Laurie. 1986 : 80) เสนอ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) ไว้ว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากการประกอบการทำงาน

ดูบริน (Dubrin. 1990 : 389) แบ่งเกณฑ์การพิจารณาความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์ภายใน (Internal measures) เช่น ความพึงพอใจ และเกณฑ์ภายนอก (External

measures) เช่น รายได้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3 ซึ่งเป็นเกณฑ์ความสำเร็จในอาชีพที่แสดงไว้ทั้งการวัดภายใน และการวัดภายนอก ตามที่ ไชลส์ และ คลิมอสกี (นวลฉวี ประเสริฐสุข . 2542 : 15 ; อ้างอิงจาก Childs and Kimoski.1986: 5) ได้ทำการรวบรวมไว้จากผลการวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

ตาราง 1 แสดงเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพ

ชื่อตัวแปร	คำจำกัดความ
รายได้ (Earnings)	พิจารณาจากทุกแหล่งของรายได้ของบุคคลว่าบุคคลมีรายได้ตลอดปีเท่าไร
ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	เป็นความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำโดยทั่วไป
ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)	เป็นความรู้สึกต่อชีวิตในภาพรวม
การประเมินตนเองด้านความสำเร็จ (Self-assessed success)	เป็นการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อยู่ในวัยเดียวกันและอาชีพเดียวกันว่า ตนเองรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จเพียงใด
ความมีเกียรติ (Prestige)	เป็นการประเมินความมีเกียรติของงาน
การยอมรับในงานอาชีพ (Career identification)	เป็นความรู้สึกยอมรับหรือเกี่ยวพันในงานอาชีพของตน
ความมีประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา (Problem-solving effectiveness)	การรับรู้ว่าคุณสามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด
ประสิทธิผลของงาน (Job effectiveness)	การรับรู้ว่าคุณทำงานในปัจจุบันได้มีประสิทธิภาพเพียงใด
จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา (Number supervised)	จำนวนคนที่มากที่สุดที่เคยบังคับบัญชา
การประเมินจากเพื่อน (Peer rate)	เป็นการประเมินจากบุคคลที่ท่านทำงานด้วยถึงความสำเร็จของท่าน
ความก้าวหน้า (Progress)	เป็นความรู้สึกว่างานอาชีพที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน

ในอดีตที่ผ่านมา งานวิจัยในต่างประเทศ ศึกษาความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงปรนัย เช่น การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน และวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย เพลูเชท กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดีของบุคคล ซึ่งองค์กรควรใส่ใจต่อสิ่งเหล่านี้ด้วยเช่นกัน (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 17 ; อ้างอิงจาก Peluchette, Joy Van Eck. 1993)

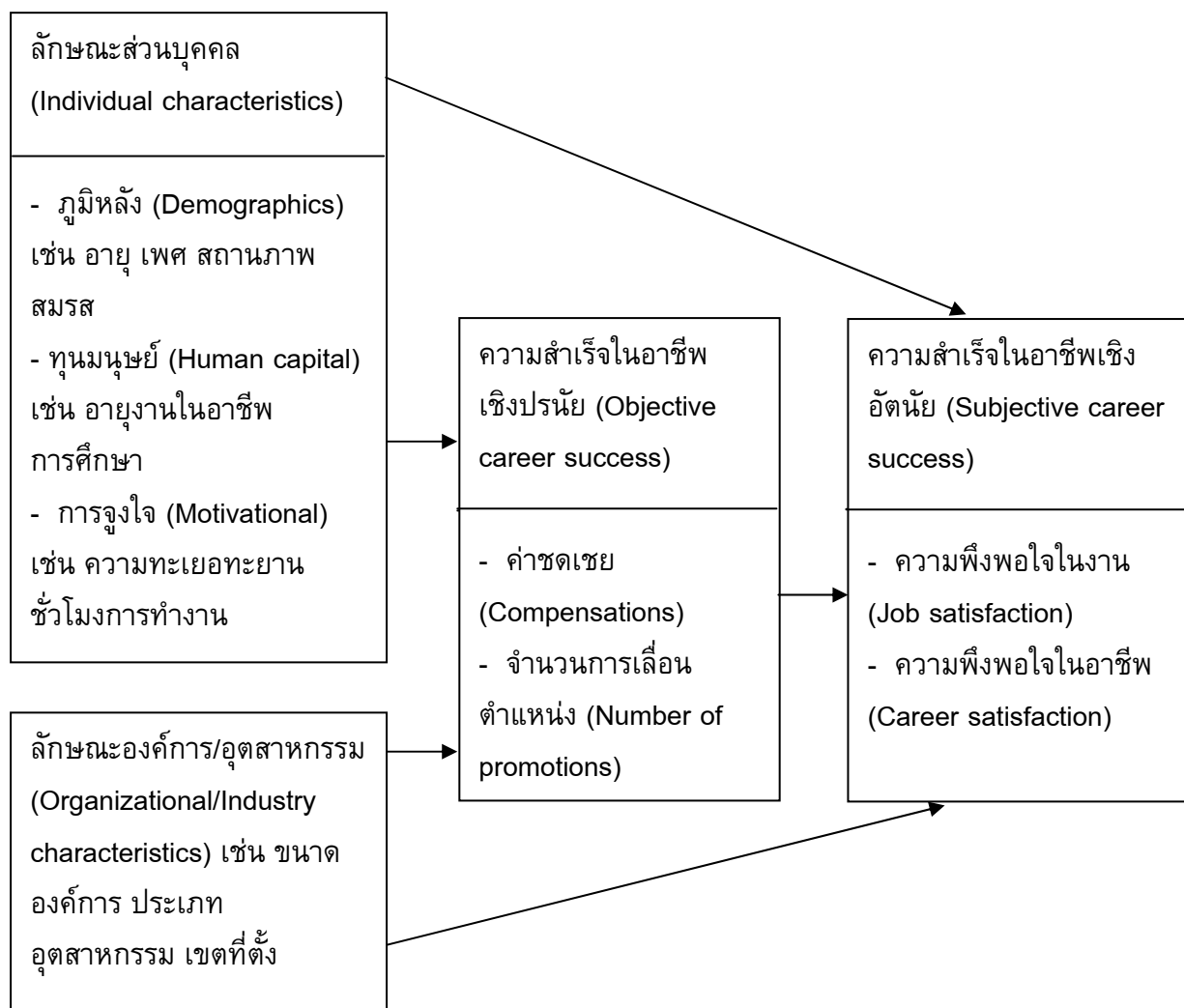
สตีเยร์ (Steers. 1991 : 593) ได้เสนอว่าการจะตัดสินในเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือให้บุคคลที่ทำอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินด้วยตนเองว่าเขาประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ มิใช่เป็นการตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่มาจากองค์กรที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านการแบ่งลำดับขั้นของตำแหน่ง และช่วงของอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถที่จะนำเกณฑ์เชิงปรนัยมาเป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จในอาชีพได้ ผู้วิจัยจึงวัดความสำเร็จในอาชีพโดยใช้เกณฑ์เชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายในเพียงเกณฑ์เดียว โดยวัดจากการรับรู้ตนเองด้านความสำเร็จในอาชีพ (Self – perceived career success) ซึ่งในที่นี้หมายถึงการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสำเร็จ ความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานอาชีพ โดยความสำเร็จในอาชีพจะพิจารณาในด้านของบทบาทการทำงาน(Work role) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) ด้านการเงิน(Financial) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง(Hierarchical) ตามองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพของแกตติเคอร์ และ ลาร์วูด (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 17 ; อ้างอิงจาก Gattiker & larwood. 1986)

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

โมเดลความสำเร็จในอาชีพ

โมเดลที่แสดงถึงความสำเร็จในอาชีพของบุคคล มี 4 โมเดล ดังต่อไปนี้

1. โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success) จัดจ์ และ คณะ (Judge, et al. 1995 : 488) ได้พัฒนาโมเดลนี้ขึ้นจากผลการวิจัยและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ดังภาพประกอบ 2

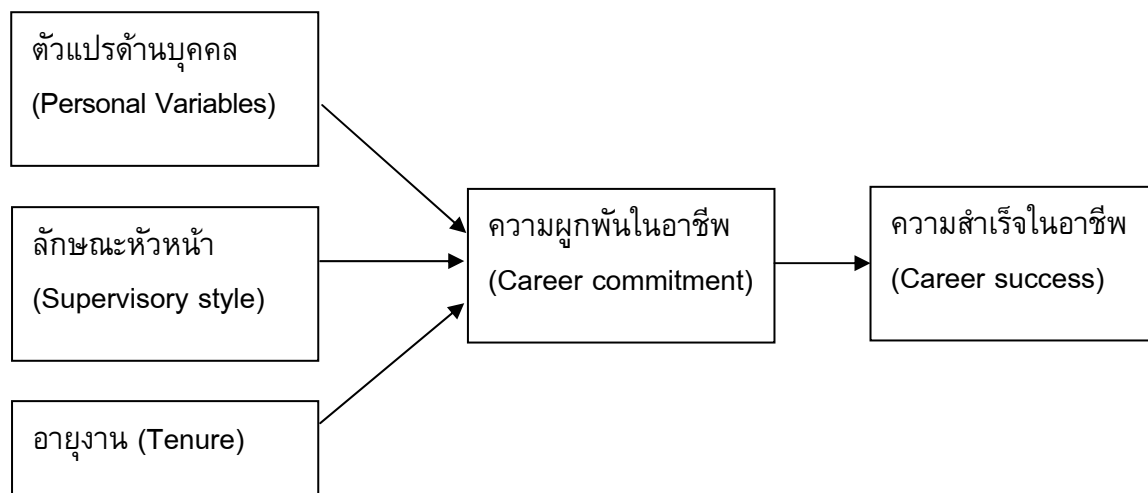


ภาพประกอบ 2 โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร ของ จัตจ์และคณะ

จากภาพประกอบ 2 ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์กร ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร และความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย สาเหตุที่จัตจ์และคณะให้ความสำคัญในการประเมินความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงปรนัยและอัตนัย เนื่องจากมีผลการวิจัยที่ผ่านมาเสนอว่ามีบุคคลจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จในอาชีพโดยดูจากเกณฑ์ภายนอกเท่านั้น แต่บุคคลนั้นอาจจะไม่ได้รู้สึกว่าการประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจกับสัมฤทธิ์ผลของตน ดังนั้นจึงควรพิจารณาทั้ง 2 แบบควบคู่กันไป (Judge, et al. 1995 : 487) โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยจะประเมินจากค่าชดเชยและจำนวนการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะประเมินจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพ

2. โมเดลของ ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Iles, Mabey & Robertson. 1990) ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ

ในอาชีพว่าได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรส่วนบุคคล ลักษณะหัวหน้า และอายุงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ดังแสดงในภาพประกอบ 3

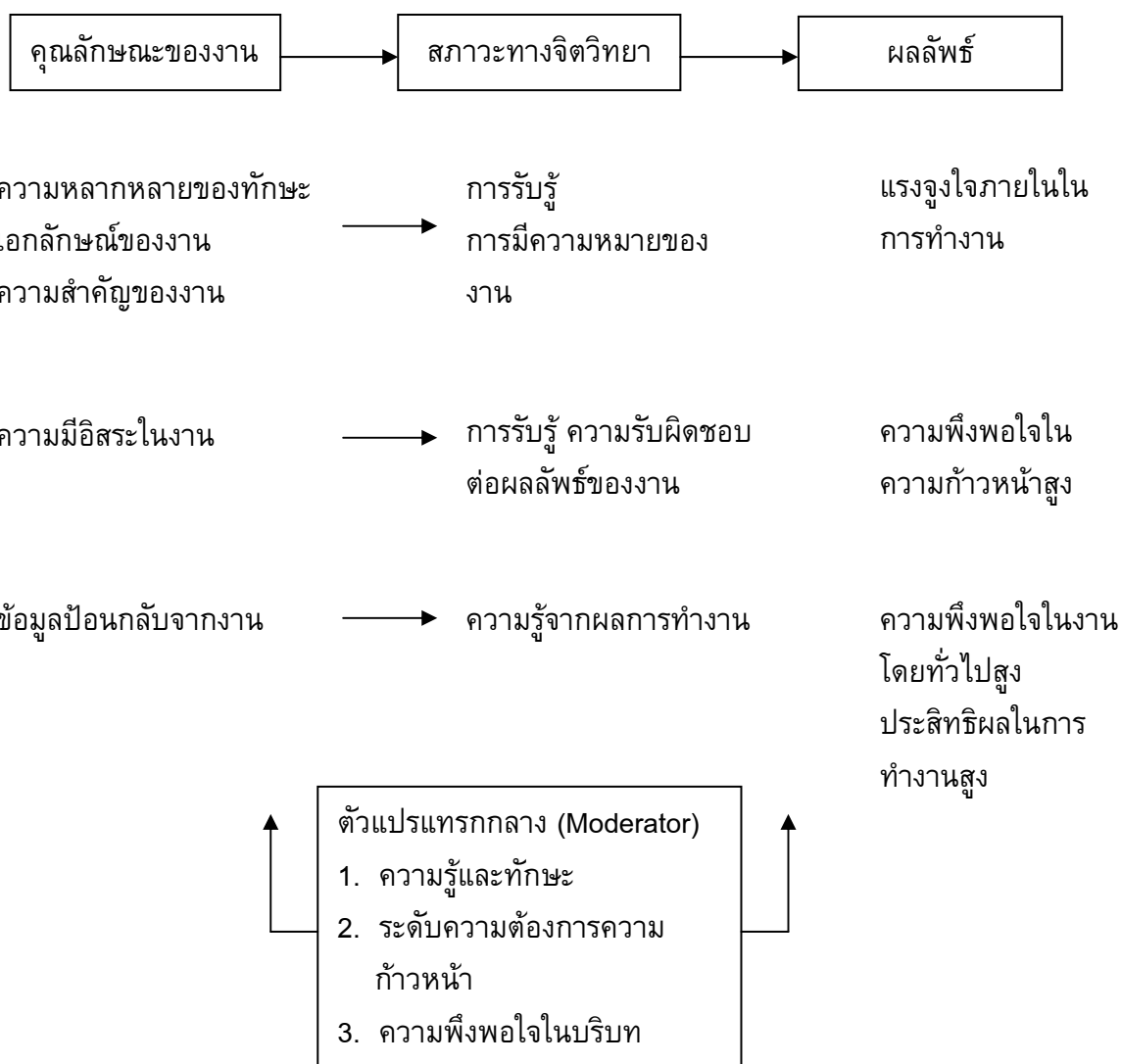


ภาพประกอบ 3 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของ โอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน

3. โมเดลทางสังคม (Social model) แคนนิงส์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Canning. 1991) เสนอโมเดลนี้ขึ้นเพื่ออธิบายถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อรายได้ของบุคคล (ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย) และสิ่งที่โมเดลนี้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์สำคัญก็คือ การวิเคราะห์ถึงตัวแปรที่มีผลต่อความแตกต่างของรายได้ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง โดยอาศัยแนวคิดของโมเดลทุนมนุษย์ (Human capital model) ของเบคเกอร์ที่พยายามจะอธิบายถึงความแตกต่างในรายได้ของบุคคลและกลุ่มเฉพาะของบุคคล โดยการเสนอว่าตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญา เช่น การศึกษาประสบการณ์เป็นตัวกำหนดรายได้ของบุคคล ดังนั้นในโมเดลทุนมนุษย์จึงกำหนดว่าตัวแปรที่มีผลต่อรายได้ของบุคคลก็คือ ประสบการณ์และการศึกษาอบรม อย่างไรก็ตาม พบว่าแนวคิดนี้ทำให้เกิดส่วนที่เหลือที่ไม่สามารถอธิบายได้อยู่มาก (Large unexplained residual) ในการอธิบายความแตกต่างของการหารายได้ของบุคคลจึงนับเป็นความล้มเหลวในการที่จะระบุถึงตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการอธิบายความแตกต่างในรายได้ดังกล่าว ดังนั้น แคนนิงส์จึงได้เพิ่มองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้า ความรับผิดชอบ เป็นต้น และองค์ประกอบด้านองค์กร ได้แก่ แผนงาน เป็นต้น เข้าไปในสมการอธิบายรายได้จากเดิมที่มีตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญาเพียงอย่างเดียว ซึ่งเหตุผลในการเลือกตัวแปรดังกล่าวเข้ามาไว้ในสมการอธิบายรายได้ของแคนนิงส์ ก็เนื่องจากมีผลการวิจัยทั้งทางด้านพฤติกรรมองค์กรและด้านสังคมวิทยาสันับสนุนแนวความคิด โดยโมเดลนี้ได้รับการยืนยันจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับองค์กรที่ทำการศึกษากับผู้บริหารในองค์กรขนาดใหญ่ในแคนาดา และสิ่งที่โมเดลคำนึงถึงเป็นพิเศษก็คือ ความแตกต่างของรายได้ระหว่างผู้บริหารสตรีและผู้บริหารในองค์กร ซึ่งพบว่าสามารถ

อธิบายได้โดยโมเดลทางสังคมนี้ ในโมเดลทางสังคมได้มีการนำตัวแปรด้านครอบครัวเข้ามารวมไว้ด้วยเพื่อ อธิบายถึงผลของตัวแปรที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (career progress) ของผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งตัวแปรด้านครอบครัวที่โมเดลนี้เสนอไว้ก็คือ ความผูกพันต่อครอบครัว (Family commitment) ได้แก่ความรับผิดชอบในบ้าน จำนวนบุตรที่มีอายุ 5 ปีลงมา เป็นต้น ซึ่งคาดว่าจะมีผลทางลบต่อผลิตภาพ (Productivity) และรายได้ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งของผู้หญิงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย

4. โมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) โดย แอคแมนและโอลด์แฮม (นวลจิ ประเสริฐสุข. 2542 ; อ้างอิงจาก Hackman & Oldham. 1980) โมเดลนี้จะอธิบายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย กล่าวคือ โมเดลนี้จะกล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological states) ของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ดังแสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลคุณลักษณะของงาน ของแอคแมน และ โอลด์แฮม

โมเดลกล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 แบบ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน
2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลสามารถทำงานตั้งแต่เริ่มต้นไปจนงานเสร็จสมบูรณ์ ปรากฏผลงานออกมาให้เห็น
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลรับรู้ว่ามีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของผู้อื่น
4. ความมีอิสระ (Autonomy) ได้แก่ งานซึ่งให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ทำงานในการทำงาน กำหนดขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการดำเนินงาน
5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ งานซึ่งผู้ทำงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตน

คุณลักษณะของงานทั้ง 5 แบบข้างต้นจะมีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ ดังนี้คือการรับรู้การมีความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) ซึ่งเป็น

1. ผลมาจากการที่ผู้ทำงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะมีเอกลักษณ์ และมีความสำคัญ
2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility of outcomes of the work) เกิดจากความมีอิสระในงาน ซึ่งมีผลทำให้บุคคลเชื่อว่าตนจะต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานที่ทำ
3. ความรู้จากผลการทำงาน (Knowledge of the actual results of the work activities) เป็นผลมาจากข้อมูลป้อนกลับในงาน จะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการทำงานของบุคคล ทำให้ผู้ทำงานสามารถทราบและประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนได้เพิ่มมากขึ้น

จากโมเดลทั้ง 4 โมเดล สามารถสรุปเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. จากโมเดลของจิตต์และคณะได้กล่าวถึงตัวแปรการจูงใจ ความทะเยอทะยานและจากโมเดลของแฮคแมนและโอลด์แฮม กล่าวถึงตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความต้องการ ความก้าวหน้า ความรู้และทักษะ ว่าตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจภายในตน
2. จากโมเดลของจิตต์และคณะ ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางสังคมว่าส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำเอาตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมาศึกษา
3. ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรสซึ่งได้จากโมเดลของจิตต์และคณะ โมเดลของโอลส์เมปีและโรเบิร์ต สันและโมเดลของแคนนิงส์
4. จากโมเดลของโอลส์ เมปี และโรเบิร์ตสันได้ให้ความผูกพันเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกเอาตัวแปรเจตคติในการทำงาน

มาศึกษาแทน เนื่องจากว่าความผูกพันในอาชีพและเจตคติในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกัน ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีในการทำงานแล้ว บุคคลก็ย่อมมีความผูกพันในอาชีพตามมาและความหมายของความผูกพันในอาชีพคือ เจตคติที่บุคคลมีในการทำงาน (Blau, Paul & Sst. John. 1993 : 311)

จากการศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้นมีความแตกต่างจากแรงจูงใจในการทำงาน โดยแรงจูงใจในการทำงานนั้น จะเป็นแรงขับภายใน (FORCE) ให้มนุษย์พยายามกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองเป้าหมายในการทำงาน (GOAL) ซึ่งเมื่อมนุษย์บรรลุเป้าหมายในการทำงานที่ตนเองตั้งไว้นั้นก็จะทำให้มนุษย์เกิดความสำเร็จในอาชีพ

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจภายในตน

2.1.1 ความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตน

สตรีกแลนด์ (ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์. 2544 : 26-27 ; อ้างอิงจาก Strickland. 1977 : unpagged) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตนว่าเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เช่น มีความมั่นคง รอบคอบ สามารถค้นหาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีทำงานเป็นระบบระเบียบ และชื่นชมต่อความสำเร็จในงานที่อยากมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไปมีความตั้งใจในการเรียน บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมความสำเร็จ แต่ถ้าประสบความล้มเหลวย่อมรับผลและมีแนวโน้มจะใช้ความพยายามมากขึ้น เพื่อให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จ (Strickland, Bonnie F. 1977 : 230-295)

โซโลมอน และโอเบอร์แลนเดอร์ (Solomon and Oberlander . 1974 : 119-123) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตนว่า เป็นความเชื่อและการรับรู้ผลตอบแทน ความต้องการควบคุมผลที่จะเกิด โดยพิจารณาว่าผลดังกล่าวนี้เกิดจากทักษะความสามารถ และความพยายามของตนเองก็เรียกว่าความเชื่ออำนาจภายในตน แต่ถ้าเชื่อว่าเกิดจากโชคกลางหรือบุคคลอื่นจะเรียกว่าความเชื่ออำนาจภายนอกตน อย่างไรก็ตามการควบคุมอาจปะปนกันอยู่ในหลายสถานการณ์ กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดเห็นว่าผลที่ได้รับนั้นมีได้เกิดจากกระทำของเขาหรือมองไม่เห็นความสอดคล้องกันระหว่างผลตอบแทนกับความพยายามของตนแล้ว บุคคลนั้นจะรับรู้สถานการณ์ดังกล่าวเกิดจากอำนาจภายนอก แต่ถ้าบุคคลใดเรียกว่าการกระทำของเขาเป็นสิ่งที่ทำให้เขาได้รับหรือไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการบุคคลนั้นจะรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ เกิดจากอำนาจของตน

รอตเตอร์ (ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์. 2544 : 26-27 ; อ้างอิงจาก Rotter. 1966 : unpagged) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อถือหรือรับรู้ว่ามีอำนาจหรือมีความสามารถที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น เป็นบุคคลที่ยากที่จะชักชวนให้เชื่อ

ตามโดยไม่มีเหตุผล สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ และมีความเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำของตน

ทัศน ทอภักดี (2528 : 11) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตนว่า หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม หรือการรับรู้ว่าจะผลของการกระทำหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำหรือความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งที่ตนเองสามารถควบคุมได้ ซึ่งตรงข้ามกับความเชื่ออำนาจภายนอกของตน อันหมายถึง ความคิด ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม หรือการรับรู้ผลของการกระทำ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับคนนั้น เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ตนไม่สามารถควบคุมได้

ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์ (2544 : 27) ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่มีความเชื่อหรือการรับรู้ว่าจะเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับตน ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวเกิดจากการกระทำของตนเองส่งผลให้มีบุคลิกลักษณะมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม พยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นๆ และเห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง

ศักดิ์ชัย นิธิภูทิว (2532 : 64) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อที่ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่างๆเกิดจากการกระทำของตนเองและตนสามารถควบคุมให้เป็นไปตามที่ต้องการได้

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 58) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นได้ตามที่ตนปรารถนา และมุ่งหวังและเชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือสูญเสียประโยชน์ เกิดจากการกระทำของตนเอง

เลฟคอร์ต (เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง . 2536 : 28 ; อ้างอิงจาก Lefcourt. 1980) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตนว่า หมายถึง ปริมาณความเชื่อที่ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีก็ตาม เป็นผลของการกระทำในอดีตหรือในปัจจุบันของตนเอง

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 29) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นได้ตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542 : 27) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่าความสำเร็จ ความล้มเหลวหรือเหตุการณ์ใดๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากการกระทำของตน

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อในเรื่องผลของการกระทำของบุคคล โดยมีความเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำกิจกรรมใดๆ เกิดจากความสามารถหรือการกระทำของตนเอง โดยไม่เชื่อโชคชะตาหรือความบังเอิญ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง

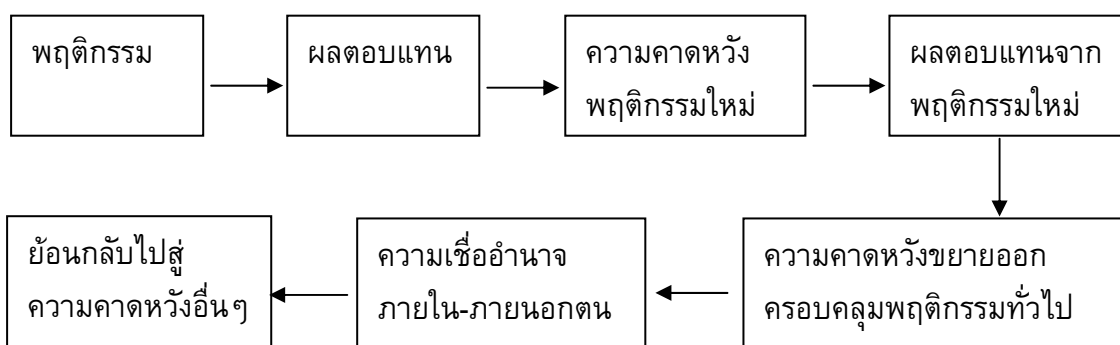
2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจภายในตน

รอตเตอร์ (Rotter. 1966 : unpagged) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลโดยมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) โดยแบ่งบุคลิกภาพของบุคคลเป็น 2 ลักษณะ คือบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง และบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน

บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Locus of Control) เป็นบุคคลที่มีความเชื่อหรือการรับรู้ว่าการกระทำที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการกระทำหรือความสามารถของตนเอง คนกลุ่มนี้ จะมีความกระตือรือร้นต่อความเป็นไปของสิ่งแวดล้อม มีการแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน (External Locus of Control) เป็นบุคคลที่มีความเชื่อหรือรับรู้ว่าการกระทำหรือสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นกับตนนั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพลของอำนาจภายนอกที่ตนไม่สามารถควบคุมได้ เช่น โชค ความบังเอิญหรืออิทธิพลของผู้อื่นคนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะไม่แสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้รอตเตอร์ (Rotter . 1966 : 2) ยังได้อธิบายลักษณะความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนว่า เมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทนจากพฤติกรรมอันหนึ่งจะเกิดความคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกันจากสิ่งใหม่ในสถานการณ์เดิม ถ้าเหตุการณ์นั้นเป็นไปตามที่บุคคลหวังไว้ จะทำให้คนคาดหวังเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ถ้าผลตอบแทนไม่ได้เป็นไป ตามที่บุคคลคาดหวังจะทำให้ความคาดหวังของบุคคลลดลง และการลงหรือเพิ่มความคาดหวังนี้จะก่อตัวขึ้นจากพฤติกรรมอย่างหนึ่งก่อน แล้วจึงขยายครอบคลุมพฤติกรรมหรือเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับลักษณะเดิมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญในตัวบุคคล ถ้าประสบการณ์ของบุคคลได้รับการเสริมแรง บ่อย ๆ จะทำให้บุคคลเชื่อว่า สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากความสามารถหรือทักษะของตนเองความเชื่อนี้คือ “ความเชื่ออำนาจภายในตน” แต่ถ้าพฤติกรรมนั้นไม่ได้รับการเสริมแรงจะทำให้บุคคลเชื่อว่า สิ่งที่เกิดขึ้นไม่ใช่เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง แต่เป็นผลมาจากโชค เคราะห์กรรม ความบังเอิญหรือสิ่งแวดล้อมบันดาลให้เกิดขึ้น ความเชื่อนี้เรียกว่า “ความเชื่ออำนาจภายนอกตน” ความเชื่อดังกล่าวจะมีผลย้อนกลับไปสู่ความคาดหวังในผลแห่งพฤติกรรมใหม่ ๆ อีกดังภาพ



ภาพประกอบ 5 ลำดับขั้นตอนในการเกิดความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน

การพัฒนาความเชื่ออำนาจภายใน – ภายนอกตน เริ่มตั้งแต่วัยเด็กมีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัยที่เจริญเติบโตขึ้น โดยที่ความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีระดับสูงขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น และเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ความเชื่ออำนาจภายใน – ภายนอกตน จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ในชีวิต เช่น เมื่อบุคคลได้รับความทุกข์และรับรู้ว่าคุณไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ บุคคลเชื่ออำนาจภายนอกตนมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าเหตุการณ์นั้นดำเนินไปในทางดี และบุคคลรับรู้ว่าคุณสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเองเพิ่มขึ้น แต่เมื่อเข้าสู่วัยชรา บุคคลต้องพึ่งพาผู้อื่นมากขึ้น ดังนั้น ความเชื่ออำนาจภายนอกตนจะสูงขึ้นด้วย (Strickland .1977 : 291-297)

ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน เชื่อว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะดีหรือไม่ก็ตาม เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง ดังนั้นบุคคลนั้นเชื่อว่าตนสามารถทำนายและควบคุมผลที่เกิดขึ้นกับตนได้มาก ฉะนั้นบุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีกำลังใจในการริเริ่มและกระทำการต่าง ๆ เพราะเชื่อว่า ทำให้เกิดผลตามที่ต้องการได้มาก ดังนั้นจึงมักจะพยายามเอาใจใส่ในการกระทำกิจกรรมหรือการประกอบอาชีพการงานของตน เป็นไปตามความเชื่อในตน ดังนั้นบุคคลที่มีความเชื่อภายในตน จะเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม การทำงานที่ดี ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ (จินตนา อินทรไทย .2525 ; อ้างอิง McClelland. 1953 : 110-111) ได้ให้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า คือ ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี แข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความไม่สำเร็จหรือล้มเหลว

วิดเลอร์ (มาริสา รัชปัทย์. 2532 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Vidler. 1977 : 67-68) ได้ให้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นกระบวนการของการวางแผนการกระทำและความรู้สึกเกี่ยวเนื่องกับความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จในการบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลได้ตั้งไว้ซึ่งจะตรงข้ามกับการมีอำนาจหรือความเป็นเพื่อน แต่จะเกี่ยวกับการวางแผนและความพยายามต่อสู้เพื่อความเป็นเลิศ

ฮิลการ์ด (มาลา วิรุณานนท์ . 2515 ; อ้างอิงมาจาก Hilgard. 1967 : 153) ได้ให้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า คือ แรงจูงใจชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีการกระทำ เพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม

แอทกินสัน (เมธี โพธิพัฒน์ . 2523 ; อ้างอิงมาจาก Atkinson. 1966 : 240-241) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนเองจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจ เมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523 : 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นความต้องการของบุคคลที่จะฟันฝ่าอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ และต้องการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุญศรี ศรีสุทธิสะอาด (ปริญา ฅ วันจันทร์. 2536 : 25 ; อ้างอิงมาจาก บุญศรี ศรีสุทธิสะอาด. 2516 : 32) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง กิจกรรมของมนุษย์ในอันที่จะพยายามไปสู่เป้าหมายอย่างมีระบบ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงขับในระดับสูงของมนุษย์ที่จะไปให้ถึงเป้าหมายอันเป็นความสำเร็จส่วนตัว ทั้งนี้อาจจะเป็นผลเนื่องมาจากความวิตกกังวลว่าจะล้มเหลว ความต้องการที่จะเอาชนะและเป็นผู้นำในสิ่งแวดล้อม ความต้องการมีพลังในสังคมเหนือผู้อื่น หรือความต้องการที่จะแข่งขันเพื่อให้บรรลุมาตรฐานอันดีเลิศ

ประสาธ ปันทวัฏฐ (2516 : 3) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านการงานหรือการศึกษา โดยมุ่งแข่งกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม

ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 67) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการมีอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

จัญญะ เรืองประพันธ์ (2531 : 46) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลต้องการจะได้รับผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามที่จะหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชนะในการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความไม่สำเร็จหรือล้มเหลว

สมคิด บุญเรือง (2516 : 7) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า อาจแสดงได้อย่างหนึ่งอย่างใดตามลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. การที่ต้องการให้งานที่ตนเองทำมีความสำเร็จในระดับสูง หรือด้วยมาตรฐานอันสูง (Standard of Excellence)
2. งานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic) เป็นงานที่ทำให้สำเร็จอย่างดีและมีลักษณะเป็นของตน ซึ่งจะชี้ให้เห็นความสำเร็จของบุคคล
3. งานที่ต้องใช้เวลานาน (Long Term of Work) ลักษณะหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ต้องการความตั้งใจที่ยาวนานในจุดมุ่งหมายที่งานนั้น และเป็นงานที่จะสามารถทำได้สำเร็จในชีวิต

วงเดือน จงไพบูลย์ (2543 : 47) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคล

อื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับคำยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัล

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลต้องการจะได้รับผลสำเร็จ มีความมุ่งมั่นเพียรพยายามในการทำงานให้บรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (ดาระณี พัฒนศักดิ์วิทยุ. 2533 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1961 : 36 – 62) ได้เน้นแรงจูงใจทางสังคม 3 ประการคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) คือความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบ หรือรักใคร่ชอบพของผู้อื่น จึงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคล

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจหากทำอะไรได้เหนือคนอื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงเป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

นอกจากนี้แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961 : 201 – 256) ได้แสดงข้อคิดเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีส่วนสัมพันธ์กับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และได้เสนอแนะนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจไว้ 3 ข้อ คือ

1. จะต้องพยายามทำให้ตนคลายความเชื่อมั่น ความยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณี และหันมาเอาใจใส่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นๆ
2. จะต้องพยายามทำให้ทุกคนมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง
3. จะต้องพยายามใช้บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน

แอทคินสัน (Atkinson.1964 : 106) ได้คิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เขาเชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Oriented Behavior (Ta) นั้นขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. แนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ (T_s) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

$$T_s = M_s \times P_s \times I_s$$

เมื่อ M_s = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

P_s = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

I_s = ค่าของสิ่งล่อ (Incentive Value) ที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T_f) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

$$T_f = M_{af} \times P_f \times I_f$$

เมื่อ M_{af} = แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

P_f = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว

I_f = ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว ($I_f = 1 - I_s$)

3. องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic tendency = T_{ext}) ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น

$$\text{ดังนั้น } T_a = T_s + T_f + T_{ext}$$

$$\text{หรือ } = (M_s \times P_s \times I_s) + (M_{af} \times P_f \times I_f) + T_{ext}$$

แอทคินสันได้สรุปโมเดลเป็นสมการเพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

$$T_a = (M_s - M_f) (P_s - (1 - P_s)) + T_{ext}$$

เมื่อ T_a = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ผล

M_s = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

M_f = ความกลัวความล้มเหลวหรือความวิตกกังวล

P_s = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

T_{ext} = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก

นอกจากนี้ แอทคินสัน (Atkinson. 1966 : 51) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าจะต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็นคือ

1. แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive To Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จเขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. โอกาสของความสำเร็จ (Probability Of Success) ถ้างานที่ทำไม่ยากหรือง่ายเกินไป บุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก แต่ถ้างานที่ทำงานที่ง่ายหรือยากมากเกินไป ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่คิดว่าเขาจะมีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลว

3. คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value Of Success) บุคคลจะมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากยิ่งขึ้น ถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานยาก ตรงกันข้ามถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานง่าย เขาก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

2.2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของโรเบิร์ต ไวท์ (Robert White n.d.)

โรเบิร์ต ไวท์ (สมยศ นาวิการ. 2521 : 42 ; อ้างอิงมาจาก Robert White n.d.) เป็นนักทฤษฎีเจ้าของแนวความคิดที่ก้าวไปไกลยิ่งกว่าเดิม ได้เสนอแนวความคิดใหม่เยี่ยมที่กำลังยอมรับกันอย่างกว้างขวางนี้ คือ คนเรามีแรงขับโดยกำเนิดอย่างหนึ่งซึ่งเขาให้ชื่อว่า “แรงขับในด้านสัมฤทธิ์ผล (Effectance)” ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลจากสิ่งแวดล้อม เขาเชื่อว่าแรงขับในด้านผลสัมฤทธิ์นี้ เป็นคุณสมบัติโดยกำเนิดที่คนเราติดตัวมาตั้งแต่เกิดและเป็นตัวจูงใจให้คนเราแสดงพลังความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่เรปรารถนา เขามีความเห็นว่าการที่คนเรามีความมานะ บากบั่นและดิ้นรนต่อสู้เพื่อผลสำเร็จนานาประการในชีวิต มิใช่เป็นเพียงวิธีการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการในเบื้องต้น เช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศเท่านั้น แต่เป็นแรงขับโดยกำเนิด กระตุ้นหรือจูงใจให้คนเราเกิดความปรารถนาที่จะได้สัมฤทธิ์ผลในสิ่งแวดล้อมที่เราอยู่นี้เอง และเชื่อว่าแรงขับเบื้องต้นเหล่านั้นนั้น หาได้สำคัญเท่ากับแรงขับในด้านความต้องการผลสัมฤทธิ์ไม่ และแรงขับในด้านนี้เองที่เป็นพลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมมากมายในชีวิตมนุษย์ ทำให้คนเรากระตือรือร้นแสดงความสามารถคิดค้น ควบคุมสิ่งแวดล้อม สร้างผลิตผลและจัดการหาทางไปสู่ความสำเร็จได้

2.2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (ไวรัช เจียมบรรจง. 2522 : 128-135) ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ตามลำดับความสำคัญไว้ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ น้ำ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) มี 2 รูปแบบ คือ

- ความต้องการความมั่นคงทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี เป็นต้น
- ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง การพิจารณาเลือกงานใหม่

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) หมายความว่ารวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ระดับแล้ว เมื่อนั้นคนก็จะทำงานเพื่องาน อยากจะรู้ว่าตนมีศักยภาพแค่ไหน และจะพยายามพัฒนาศักยภาพไปสู่จุดสูงสุด

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความต้องการด้านความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ จะตรงกับความต้องการในลำดับที่ 5 ของมาสโลว์คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะพัฒนา ศักยภาพของตนไปสู่จุดสูงสุด และทำงานเพื่องานจริงๆ ไม่ได้ทำเพื่ออย่างอื่น เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่ทำเพราะสนใจรักที่จะทำ ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้อย่างที่ตนต้องการ

2.2.3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2525 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1961 : 207 – 256) กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่พอใจที่จะทำสิ่งที่ยาก ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความสามารถของตน และการทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้น ทำให้ตนเองพอใจ ส่วนผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่สำเร็จ หรือไม่ก็เสี่ยงจนเกินไป ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าจะไม่สำเร็จ แต่ก็หวังพึ่งโชค

2. ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายยั่วความสามารถของตนเอง เป็นงานที่ต้องใช้สมองขบคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลงไป

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่อง ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge Of Result Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะติดตามผลการกระทำของตนเองว่าเป็นอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ และเมื่อทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำ แล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation Of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่วางแผนการระยะยาว (Long-Range Planning) เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skill) ข้อนี้ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าเพียงพอ แต่เป็นลักษณะที่น่าจะทำให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น

กิลฟอร์ด (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Guilford. 1959 : 437-439) กล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ประารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้ยากเพียงใดก็ตาม

เฮอร์แมน (Hermans. 1970 : 354 – 355) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน
2. มีความหวังมากกว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าผลการกระทำของตนเองจะขึ้นอยู่กับโอกาส

กับโอกาส

3. มีความพยายามไต่เต้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น
4. มีความอดทนในการทำงานที่ยาก ๆ ได้เป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ

พยายามทำต่อไปจนสำเร็จ

6. มีความรู้สึกที่เวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆ จะผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็ว จึงควรรีบทำสิ่งต่างๆ ให้ทันเวลา

7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก
8. ในการเลือกเพื่อนร่วมงานผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกเพื่อนที่มีความสามารถ

เป็นอันดับแรก

9. ต้องการให้ตนเองเป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดี

10. พยายามปฏิบัติงานให้ดียิ่งอยู่เสมอ

แครนดอลล์ (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Crandall. 1968 : 240) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าประสงค์
2. เป็นพฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์ไม่เลียนแบบผู้อื่นทั้งหมด
3. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมอย่างใด

อย่างหนึ่ง

ไวเนอร์ (ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์. 2544 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Weiner. 1972 : 203 – 215) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าและภูมิใจที่เลือกงานยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

สำหรับประเทศไทย ได้มีนักการศึกษาหลายคนได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้
ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2522 : 47-48) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

1. ทำสิ่งที่ยาก ๆ มีความมานะพยายาม สนุกสนาน และชอบที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ
2. ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ
3. มีความทะเยอทะยาน
4. ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ
5. มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน
6. พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง

ดารณี วงษ์อยู่น้อย (2525 : 73-74) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 2 พวกคือ

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมดังนี้
 - 1.1 กล้าเสี่ยงพอสมควร
 - 1.2 มีทักษะในการจัดระบบงาน
 - 1.3 มีระดับความทะเยอทะยานสูง
 - 1.4 ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง
 - 1.5 อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
 - 1.6 เล็งการณ์ไกล และมีแผนระยะยาว
 - 1.7 เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
 - 1.8 ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร
 - 1.9 ขยันขันแข็งในงานที่ต้องใช้สมองและงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร
 - 1.10 ชอบทำงานให้เสร็จตามความพอใจของตน ไม่ให้ใครบงการ
 - 1.11 มุ่งเลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับความสามารถ
 - 1.12 เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไป

ให้สำเร็จ

1.13 จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่มุ่งหวังรางวัลหรือชื่อเสียง

1.14 คิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริงของตน ไม่ใช่เกิดจากโอกาสจะไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

2. บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้

- 2.1 มักผลัดวันประกันพรุ่ง
- 2.2 มักขาดระบบในการทำงาน
- 2.3 ชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น
- 2.4 ทำงานไม่ค่อยเสร็จตามกำหนด
- 2.5 ขาดความตั้งใจจริงในการทำงาน
- 2.6 มักไม่ตั้งความคาดหวังในผลสำเร็จจากการทำงาน
- 2.7 ทำงานเพียงเพื่อสำเร็จไม่สนใจคุณภาพของงาน
- 2.8 ชอบขอรับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือบุคคลอื่น
- 2.9 ขณะทำงานถ้าถูกรบกวนจะไม่สามารถทำงานต่อไปได้
- 2.10 เชื่อว่าบุญวาสนาจะทำให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จได้
- 2.11 มุ่งหวังรางวัลหรือชื่อเสียงมากกว่าความสำเร็จของงาน
- 2.12 เมื่อประสบอุปสรรคมักหลีกเลี่ยง ไม่กล้าเผชิญอุปสรรคนั้น ๆ

2.2.4 การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จัดได้ว่าเป็นการวัดบุคลิกภาพด้านหนึ่ง ซึ่งการวัดบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่วัดได้ยาก นักวิจัยได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อวัดบุคลิกภาพหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สรุปได้ว่ามีอยู่ 5 วิธี คือ (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 31)

1. วิธีการสังเกต
2. วิธีการทดสอบ ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาเกณฑ์ปกตินิสัยคนทั่ว ๆ ไปเป็นมาตรฐานซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่าง ๆ หรือพฤติกรรมที่ตนทำอยู่เสมอ ๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้น ๆ
3. การประมาณค่า โดยเลือกคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องมือเช็ดชูให้บุคลิกภาพเด่น สะดุดตา เช่น ความสงบเสถียร แล้วหลาย ๆ คนช่วยกันประมาณค่าว่าบุคลิกภาพของผู้ถูกประมาณค่าอยู่ในขั้นไหน
4. การวิเคราะห์ตนเอง คือ การประมาณค่าตนเอง แบบวิเคราะห์ตัวเองจะเป็นคำถามแบบปรนัย จะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน

5. การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์มีหลักคล้าย ๆ กับการวิเคราะห์ตัวเองต่างกันที่ผู้สัมภาษณ์มาตั้งคำถามให้เราคิดตามเพื่อให้เราวิเคราะห์ตัวเอง ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้จัดบันทึกและประมาณค่าบุคลิกภาพของเขา ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่ว่าตนถูกสอบบุคลิกภาพ

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของเจตคติ

ฟิชไบน์ และไอเซน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 47 ; อ้างอิงมาจาก Fishbein and Ajzen. 1975) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความเชื่อที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดในรูปของพฤติกรรมตามแนวนั้น

เธอร์สโตน (Thurstone. 1967) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นความโน้มเอียงทางจิตใจภายใน แสดงออกโดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

บลูม และเนเลอร์ (บลูม, มิลตัน แอล. และเจมส์ ซี. เนเลอร์. 2532 : 133) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะตอบสนองต่อกลุ่มคน สิ่งของ และความคิดเห็นที่ตนเองมีอยู่ไปในทางบวกหรือลบ เจตคติที่เกิดขึ้นอยู่เสมอมักจะจงใจให้คนได้แสดงปฏิกิริยาไปตามทิศทางเฉพาะเหล่านั้น

Sherif and sheriff (ไวยรัช เจียมบรรจง. 2522 : 90 ; อ้างอิงมาจาก Sherif and sheriff .1969) ได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ 2 ความหมาย คือ

1. เจตคติ หมายถึง แนวโน้มที่มีลักษณะคงที่ ที่จะตอบสนองด้วยความรู้สึกทางบวกหรือทางลบต่อบางสิ่งบางอย่าง

2. เจตคติ หมายถึง แบบของพฤติกรรมที่มีลักษณะเฉพาะ เป็นพฤติกรรมที่อยู่กับร่องกับรอย และมีการเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางเข้าหาหรือต่อต้านต่อวัตถุ บุคคลและเหตุการณ์ต่างๆ

กู๊ด (Good. 1945 : 48) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือหนีหรือต่อต้านสภาพการณ์บางอย่าง บุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รักเกลียด กลัว ไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ไทรแอนดิส (Triandis. 1971 : 93) สรุปว่าเจตคติ มีความหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ เจตคติเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองและเป็นความสม่ำเสมอในการตอบสนองของบุคคลต่อบุคคลอื่นหรือต่อสภาพทางสังคม

อนาสตาซี (Anastasi. 1976 : 3) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึงความโน้มเอียงที่จะแสดงออกมาว่าชอบ หรือไม่ชอบสิ่งต่างๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือ สถาบันต่างๆ เป็นต้น เจตคติไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่สามารถสรุปพาดพิง (Infer) จากพฤติกรรมภายนอกทั้งที่ต้องใช้ภาษาและไม่ใช้ภาษา

อลพอร์ต (ไวรัช เจียมบรรจง. 2522 : 90 ; อ้างอิงมาจาก Allport. 1935 : 418) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดจากประสบการณ์อันจะมีผลต่อทิศทางการกระทำของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ไวรัช เจียมบรรจง (2522 : 90) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง สิ่งที่อยู่ในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลไปทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งเราไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แต่เราสามารถเข้าใจได้โดยดูจากพฤติกรรมของบุคคลว่าจะตอบสนองต่อสิ่งเรายังไง

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 22) กล่าวว่า เจตคติ คือ คุณลักษณะที่มีความมั่นคงต่อเนื่องในความคิด ความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือต่อความคิด ต่อบุคคล และต่อกลุ่มคน

สุวรรณ นาคพนม (2522 : 60) ได้ให้ความหมายของเจตคติ คือ ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อหรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

วงศ์เดือน จงไพบูลย์ (2543) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจภายในและกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ประการ คือ ความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรม

อารี สุขก้องวารี (2537) ได้ให้ความหมายของเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลไว้ว่าหมายถึง ความรู้ ความรู้สึก หรืออารมณ์ ความชอบ หรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำในทางบวกหรือลบ ที่มีต่อวิชาชีพการพยาบาล

สุชา จันท์ธอม (2541) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของหรือความคิด

ธีรวิทย์ บุญยโสภณ (2528 : 46) ได้อธิบายว่า เจตคติเป็นความรู้สึก ความคิดเห็นและพฤติกรรมของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำให้เนื่องจากความรัก ความสนใจ ความกระตือรือร้น และมีความสุขในการที่ได้ทำงาน มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ

พะยอม วงศ์สารศรี (2529 : 58) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จัดเป็นสิ่งจูงใจภายในที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 338-339) กล่าวว่า เจตคติ คือความพร้อมของวิถีทางที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพร้อมที่จะโต้ตอบเมื่อมีสิ่งเร้า เห็นได้จากแนวโน้มที่จะแสดงความรู้สึก และการแปลความหมายจากสถานการณ์หนึ่งๆ โดยเฉพาะ เจตคติเป็นนามธรรม และเป็นผลที่ทำให้เกิดการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม แต่เจตคติมิใช่แรงจูงใจ (Motive) และแรงขับ (Drive) หากแต่เป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะโต้ตอบ (State of Readiness) และแสดงให้เห็นถึงแนวทางของการสนองตอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อสิ่งเร้า เจตคติที่มีความเกี่ยวพันกับความนึกคิด (Thinking)

ซึ่งความนึกคิดนั้นเป็นลักษณะความรู้สึกรู้สึกของจิตหรือสิ่งกระตุ้นให้ความคิดของบุคคลเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งได้ และอาจแสดงออกมาในรูปของความคิดเห็น (Opinion) หรือพฤติกรรมอย่างอื่น

สุรางค์ โค้วตระกูล (2537) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของ หรือความคิด เจตคติอาจเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีเจตคติลบ ก็จะหลีกเลี่ยง เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อบุคคล

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า เจตคติในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดและความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยจะมีผลในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรม ซึ่งอาจเป็นไปในทางบวก ทางลบหรือเป็นกลางได้

2.3.2 องค์ประกอบของเจตคติและลักษณะของเจตคติ

องค์ประกอบของเจตคติ (Attitude components)

สุวรรณ นาคพนม (2522 : 60 – 62) กล่าวว่าเจตคติดี้องค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านการรู้ (Cognitive Component) เป็นการตอบสนองบุคคลในลักษณะของการรับรู้ และการวินิจฉัยข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความและรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยประเมินสิ่งนั้นว่าเป็นอย่างไร เป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือทางลบ ซึ่งจะทำให้เกิดเจตคติขึ้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่คล้อยตามความคิด ความเชื่อ ถ้าบุคคลมีเจตคติในแง่ดีต่อสิ่งใดก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น เจตคติจะแสดงออกมาในรูปของความรัก ความโกรธ ความชอบหรือความไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ความพร้อมที่จะกระทำอันเป็นผลเนื่องมาจากความคิด และความรู้สึก ซึ่งออกมาในรูปของการประพฤติปฏิบัติ โดยการยอมรับหรือปฏิเสธ และเป็นการกระทำที่สามารถสังเกตได้

ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามด้านนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบใดเปลี่ยนแปลงไป เจตคติก็จะเปลี่ยนไปด้วย

ลักษณะของเจตคติ (Dimensions of attitude)

ลักษณะของเจตคดีย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของเจตคติ คือองค์ประกอบทางด้านการรู้ความรู้สึกและความพร้อมที่จะแสดงออกของพฤติกรรม ลักษณะของเจตคติดังนี้ คือ

1. ทิศทาง (direction) หมายถึง การให้สนับสนุนหรือไม่สนับสนุน ชอบ-ไม่ชอบ หรือทางลบ ทางบวก ในสิ่งนั้น (เป็นลักษณะของเจตคติขององค์ประกอบทางด้านการรู้ความรู้สึก)
2. ลักษณะทางด้านปริมาณ (magmitude) คือ ปริมาณการชอบ-ไม่ชอบว่ารุนแรงเพียงใด คือ ชอบมาก ชอบน้อย หรือไม่ชอบเลย เป็นต้น (เป็นลักษณะของเจตคติขององค์ประกอบทางด้านการรู้ความรู้สึก)
3. ลักษณะทางด้านความเข้ม (intensity) หมายถึง ความเข้มข้นของความรู้สึกของเจตคติ ซึ่งมีสิ่งอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น ความมั่นใจ ความสำคัญของจุดมุ่งหมายที่มีต่อ Attitude object นั้น ถ้าทั้ง 2 อย่างนี้มีมาก ก็จะมี ความเข้มข้นมาก ซึ่งความเข้มข้นนี้จะสัมพันธ์กับปริมาณ
4. ความตรงกันข้าม (ambivalence) หมายถึง การแสดงรายละเอียดของลักษณะตรงกันข้ามของเจตคติ คือ บางครั้งเรามีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว ชอบและไม่ชอบพอๆ กัน หรือมีความรู้สึกตรงกันข้ามเท่าๆ กัน เราจะอยู่ตรงกลางในสิ่งนั้นไม่รู้ว่าชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งทำให้การตัดสินใจนั้นลำบากขึ้น เกิดความขัดแย้งในใจ หากมีลักษณะที่ตรงข้ามมาก ความเข้มข้นของเจตคติจะน้อยลง
5. ความเด่น คือ ความพร้อมที่จะแสดงเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2.3.3 การเกิดเจตคติ

เจตคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล โดยจะเกิดขึ้นตามเงื่อนไข 4 ประการ ดังนี้ (สุวรรณ นาคพนม. 2522 : 62-63 ; อ้างอิงมาจาก Allport, Hilgard, . 1962 : 564)

1. การเพิ่มพูนหรือการประคับประคองกัน (Integration) ของการตอบสนอง ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในแนวคิดต่างๆ
2. ความแตกต่างของบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากประสบการณ์ที่ค่อยสะสมขึ้นเรื่อยๆ แล้ว ยังทำให้เป็นแบบแผนของตัวเองด้วย
3. อิทธิพลของประสบการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน หรือความตกใจ จะเป็นผลทำให้จดจำประสบการณ์นั้นได้นานๆ ซึ่งก่อให้เกิดเจตคติต่อสิ่งเหล่านั้น
4. การถ่ายทอดเจตคติ ได้มาจากการเลียนแบบของบุคคลอื่นๆ ที่ตนพอใจ

ลัดดา กิติวิภาค (2525) กล่าวถึงการเกิดเจตคติในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเกิดเจตคติทางด้านการรู้ความคิด (The Formation of The Cognitive Component) เนื่องจากสมองไม่สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ทั้งหมด ดังนั้น จึงต้องมีการจัดประเภทหรือ

หมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้รับ การจัดประเภทหรือจัดหมวดหมู่ หรือข้อมูลที่ได้รับนี้ช่วยในการรับรู้ของบุคคลได้ แต่ก็อาจจะทำให้บุคคลรับรู้หรือตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือผิดพลาดได้

2. การเกิดเจตคติทางด้านความรู้สึก (The Formation of The Affective Component) องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก ได้แก่ ความรู้สึกทางบวกกับความรู้สึกทางลบ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางด้านความรู้ ความคิด คือเมื่อสิ่งเร้าได้รับการตีความว่าอย่างไร บุคคลก็จะมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่สอดคล้องกับการตีความนั้น การเกิดเจตคติทางด้านความรู้สึกนี้เกิดขึ้นได้โดยอาศัยการวางเงื่อนไขด้วยการให้รางวัลและการลงโทษ

3. การเกิดเจตคติทางด้านพฤติกรรม (The Formation of The Behavioral Component) บรรทัดฐานของสังคม เป็นตัวกำหนดเจตคติในด้านพฤติกรรม เนื่องจากบรรทัดฐานของสังคมควบคุมพฤติกรรมของคน ให้ทำในสิ่งที่สังคมเห็นว่าถูกต้อง หรือไม่ทำในสิ่งที่สังคมเห็นว่าไม่ถูกต้อง เจตคติในด้านพฤติกรรมนี้ มักจะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของกลุ่ม เนื่องจากวัฒนธรรมต่างกัน บรรทัดฐานของกลุ่มก็แตกต่างกันไปด้วย

เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับเพิ่ม การเปลี่ยนแปลงจะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความเข้มของเจตคติและประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ (สุชา จันท์ธอม. 2524) และจากเอกสารข้างต้น จะเห็นว่า เจตคติมีผลต่อการแสดงพฤติกรรม ดังนั้น ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีกับงานหรืออาชีพ ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจที่จะทำงาน มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ และส่งผลให้บุคคลสำเร็จในอาชีพตามมา

2.3.4 การวัดเจตคติ

เจตคติของคนเราที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น เราไม่สามารถสังเกตเห็นได้และวัดได้โดยตรง แต่เราสามารถวัดเจตคติได้จากพฤติกรรมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม วิธีวัดเจตคติสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ (สุวรรณ นาคพนม. 2522 : 105 – 109)

1. วิธีวัดทางตรง (Directive Technique) ได้แก่
 - วิธีสัมภาษณ์ (interview)
 - ใช้แบบสอบถาม (questionnaires) ซึ่งได้แก่ attitude scale
2. วิธีวัดทางอ้อม (Indirective Technique) ได้แก่
 - ให้อ่านแล้วต่อความหมาย (sentence completion)
 - ให้หาคำมาสัมพันธ์ (word association)
 - การผูกเรื่องจากภาพ (story telling)
3. การศึกษาจากสิ่งอื่นโดยไม่ต้องติดต่อกับบุคคลที่เราจะวัดเลย (Unobtrusive

Technique)

นอกจากนี้ ไพศาล หวังพานิช (2511) กล่าวว่า การวัดเจตคติ เป็นการวัดคุณลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดหรือเป็นลักษณะทางจิต ในคุณลักษณะดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ดังนั้นการวัดเจตคติต้องยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

1. เจตคติมีลักษณะคงเส้นคงวาอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง นั่นคือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะมีช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งสามารถวัดได้
2. เจตคติของบุคคลไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง การวัดจะเป็นแบบวัดทางอ้อม โดยวัดจากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออกหรือประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
3. เจตคตินอกจากจะแสดงออกในรูปของความรู้สึกนึกคิด เช่น สนับสนุนหรือคัดค้าน ยังมิขนาดหรือปริมาณของความรู้สึกด้วย ดังนั้น ในการวัดเจตคตินอกจากจะทำให้ทราบทิศทางแล้วยังสามารถบอกระดับความมากน้อยด้วย

จากข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว เห็นได้ว่า แม้ว่าการวัดเจตคติจะมีมาตรฐานที่สามารถวัดเป็นปริมาณได้ แต่อาจเป็นสิ่งที่คงเส้นคงวาอยู่เพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งและอาจเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการได้รับข้อมูลใหม่ ๆ อาจทำให้เจตคติที่มีอยู่เดิมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงได้

2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

2.4.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

บาเรียรา (อุทุมพร สุราฤทธิ์. 2547 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Barreara. 1982) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความใกล้ชิด การช่วยเหลือโดยให้สิ่งของ แรงงาน การให้คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการมีส่วนร่วมทางสังคม

ซาราสัน (Sarason et al, 1983) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง ความสามารถหาคนที่เรอาศัยเป็นที่พึ่งได้หรือคนที่แสดงว่าเอื้ออาทรเห็นคุณค่าให้ความรักแก่เรา

เฮาส์ (House, 1981) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

คอบบ์ (เพ็ญศรี วรสัมชติ. 2537 : 37 ; อ้างอิงจาก Cobb. 1976) การสนับสนุนทางสังคมคือการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเขาเอง เชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่าและยกย่องตัวเขา นอกจากนี้ตัวเขายังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งมีการติดต่อซึ่งกันและกัน

แคปแลน และคนอื่นๆ (เพ็ญศรี วรสัมชติ. 2537 : 37 ; อ้างอิงจาก Caplan and others. 1977) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ไว้ 2 ประการ คือ

1. หมายถึง ความพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ การยอมรับ การได้รับความเห็นใจและช่วยเหลือ ซึ่งได้รับการติดต่อสัมพันธ์กันกับคนในกลุ่มสังคม
2. หมายถึง ความสัมพันธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุน

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 35) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่าเป็นการรับรู้ลักษณะและปริมาณของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบข้างที่อาจจะมีบทบาทต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น

วโรชา นาโคศิริ (2547 : 18) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนรับรู้ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจากการได้รับความเอาใจใส่

ปาริชาติ รัตนราช (2544 : 52) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการกระทำที่ส่งเสริมให้ผู้รับ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ทรรศนะ ใจชุ่มชื่น (2543 : 5 – 6) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคม (องค์การ) หมายถึง การที่หัวหน้างานได้มีพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีการรับรู้พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ หรือเป็นการปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานในองค์การได้ เป็นปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันของบุคคลที่มีผู้ให้และผู้รับการสนับสนุนในด้าน การสนับสนุนทางอารมณ์ การประเมิน หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ การได้รับข้อมูลข่าวสารและการได้รับวัสดุสิ่งของ หรือสิ่งที่เอื้อต่อการทำงานโดยแบ่งการได้รับการสนับสนุนเป็น 3 ด้าน คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากลูกน้อง

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับความช่วยเหลือด้านต่างๆจากบุคคลรอบข้าง ทำให้ตนรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

แนวคิดที่สามารถอธิบายเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ กรอบแนวคิดการปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic interactionism) ซึ่งเป็นแกนหลักแกนหนึ่งของสังคมวิทยาแนวการตีความ (Interpretive sociology) เน้นความสำคัญของความหมายเชิงอัตวิสัย (Subjective meaning) ในการจัดระเบียบสังคมในชีวิตประจำวัน แนวคิดดังกล่าวมีรากฐานมาจากผลงานของจอร์จ เฮอเบิร์ต มิด (อุทุมพร สุราฤทธิ์ : 34-35 ; อ้างอิงมาจาก Geoge Herbert Mead. 1934) โดยแนวคิดการปฏิสังสรรค์เชิงสัญลักษณ์ประกอบด้วยสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. สังคมมนุษย์ประกอบด้วยบุคคลทั้งหลายที่มีตัวตน (Self) หมายถึง ความสามารถในการเป็นวัตถุแห่งการกระทำของตนเอง
2. การกระทำของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ถูกปลดปล่อยจากแรงขับตามธรรมชาติ แต่เป็นผลจากการสร้างสรรค์โดยบุคคลนั้นๆ จากการบันทึกและการตีความตามลักษณะต่างๆ ของสถานการณ์ที่เขาได้คิดการกระทำนั้นๆ ขึ้นมา

3. การกระทำร่วม (Joint act) หรือการกระทำของกลุ่มเป็นผลจากการประสานการกระทำของแต่ละบุคคลเข้าหากันจากการที่แต่ละคนตีความและคำนึงถึงการกระทำของกันและกัน \

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมโดยใช้สัญลักษณ์เป็นสื่อความหมายในการปฏิสัมพันธ์กัน ทำให้บุคคลสามารถให้ความหมายในสิ่งต่างๆ ได้อย่างตรงกันและสามารถถ่ายทอดความหมายต่างๆ ที่สมาชิกในสังคมรับรู้ร่วมกัน ทั้งยังเป็นผลให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้สอดคล้องกับการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยสามารถเข้าใจความหมายของพฤติกรรมที่บุคคลเหล่านั้นกระทำต่อตนและสามารถแสดงพฤติกรรมนั้นให้ตรงตามที่บุคคลเหล่านั้นมุ่งหวัง

2.4.3 ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม

คอบบ์ (เพ็ญศรี วรสัมชติ. 2537 : 36 ; อ้างอิงจาก Cobb. 1976) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง ข้อมูลที่ทำให้บุคคลทราบว่าเขาได้รับความรัก และการดูแลเอาใจใส่
2. การได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่า หมายถึง ข้อมูลที่ทำให้บุคคลทราบว่าเขามีคุณค่าและได้รับการยกย่องนับถือ
3. การมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หมายถึง ข้อมูลที่ทำให้บุคคลทราบว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน

เฮาส์ (House, 1981) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมนั้นเป็น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการสนับสนุน 4 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนด้านความรัก การได้รับการดูแล ความไว้วางใจ และรู้สึกเป็นห่วง
2. การได้รับความช่วยเหลือด้านการเงิน สิ่งของ แรงงาน
3. การได้รับความช่วยเหลือด้านข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อแนะนำซึ่งสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา
4. การได้รับการสนับสนุนด้านการประเมินค่า เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ตัวเอง หรือประเมินตนเอง การให้ข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

เซเฟอร์ และ คณะ (นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546 : 34 ; อ้างอิงจาก Shaefer and others. 1981 : 381) แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสนิทสนม รักใคร่ เชื่อมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. การสนับสนุนทางสังคมที่ชัดเจน (Tangible Support) จะทำให้บุคคลได้รับความช่วยเหลือโดยตรงด้วยการให้สิ่งของ เงินทองหรือบริการ

3. การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) จะเป็นการให้ข้อมูล คำแนะนำ และการแก้ปัญหาต่างๆ ของบุคคลหรือให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือ การกระทำของบุคคล

ไวส์ (Brandt and Weinert. 1987 : 591 ; citing Weiss.n.d.) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกอึดใจหรือพึงพอใจต่อความต้องการ ซึ่งเกิดจาก สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคคลในเครือข่ายสังคม ซึ่งประกอบด้วย

1. ความรักใคร่ผูกพันและใกล้ชิดสนิทสนม ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคนรัก และเอาใจใส่ เกิดความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย
2. การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การได้รับข้อมูล คำแนะนำ การสนับสนุน ด้านอารมณ์ และการช่วยเหลือด้านวัตถุสิ่งของ
3. การได้มีโอกาสได้อบรมเลี้ยงดู หรือ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึงการที่บุคคลมีความรับผิดชอบต่อการเจริญเติบโต และความสุขสบายของผู้อื่น ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น
4. การรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การสนับสนุนชนิดนี้จะได้จากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ทำให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งทำให้มีความห่วงใย และเข้าใจต่อกันด้วย
5. การรับรู้ถึงการมีคุณค่าของตนเอง เป็นการได้รับการยอมรับเมื่อบุคคลแสดงบทบาทความสามารถในการช่วยเหลือเรื่องต่างๆ ในครอบครัว และสังคม และได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีคุณค่า

2.4.4 แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

แคปแลน (เพ็ญศรี วรสัมชติ. 2537 : 38 ; อ้างอิงจาก Caplan. n.d.) ได้จำแนกกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ (Natural Support Systems) ได้แก่
 - 1.1 ครอบครัวสายตรง (Kin) คือ ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ลูก หลาน
 - 1.2 ครอบครัวใกล้ชิด (Kint) คือ พี่น้อง เพื่อนบ้าน คนรู้จักคุ้นเคย คนในที่ทำงาน เดียวกัน
2. องค์กรและสมาคมที่ให้การสนับสนุน (Organized Support) หมายถึงกลุ่มที่มารวมตัวกันเป็นหน่วย เป็นชมรม สมาคม เช่น สมาคมผู้สูงอายุ องค์กรทางศาสนา ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับการช่วยเหลือ ประคับประคองด้านจิตใจ และอารมณ์
3. กลุ่มนักวิชาชีพ (Professional Health car Workers) หมายถึง บุคคลที่อยู่ในวงการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน ได้แก่ บุคคลในทีมสุขภาพ หรือวิชาชีพอื่นที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน

จากเอกสารที่กล่าวมา การสนับสนุนทางสังคมน่าจะเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ เพราะการสนับสนุนทางสังคมทำให้บุคคลเกิดกำลังใจในการกระทำสิ่งต่างๆ เกิดความพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ และในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์การจากบุคคล 3 ฝ่าย คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากลูกน้อง

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว

การถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (Multivariate Multiple Regression : MMR) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปรตาม ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป โดยดำเนินการวิเคราะห์หลายตัวพร้อมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปรตาม ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มรวมหรือกลุ่มย่อยของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละตัว หรือกลุ่มย่อยของตัวแปรตามได้อีกด้วย นอกจากนั้นแล้วยังสามารถควบคุมความคลาดเคลื่อนมาตรฐานได้ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535 : 13-14)

การถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว หมายถึง การจัดกลุ่มเทคนิคทางสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในสถานการณ์วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์กลุ่มตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวขึ้นไปและไม่จำกัดจำนวนตัวแปรอิสระ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การวิเคราะห์ระดับมัลติแวกเรียทเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรตาม ซึ่งบางสถานการณ์วิจัยไม่จำเป็นต้องกำหนดว่ากลุ่มใดเป็นกลุ่มตัวแปรอิสระหรือกลุ่มใดเป็นตัวแปรตาม (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535 : 2-3 ; อ้างอิงจาก Kerlinger and Pedhazur. 1973 : 372)

การวิเคราะห์ระดับมัลติแวกเรียทได้เริ่มมีบทบาทและความสำคัญต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งบทบาทและความสำคัญของการวิเคราะห์มัลติแวกเรียทจะยิ่งเพิ่มมากขึ้นในอนาคตอันใกล้ ทั้งนี้เพราะนักวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์จำนวนไม่น้อยได้เริ่มตระหนักถึงความซับซ้อนของปรากฏการณ์ที่มุ่งศึกษาว่าบ่อยครั้งที่ปรากฏการณ์เหล่านี้มีหลายมิติ หรือเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์อื่นๆ มากมาย จนทำให้ไม่สามารถแยกปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งออกมาศึกษาได้โดยลำพัง ถ้าประสงค์ผลการวิจัยที่ลึกซึ้งและครอบคลุม (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535 : 6)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรที่จะนำมาหาค่าการถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว มีลักษณะคล้ายคลึงกับการหาค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression: MR) หรือ การถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหนึ่งตัว (Univariate Multiple Regression) สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวเกณฑ์ (Criteria)

เป็นตัวแปรที่ต้องการทราบว่าค่าของความเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงเนื่องมาจากตัวแปรใดบ้าง ตัวเกณฑ์นี้ก็คือ ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2. ตัวพยากรณ์ (Predictor)

เป็นตัวแปรที่ต้องการทราบว่ามียุทธผลต่อตัวเกณฑ์หรือไม่ หรือเป็นตัวแปรที่มีผลทำให้ค่าของตัวเกณฑ์เพิ่มขึ้นหรือลดลงได้หรือไม่ ตัวพยากรณ์นี้ก็คือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ซึ่งมักมีค่ามากกว่า 1 ตัวขึ้นไป

นอกจากนั้นแล้ว ข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณจะต้องอยู่ในมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) หรือ มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale)

ในกรณีที่มีตัวพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์หลายตัวจะใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้ (Stevens, James. 1995 : 130)

$$Y = X\beta + E$$

$$Y = X \beta + E$$

$$\begin{bmatrix} Y_{11} & Y_{12} & \cdots & Y_{1p} \\ Y_{21} & Y_{22} & \cdots & Y_{2p} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ Y_{n1} & Y_{n2} & \cdots & Y_{np} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} X_{11} & X_{12} & \cdots & X_{1k} \\ X_{21} & X_{22} & \cdots & X_{2k} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ X_{n1} & X_{n2} & \cdots & X_{nk} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} b_{01} & b_{02} & \cdots & b_{0p} \\ b_{11} & b_{12} & \cdots & b_{1p} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ b_{k1} & b_{k2} & \cdots & b_{kp} \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} e_{11} & e_{12} & \cdots & e_{1p} \\ e_{21} & e_{22} & \cdots & e_{2p} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ e_{n1} & e_{n2} & \cdots & e_{np} \end{bmatrix}$$

เมื่อ	Y	แทน	เมตริกขนาด (n x p) ของตัวแปรตาม
	X	แทน	เมตริกขนาด (n x k) ของตัวแปรอิสระ
	β	แทน	เมตริกขนาด (k x p) ของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
	E	แทน	เมตริกขนาด (n x p) ของค่าความคลาดเคลื่อน

สมมติว่าข้อมูลที่จะดำเนินการวิเคราะห์ประกอบด้วยตัวแปรตาม จำนวน p ตัวแปรและตัวแปรอิสระ จำนวน q ตัวแปร แบบจำลองเส้นตรงที่เชื่อมโยงตัวแปรทั้งสองกลุ่มย่อยเข้าด้วยกันประกอบด้วยสมการถดถอยแบบตัวแปรตามหลายตัว จำนวน q สมการ ดังปรากฏตามสมการต่อไปนี้ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535 : 14)

$$\begin{aligned}
& [Y_{11}Y_{12}Y_{13}\cdots Y_{1p}] & [\alpha_1\alpha_2\alpha_3\cdots\alpha_p] \\
& + & X_{i1}[\beta_{11}\beta_{12}\beta_{13}\cdots\beta_{1p}] \\
& + & X_{i2}[\beta_{21}\beta_{22}\beta_{23}\cdots\beta_{2p}] \\
& + & X_{i3}[\beta_{31}\beta_{32}\beta_{33}\cdots\beta_{3p}] \\
& \cdot & \\
& \cdot & \\
& \cdot & \\
& + & X_{iq}[\beta_{q1}\beta_{q2}\beta_{q3}\cdots\beta_{qp}] \\
& + & [e_{i1}e_{i2}e_{i3}\cdots e_{ip}]
\end{aligned}$$

เมื่อ	Y_{ik}	แทน	ตัวแปรตามลำดับที่ k ของตัวการที่ i
	X_{ij}	แทน	ตัวแปรอิสระลำดับที่ j ของตัวการที่ i
	e_{ik}	แทน	ตัวแปรผิดพลาดลำดับที่ k ของตัวการที่ i
	α	แทน	ตัวคงที่
	β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ตัวแปรตาม Y และตัวแปรผิดพลาด e สัญลักษณ์พ่วง (Subscript) ตัวที่สองถูกระบุไว้สำหรับการแสดงลำดับที่ของตัวแปรตาม นอกจากนี้ทั้ง α และ β จะมีขนาดแตกต่างกัน สำหรับแต่ละสมการถดถอยแบบตัวแปรตามหนึ่งตัว

สมการรูปปกติ

$$\begin{bmatrix} Y_{11} & Y_{12} & \cdots & Y_{1p} \\ Y_{21} & Y_{22} & \cdots & Y_{2p} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ Y_{n1} & Y_{n2} & \cdots & Y_{np} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1X_{11} & X_{12} & \cdots & X_{1k} \\ 1X_{21} & X_{22} & \cdots & X_{2k} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ 1X_{n1} & X_{n2} & \cdots & X_{nk} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \alpha_1 & \alpha_2 & \cdots & \alpha_p \\ \beta_{11} & \beta_{12} & \cdots & \beta_{1p} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \beta_{k1} & \beta_{k2} & \cdots & \beta_{kp} \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} e_{11} & e_{12} & \cdots & e_{1p} \\ e_{21} & e_{22} & \cdots & e_{2p} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ e_{n1} & e_{n2} & \cdots & e_{np} \end{bmatrix}$$

สมการรูปเมตริก

$$\begin{array}{ccccccc} \underset{\sim}{Y} & = & \underset{\sim}{X} & \underset{\sim}{B} & + & \underset{\sim}{E} \\ (N \times P) & & [N \times (q + 1)] & [(q + 1) \times p] & & (N \times p) \end{array}$$

เมื่อ	N	แทน	จำนวนตัวการ
	p	แทน	จำนวนตัวแปรตาม
	q	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	(q + 1)	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระบวกด้วยตัวคงที่ (α)
$\underset{\sim}{Y}$	แทน	เมตริกขนาด (N x P) ของตัวแปรตาม	
$\underset{\sim}{X}$	แทน	เมตริกขนาด [N x (q + 1)] ของตัวแปรอิสระ	
$\underset{\sim}{B}$	แทน	เมตริกขนาด [(q + 1) x p] ของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	
$\underset{\sim}{E}$	แทน	เมตริกขนาด (N x p) ของค่าความคลาดเคลื่อน	

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจะต้องกำหนดค่ากำลังสองต่ำสุด (Lest Square Principle) ให้ครอบคลุมทั้ง error sum of square error และ sum of cross product

ในการถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหนึ่งตัว ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) ได้รับการเลือกภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้ SEE เป็นค่าต่ำสุด

$$c = \sum e_i^2$$

เมื่อค่าผิดพลาด (C) มีค่าต่ำสุด จะปรากฏสมการปกติ (Normal Equation) ดังนี้

$$\begin{bmatrix} X'X \end{bmatrix} \hat{B} = \begin{bmatrix} X'Y \end{bmatrix}$$

ในที่นี้ Y คือ คอลัมน์เวกเตอร์ของตัวแปรตามตัวหนึ่ง ขึ้นต่อมาคูณตลอดด้วยสมการ $\begin{bmatrix} X'X \end{bmatrix}$ เพื่อหาค่าของ $\begin{pmatrix} \hat{B} \end{pmatrix}$

$$\begin{bmatrix} X'X \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} X'X \end{bmatrix} \hat{B} = \begin{bmatrix} X'X \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} X'Y \end{bmatrix}$$

เนื่องจาก $\begin{bmatrix} X'X \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} X'X \end{bmatrix}$ เท่ากับ 1 เพราะฉะนั้น $\hat{B}$ จึงปรากฏตามสมการ

$$\hat{B} = \begin{bmatrix} X'X \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} X'Y \end{bmatrix}$$

กล่าวได้ว่า $\hat{B}$ เป็นตัวประมาณค่าที่ดีที่สุดของ B ทั้งนี้เพราะ $\hat{B}$ สามารถให้ค่าผลบวกกำลังสองต่ำสุดของค่าผิดพลาด (C) ในกลุ่มตัวอย่าง

ในการถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว การประมาณค่า B สามารถกระทำได้โดยการลดค่า Square Sample ของตัวแปรผิดพลาด สำหรับตัวแปรตามทุกตัวแปรให้มีขนาดค่าต่ำสุด ผลบวกกำลังสองของค่าผิดพลาดสำหรับตัวแปรตามตัวใดตัวหนึ่งจะปรากฏเป็นค่าในเส้นทแยงมุมของเมตริก $\hat{E}'\hat{E}$ การลดค่าผิดพลาด (C) ต่ำสุดจำเป็นต้องกำหนดค่า Partial Derivatives ซึ่งเกี่ยวข้องกับ Elements ของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ให้เท่ากับศูนย์ก่อนแก้สมการ ผลที่ได้รับ คือ สมการปกติดังนี้

$$\begin{bmatrix} X'X \end{bmatrix} \hat{B} = \begin{bmatrix} X'Y \end{bmatrix}$$

สมการปกติในการถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว ก็มีลักษณะคล้ายคลึงกับในกรณียูนิแวกเรียต เว้นแต่ว่าในการถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว เมตริก $\hat{B}$ และ Y จะประกอบด้วยหลายคอลัมน์ แทนที่จะเป็นคอลัมน์เดียว ต่อมาคุณตลอดสมการ

$$\hat{B} = \begin{bmatrix} x'x \\ \sim \sim \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} x'y \\ \sim \sim \end{bmatrix} \text{ ด้วย } \begin{bmatrix} x'x \\ \sim \sim \end{bmatrix}^{-1} \text{ เพื่อหาค่าของ } \hat{B}$$

$$\begin{bmatrix} x'x \\ \sim \sim \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} X'X \\ \sim \sim \end{bmatrix} \hat{B} = \begin{bmatrix} x'x \\ \sim \sim \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} x'y \\ \sim \sim \end{bmatrix}$$

$$\hat{B} = \begin{bmatrix} x'x \\ \sim \sim \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} x'y \\ \sim \sim \end{bmatrix}$$

ในที่นี้ $\hat{B}$ ซึ่งเป็นตัวประมาณค่าของ B จัดเป็นเมตริกขนาด $[(q + 1) \times p]$ นอกจากนี้ ถ้ากำหนดให้ $\begin{bmatrix} X'X \\ \sim \sim \end{bmatrix}^{-1}$ เท่ากับ G ซึ่งหมายถึงปัจจัยความแปรปรวนร่วม (Covariance Factor) สามารถเขียนเป็นสมการใหม่ได้ ดังนี้

$$\hat{B} = G \begin{bmatrix} X'Y \\ \sim \sim \end{bmatrix}$$

ข้อที่ควรสังเกต คือ トラバใดที่จำนวนตัวแปรอิสระและจำนวนตัวแปรตามคงเดิม การเปลี่ยนตำแหน่งของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ย่อมไม่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเกิดการเปลี่ยนแปลงขนาดค่า แต่มีผลเพียงการเปลี่ยนตำแหน่งของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยให้อยู่ ในระดับที่ถูกต้องตรงกับตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตามที่ย้ายตำแหน่งตามไปเท่านั้น นอกจากนี้ การเพิ่มหรือการลดตัวแปรตาม ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแต่ประการใด อย่างไรก็ตาม การเพิ่มหรือการลดตัวแปรอิสระย่อมส่งผลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งค่าคงที่ (α) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยทั้งหมด (β)

นอกจากนี้ เมตริกขนาด $(p \times p)$ ของผลบวกรวมของผลคูณ (Total Sum of Product) $(Y'Y)$ หรือที่ใช้สัญลักษณ์ว่า (S_T) ในกรณีการถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว ก็สามารถแยกส่วนเป็นค่าผลบวกได้ เช่นเดียวกับในกรณีการถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหนึ่งตัว เช่นกัน กล่าวคือ

กรณีการถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหนึ่งตัว $SST = SSR + SSE$

กรณีการถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว $S_{\sim T} = S_{\sim R} + S_{\sim E}$

หรือ $Y'Y = [Y' \sim X \sim G \sim X' Y'] + [Y'(1 - \sim X \sim G \sim X') Y]$

เมื่อ $G_{\sim}$ แทน เมตริกของปัจจัยความแปรปรวนร่วม หรือ $(\sim X' \sim X)^{-1}$

$I_{\sim}$ แทน เมตริกลำดับ N ไอนเดนติตี้ (Order – N Identity Matrix)

$S_{\sim R}$ แทน $[Y' \sim X \sim G \sim X' Y']$ คือ Sum of Product ที่ได้รับการอธิบาย

$S_{\sim T}$ แทน $[Y'(1 - \sim X \sim G \sim X') Y]$ คือ Sum of Product ของตัวแปรผิดพลาด

อนึ่ง ค่าต่างๆ บนเส้นทแยงมุมของ S_T คือ ผลบวกกำลังสองของค่าสังเกตการณ์ (Sum of Square of the Observed Scores) สำหรับแต่ละตัวแปรตาม ขณะที่ค่าต่างๆ นอกเส้นทแยงมุมก็คือ ผลบวกคูณตรงข้าม (Sum of Cross Product) สำหรับค่าต่างๆ ของ S_T คือ ผลบวกกำลังสองของค่าพยากรณ์ (Sum of Square of the Predicted Scores) สำหรับแต่ละตัวแปรตาม กล่าวได้ว่ายังมี $(S_r)_{kk}$ ขนาดใกล้เคียงกับ $(S_T)_{kk}$ ยิ่งขึ้นเพียงใดหรือยิ่งขนาดค่า $(S_e)_{kk}$ เล็กลงเพียงใดการพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยอาศัยข้อมูลจากตัวแปรอิสระจะยิ่งมีความแม่นยำสูงขึ้นเพียงนั้น

การทดสอบสมมติฐานสามารถกระทำได้โดยใช้

1. สถิติเกณฑ์อัตราส่วนไคลสุต (Likelihood Ratio Criterion)
2. สถิติเอฟของราวี หรือ ราวี – เอฟ (Rao's F statistics)

เกณฑ์อัตราส่วนไคลสุต ใช้แทนด้วยสัญลักษณ์ Λ หมายถึง อัตราส่วนระหว่าง การวัดไคลสุตของข้อมูลภายใต้สมมติฐานปฏิเสธ (H_0) เทียบกับการวัดไคลสุตของข้อมูลภายใต้สมมติฐานแย้ง (H_1) ดังสมการ

$$\Lambda = \frac{|\hat{\Sigma}|}{|\hat{\Sigma}_0|}$$

เมื่อ $\hat{\Sigma}_0$ แทน ตัวประมาณค่าของเมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ของความผิดพลาด (Error) ภายใต้สมมติฐานปฏิเสธ (H_0)

$\hat{\Sigma}$ แทน ตัวประมาณค่าของเมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ของความผิดพลาด (Error) ภายใต้สมมติฐานแย้ง (H_1)

หากขนาดของสถิติอัตราส่วนไคลสตุด์มีขนาดเล็กลงเพียงใด โอกาสที่จะหักล้างสมมติฐานปฏิเสธก็ยังมีเพิ่มสูงขึ้นเพียงนั้น ในทางกลับกันยิ่งขนาดค่าของ $|\hat{\Sigma}|$ และ $|\hat{\Sigma}_0|$ ใกล้กันมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่สมมติฐานปฏิเสธจะเป็นจริงก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

สถิติเอฟของราวี หรือ ราวี – เอฟ (Rao's F statistics)

$$F = \frac{1 - \Lambda^{1/s}}{\Lambda^{1/s}} \cdot \frac{ms + 1 - qp}{2qp}$$

เมื่อ s แทน $\sqrt{(p^2 q^2 - 4)/(p^2 + q^2 - 5)}$

m แทน $|ne - (p + 1 - q) / 2|$

p แทน จำนวนตัวแปรตาม

q แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

ne แทน องศาความเป็นอิสระของค่าผิดพลาด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

เนื่องจากการงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพโดยตรงนั้นมีน้อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงค้นคว้าเพิ่มเติมในส่วนของ งานวิจัยที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานมารวมไว้ด้วย เนื่องจากว่า ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในอาชีพ

ในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่นำมาศึกษา คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อุบล ภัตตะ. 2535 : 25) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศในปี 2520 พบว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของครูสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสภานนท์ ฉายศรีศิริ (2522 : 33) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน พบว่า ระดับการศึกษาของครูส่งผลต่อความสามารถทั้งในด้านการอ่านและวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนั้นสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพการทำงานของครูด้วย

ชาวและลัก (Chow & Luk. 1996) ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีในฮ่องกงและจีนแผ่นดินใหญ่ พบว่า การมีการศึกษาที่ดีเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของผู้บริหารสตรี เช่นเดียวกับงานวิจัยของอรรถจริยา (Arttachariya. 1997) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรี พบว่าปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก็คือ การศึกษา สอดคล้องกับบวร ประพฤติดี และคณะ (อารี จรียนุรักษ์กุล. 2528 : 33 – 34 ; อ้างอิงจาก บวร ประพฤติดี และคณะ. ม.ป.ป.) ที่พบว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับโอกาสและความสำเร็จในการเป็นหัวหน้างานในการบริหารของผู้บริหารสตรี

เมลามาต (Melamed. 1995) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานสตรี พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นด้านบทบาทการทำงาน รายได้ หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของวารี เจริญสกุลไทย (2536) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสตรี ในการประกอบธุรกิจ พบว่า ระดับวุฒิการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

วิลเลียม (Williams. 1993) ศึกษาในกลุ่มลูกจ้าง และผู้บริหาร 336 คน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิจัยของ จัจจ์และคณะ (Judge, et al. 1995) พบว่า การศึกษาส่งผลต่อเงินเดือน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ศึกษาเกี่ยวกับครู พบว่า ครูเพศชาย ที่มีอายุน้อย และครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มครูที่มีการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ปรีดา จิรวาทิส (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสำเร็จในสายงานอาชีพบัญชี พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา นุบผามาลา (2548) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

ไดเออร์และคนอื่นๆ (Dyer and others. 1967 : 294) ศึกษาผลการปฏิบัติงานของพยาบาล พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานถึง 40 เรื่องของวอลด์แมน และอวลิโอ (Waldman and Avolio. 1986 : 33-38) พบว่า ในกลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล อายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2541 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยกับผู้แทนขายยา พบว่า ผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์น้อยกว่านั้น มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรมากกว่าผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์มากกว่า

จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันท์ (2533 : 112) ศึกษาความพึงพอใจในอาชีพพยาบาล พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง บรรจุ – 5 ปี , 6 – 10 และ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในอาชีพพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ประพันธ์ แพ้มคลองหอม ซึ่งพบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำ

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า เช่นเดียวกับ วิรติ ปานศิลา (2542) ที่พบว่าลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง ด้านอายุการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สถานภาพสมรส

มัลลิกา นกแย้ม (2546) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพการขายของพนักงานชิงเกอร์ พบว่า พนักงานขายที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพการขาย คือ รายได้จากการขายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของเมลามัด (Melamed. 1995) ที่ทำการศึกษากับพนักงานภาครัฐและเอกชน พบว่า การไม่มีครอบครัวมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานสตรี เมื่อพิจารณาจากการมีเงินเดือนที่สูงกว่าหากเทียบกับคนวัยเดียวกัน และอาชีพเดียวกัน

ทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2528 : 68-69) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย พบว่า สถานภาพการสมรสของหัวหน้าสถานีอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ สมพร อิทธิเดชพงศ์ (2530 – 76) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการชุมชน พบว่า ผู้อำนวยการชุมชนที่แต่งงานแล้วจะมีคะแนนการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้อำนวยการที่ยังเป็นโสด

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2541 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยกับผู้แทนขายยา พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความสำเร็จในงาน

4.1.2 ความเชื่ออำนาจภายในตนกับความสำเร็จในอาชีพ

สตรีกแลนด (เจ็ดหล้า สุนทรวาท. 2534 : 39 ; อ้างอิงจาก Stickland. 1977 : 233-234) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงาน พบว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีวิธีการและรู้จักใช้เครื่องชี้แนะที่เป็นประโยชน์และจะมีพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จแตกต่างไปจากคนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน

บรอดลิง (Broedling . 1975 : 65-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจการควบคุมภายใน – ภายนอก แรงจูงใจในการทำงานและการปฏิบัติงานโดยศึกษากับพนักงานในบริษัท 80 คน และทหารเกณฑ์ 127 คนจากการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน และผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน

ไวส์และเซอร์แมน (เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. 2536 : 52 – 53 ; อ้างอิงจาก Weiss and Sherman. 1973 : 132) วัดความเชื่ออำนาจในตน – นอกตน เพื่อทำนายการใช้ความพยายามในการทำงานหลังจากที่เคยทำงานประเภทเดียวกันล้มเหลวมาแล้ว กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนิสิตระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก ที่กำลังเรียนวิชาจิตวิทยาเบื้องต้นจำนวน 41 คน พบว่า หลังจากพบความล้มเหลวในการทำงานแล้ว คนที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะยังมีความคาดหวังว่า หากตนเองพยายามทำงานหนักจะทำให้ได้รับความสำเร็จและใช้ความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่าคนที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน

บัคและออสตริน (Buck and Austrin. 1971 : 1861 – 1862) ที่พบว่าความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ

นาถ พันธมนาวิน (2528 : 14 – 16) ได้ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนของหัวหน้าเกษตรกรกับประสิทธิผลของกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้ากลุ่มเกษตรกรในภาคกลาง ผลการวิจัยปรากฏว่าหัวหน้ากลุ่มเกษตรกรที่กลุ่มมีประสิทธิผลสูงนั้นจะเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน ส่วนหัวหน้ากลุ่มที่มีประสิทธิผลต่ำเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน

ศักดิ์ชัย นิธิภูทิว (2532 : 167) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครู 405 คน ปรากฏว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ เช่นเดียวกับรุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536) ที่พบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญา ฦ วันจันทร์ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้

วิสุทธิ์ ราตรี (2532 : 133) ได้รับการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารที่สามารถทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จมากเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนสูงกว่าผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จน้อย

หัตยา มัทยาท (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาล ศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจในตนมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจในตน

4.1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสำเร็จในอาชีพ

เฮย์แมน (Hayman. 1985) ได้ศึกษากับกลุ่มครูมัธยมศึกษาจำนวน 100 คน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พอทท์ฮาร์ท (รุ่งโรส สติเวทย์. 2534 ; อ้างอิงมาจาก Pottharst. 1957 : 145) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับระดับในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาเพศชาย 43 คน พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะได้คะแนนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

รี (Rhee. 1993) ศึกษาเกี่ยวกับผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จสูงในอาชีพต่างๆ พบว่า ลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงเหล่านี้ประสบความสำเร็จในอาชีพ คือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาตัวแปรทางจิตบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

วิสุทธิ ราตรี (2532 : 123 - 129) ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน พบว่า ปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามโครงการและปัจจัยคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน

นุชนารถ ธาตุทอง (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 52

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536 : 305 - 307) ได้ศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวการณของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ปริญญ์ ณ วันจันทร์ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา จ.เชียงราย จำนวน 400 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู

เล็ก กาญจนผล (2528 : 5) ได้ศึกษาตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการทำงานของบุคคลอาชีพต่าง ๆ จำนวน 640 คน พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจะมีลักษณะดังนี้ คือ จะเป็นบุคคลที่ทำงานหามรุ่งหามค่ำ ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่รู้จักแบ่งเวลา จะพบความสำเร็จในขั้นต้นเท่านั้น หลังจากนั้นจะอยู่ในระดับปานกลางหรือลดลง แต่บุคคลที่พบความสำเร็จอย่างสูงนั้นจะเป็นคนที่รู้จักแบ่งเวลาเป็นและพบว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จจะเลือกงานตรงกับความชอบของตนมากที่สุด และจะต้องเป็นคนที่มั่นคงเต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและเป็นคนที่มีความทะเยอทะยานและทำงานหนัก แต่บุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงจะคำนึงถึงความสำเร็จของงานมากกว่าที่จะให้มีงานออกมาสมบูรณ์แบบทุกประการ บุคคลที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงจะเป็นคนชอบเสี่ยงในการทำงานไม่หวาดหวั่นต่อสิ่งใดในเมื่อได้วางแผนและตัดสินใจแล้วจะไม่ประเมินค่าตัวเองต่ำ บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จแม้ว่าจะมีความสามารถอยู่ในตัวแล้วแต่ไม่กล้าเสี่ยงและหวาดกลัวจึงไม่กล้าแสดงออก

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกว่า 30 เรื่อง เสนอไว้ในทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542 : 50) ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

4.1.4 เจตคติกับความสำเร็จในอาชีพ

คริสโตเฟอร์ (Christopher. 1998 : 128) ศึกษาเจตคติต่อการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ศึกษา กับ พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ จำนวน 96 คน จากผลการศึกษาพบว่าเจตคติต่อการทำงาน สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ ซึ่งความสำเร็จในอาชีพของงานวิจัยนี้คือการเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนที่ได้รับสูงขึ้น

แรทซอย (Reyes. 1990 : 329 ; citing Ratsoy. 1973) ศึกษาเกี่ยวกับการมี ปฏิสัมพันธ์ และลำดับขั้นของของการบริหารงานในโรงเรียน พบว่า ระดับความเป็นระบบราชการของหน่วยงานที่สูงจะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจของครู

วูม (อุทุมพร สุราฤทธิ์. 2547 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Vroom. 1964) ศึกษาเจตคติของคณงานต่องานที่กระทำ พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานกับเจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก นั่นคือ ผู้ที่มีเจตคติต่อการทำงานสูง มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย

สมสุข ดิลกสกุลชัย (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงานพยาบาล พบว่าเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ผอบเขียว วงศ์ภักดี (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารไทยพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติต่อการทำงานฝึกอบรมสูง มีการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีเจตคติต่อการทำงานฝึกอบรมต่ำ

เบญจวรรณ เนตรแถม (2541 : 139) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทวีชัย อ่ำวิจิตร (2545 : 92 – 94) ศึกษาเรื่องเจตคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรด เซ็นเตอร์ พบว่าเจตคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงาน คือ ถ้าเจตคติของพนักงานดี ก็จะส่งผลให้พฤติกรรมของพนักงานดีด้วย

ชานนท์ บุรี (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง พบว่า อาจารย์ที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพครู จะมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่า อาจารย์ที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู

ศักดิ์ชัย นิธิวุฒิว (2532) ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 425 คน พบว่า ตัวแปรเจตคติต่อการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนได้ร้อยละ 30 พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมได้ร้อยละ 26 และพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าได้ร้อยละ 11

สุทธิพร ไชยบุตร (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถทางการพยาบาล

วีระชัย บุญจรีนาถ (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา พบว่า เจตคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การครูสภามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

วโรชา นาโคศิริ (2547 : 38) ศึกษาความสำเร็จในอาชีพของตัวแทนประกันชีวิต พบว่า เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ

4.1.5 การสนับสนุนทางสังคมกับความสำเร็จในอาชีพ

กลั่นแก้ว ป.จินตกานนท์ (2529) ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของผู้บริหารสตรี

วโรชา นาโคศิริ (2547 : 38) ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริษัทไทยประกันภัย จำกัด พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ

ดุษฎี โยเหลา , อภิญา โพธิ์ศรีทองและปริญญา ณ วันจันทร์ (2539) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จด้านการปฏิบัติงานของพยาบาล

อภิญา โพธิ์ศรีทอง (2536) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งในการทำนายพฤติกรรมพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลวิชาชีพ

อุทุมพร สุราฤทธิ์ (2547 : 77) ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานให้บริการโทรศัพท์ พบว่า พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมการทำงานด้านการบริการสูงกว่าพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีกาสนับสนุนทางสังคมต่ำ

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1209 คน พบว่าผู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นหัวหน้างานหรือเทียบเท่าสายสนับสนุนวิชาการ ในคณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและวิทยาเขตในเขตปริมณฑล (ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม) ในปีการศึกษา 2549 ซึ่งมีจำนวน 8 มหาวิทยาลัย จำนวนประชากรทั้งสิ้น 637 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นหัวหน้างานหรือเทียบเท่าสายสนับสนุนวิชาการ ในคณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและวิทยาเขตในเขตปริมณฑล (ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม) ในปีการศึกษา 2549 โดยได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) ได้จำนวนมหาวิทยาลัย 5 มหาวิทยาลัย มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 371 คน ด้วยความเชื่อมั่น 99% ความคลาดเคลื่อน 1% (ยูทธ ไกรวรรณ. 2545 : 107 ; อ้างอิงมาจาก Taro Yamane. 1973 : 125)

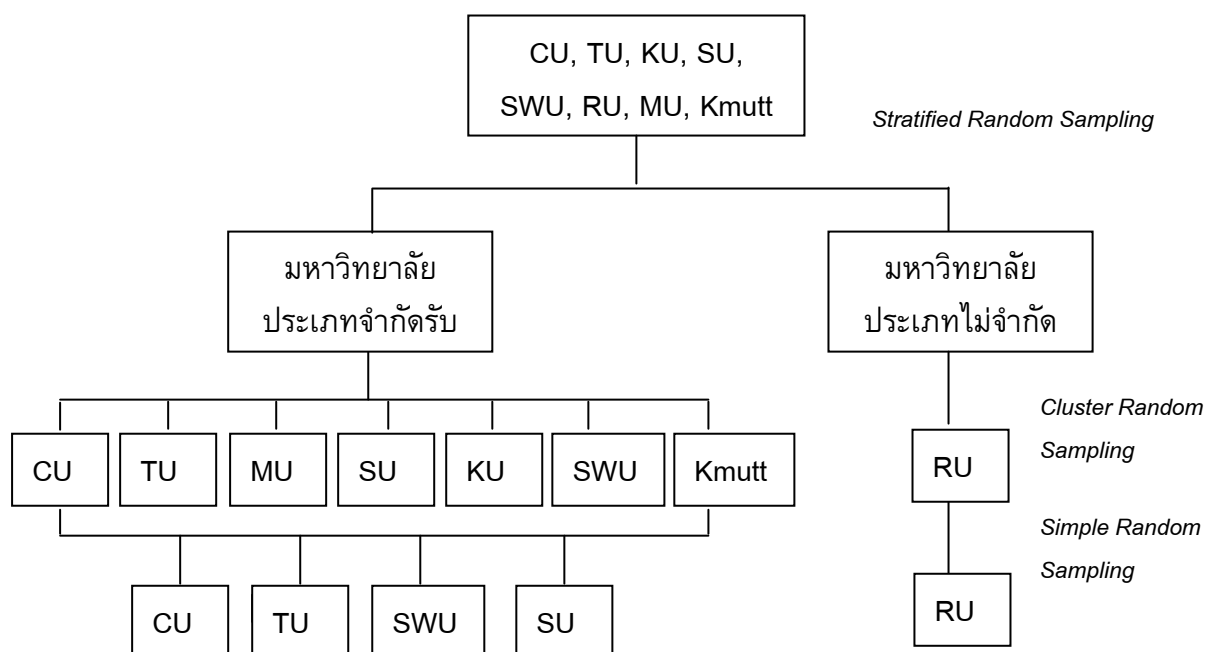
1. สืบหาข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ คือ อินเทอร์เน็ต (เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย 8 มหาวิทยาลัย) และสอบถามข้อมูลจากมหาวิทยาลัยตามกรอบที่ต้องการศึกษา

2. ทำการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีประเภทของมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยการสุ่ม แบ่งมหาวิทยาลัยออกเป็น 2 ประเภท คือ มหาวิทยาลัยประเภทจำกัดรับ และมหาวิทยาลัยประเภทไม่จำกัดรับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มหาวิทยาลัยประเภทจำกัดรับ : จำนวน 7 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยประเภทไม่จำกัดรับ : จำนวน 1 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. ทำการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ในแต่ละประเภทมหาวิทยาลัย

4. ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากมา 2 ใน 3 ของแต่ละกลุ่ม จะได้มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ มหาวิทยาลัยประเภทจำกัดรับ : จำนวน 4 มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยประเภทไม่จำกัดรับ : จำนวน 1 มหาวิทยาลัย โดยมีแผนผังแสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้



เมื่อ	CU	แทน	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	TU	แทน	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
	MU	แทน	มหาวิทยาลัยมหิดล
	SU	แทน	มหาวิทยาลัยศิลปากร
	KU	แทน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
	SWU	แทน	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	RU	แทน	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	Kmutt	แทน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 5 มหาวิทยาลัย จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 385 คน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 รายชื่อมหาวิทยาลัยและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทของมหาวิทยาลัย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	เก็บจริง	เก็บได้
ประเภทจำกัดรับ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์			
	มหาวิทยาลัยมหิดล		107	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	75
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี		104	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	98
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ		75	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	45
	มหาวิทยาลัยศิลปากร		42	มหาวิทยาลัยศิลปากร	37
	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์		119	มหาวิทยาลัยมหิดล	73
ประเภทไม่จำกัดรับ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	57	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	50
รวม			385		378

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส โดยมีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

2. แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน จำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจภายในตนของ มะลิวรรณ สังข์อนันต์ (2545) มีค่าอำนาจจำแนกสูง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีลักษณะคำถามเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริงที่สุด ส่วนใหญ่จริง จริงบ้างไม่จริงบ้าง จริงเพียงเล็กน้อย ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22 ถึง 0.67 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

3. แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ นวลณี ประเสริฐสุข (2542) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 7 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงมากที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 ถึง 0.63 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีลักษณะคำถามเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริงที่สุด ส่วนใหญ่จริง จริงบ้างไม่จริงบ้าง จริงเพียงเล็กน้อย ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.32 ถึง 0.58 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

4. แบบสอบถามวัดเจตคติในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากเครื่องมือวัดเจตคติในการทำงานของ ศุภากร มนต์พิศุทธิ์ (2544) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกสูง มีค่าความเชื่อมั่น 0.74 โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีลักษณะคำถามเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริงที่สุด ส่วนใหญ่จริง จริงบ้างไม่จริงบ้าง จริงเพียงเล็กน้อย ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.47 ถึง 0.77 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

5. แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากสังคม จำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากเครื่องมือวัดการสนับสนุนจากสังคมของ วโรชา นาโคศิริ (2547) มีค่าอำนาจจำแนกสูง ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.66 โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีลักษณะคำถามเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริงที่สุด ส่วนใหญ่จริง จริงบ้างไม่จริงบ้าง จริงเพียงเล็กน้อย ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.42 ถึง 0.71 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

6. แบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวนด้านละ 5 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากเครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 7 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงมากที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.69 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 0.88 0.86 และ 0.68 ตามลำดับ โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีลักษณะคำถามเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริงที่สุด ส่วนใหญ่จริง จริงบ้างไม่จริงบ้าง จริงเพียงเล็กน้อย ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.78 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า

- ความสำเร็จด้านบทบาทการทำงาน (Work role success) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.78 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

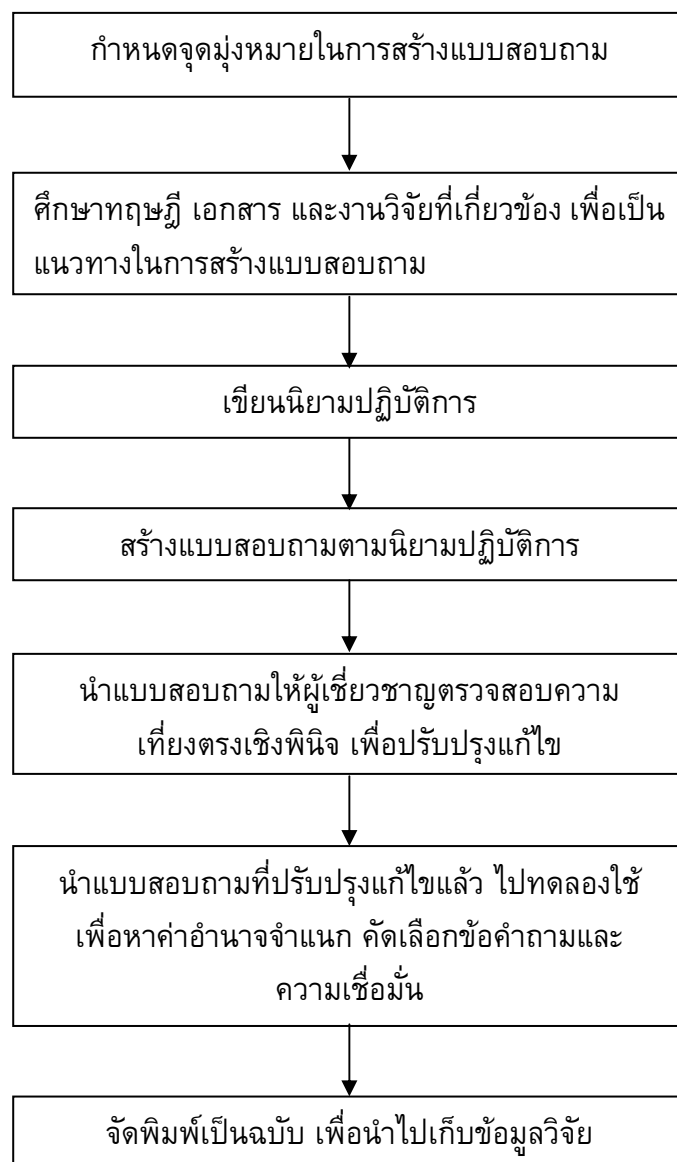
- ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.69 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

- ความสำเร็จด้านการเงิน (Financial success) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.53 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78

- ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.45 ถึง 0.68 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคม และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย มีรายละเอียดในการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

จากภาพประกอบ 6 ผู้วิจัยมีการดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคม และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคม และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

3. เขียนนิยามปฏิบัติการของความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคม และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

4. เขียนคำถามและสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน จำนวน 20 ข้อ

4.2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 20 ข้อ

4.3 แบบสอบถามวัดเจตคติในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ

4.4 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 20 ข้อ

4.5 แบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย จำนวน 28 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

4.5.1 ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน

4.5.2 ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.5.3 ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน

4.5.4 ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

5. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นมานี้มาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านและอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถามกับนิยามปฏิบัติการ พร้อมทั้งพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือ หลังจากนั้นนำมาปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 ดังนี้

5.1 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน จำนวน 20 ข้อ ผ่านการคัดเลือกจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

5.2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 20 ข้อ ผ่านการคัดเลือกจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

5.3 แบบสอบถามวัดเจตคติในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ผ่านการคัดเลือกจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

5.4 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 20 ข้อ ผ่านการคัดเลือกจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

5.5 แบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย จำนวน 28 ข้อ ผ่านการคัดเลือกจำนวน 28 ข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

5.5.1 ด้านบทบาทการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ผ่านการคัดเลือกจำนวน 7 ข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

5.5.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 7 ข้อ ผ่านการคัดเลือกจำนวน 7 ข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

5.5.3 ด้านการเงิน จำนวน 7 ข้อ ผ่านการคัดเลือกจำนวน 7 ข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

5.5.4 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 7 ข้อ ผ่านการคัดเลือกจำนวน 7 ข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

6. นำแบบวัดที่ได้จากข้อ 5 ที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ โดยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ผลดังนี้

6.1 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน คัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.67 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

6.2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.58 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

6.3 แบบสอบถามวัดเจตคติในการทำงาน คัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

6.4 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม คัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.42 ถึง 0.71 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

6.5 แบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย คัดเลือกไว้จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.25 ถึง 0.78 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

6.5.1 ด้านบทบาทการทำงาน คัดเลือกไว้ 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.62 ถึง 0.78 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

6.5.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คัดเลือกไว้ 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.60 ถึง 0.69 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

6.5.3 ด้านการเงิน คัดเลือกไว้ 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.25 ถึง 0.53 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78

6.5.4 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง คัดเลือกไว้ 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.45 ถึง 0.68 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

7. ผู้วิจัยจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการวิจัยต่อไป

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในขณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานครและวิทยาเขตในเขตปริมณฑล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพเป็นจริง

1. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

2. สถานภาพสมรส

- () โสด
- () สมรส
- () หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

3. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 11 ปี
- () 11 - 20 ปี
- () มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2. แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตนของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในขณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานครและวิทยาเขตในเขตปริมณฑล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงบ้างไม่ จริงบ้าง	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
0	การได้ทำงานที่ต้องการส่วนมากเป็น เพราะโชคช่วย.....					
00	การขยันทำงานอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ ชีวิตดีขึ้น.....					
๐00	ชีวิตของท่านถูกกำหนดด้วยดวงชะตา....					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	4 คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงเพียงเล็กน้อย	ให้	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	2 คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงเพียงเล็กน้อย	ให้	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

คะแนน 54.91 – 75.00	หมายถึง	เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง
คะแนน 34.96 – 54.90	หมายถึง	เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจภายในตนปานกลาง
คะแนน 15.00 – 34.95	หมายถึง	เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ

3. แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในคณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานครและวิทยาเขตในเขตปริมณฑล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติ				
		จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	จริงเพียงเล็กน้อย	ไม่จริงเลย
0	เมื่อทำงานใดๆ ท่านจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น.....					
00	ท่านชอบลองทำในสิ่งที่คิดว่าคนอื่นทำไม่ได้					
000	เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ท่านจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ.....					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	4 คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงเพียงเล็กน้อย	ให้	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	2 คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงเพียงเล็กน้อย	ให้	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

คะแนน 54.91 – 75.00	หมายถึง	เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
คะแนน 34.96 – 54.90	หมายถึง	เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง
คะแนน 15.00 – 34.95	หมายถึง	เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

4. แบบสอบถามวัดเจตคติในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดเจตคติในการทำงานของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในคณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานครและวิทยาเขตในเขตปริมณฑล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	จริงเพียงเล็กน้อย	ไม่จริงเลย
0	ท่านคิดว่างานด้านการบริการวิชาการเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม.....					
00	งานของท่านเป็นงานที่ทำให้คุณประโยชน์ต่อสังคม.....					
000	งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย.....					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	4 คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงเพียงเล็กน้อย	ให้	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	2 คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงเพียงเล็กน้อย	ให้	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

คะแนน 54.91 – 75.00	หมายถึง	มีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน
คะแนน 34.96 – 54.90	หมายถึง	มีเจตคติปานกลางต่อการทำงาน
คะแนน 15.00 – 34.95	หมายถึง	มีเจตคติทางลบต่อการทำงาน

5. แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการใน
 คณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร
 และวิทยาเขตในเขตปริมณฑล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติ				
		จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงบ้างไม่ จริงบ้าง	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
0	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำท่านเมื่อมีปัญหา					
00	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อ ท่านต้องการความช่วยเหลือ.....					
000	ท่านรับรู้ถึงความเห็นใจที่ผู้บังคับบัญชามี ต่อท่าน.....					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	4 คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงเพียงเล็กน้อย	ให้	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	2 คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงเพียงเล็กน้อย	ให้	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

คะแนน 54.91 – 75.00	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง
คะแนน 34.96 – 54.90	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง
คะแนน 15.00 – 34.95	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

6. แบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการ
ในขณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐเขต
กรุงเทพมหานครและวิทยาเขตในเขตปริมณฑล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงบ้างไม่ จริงบ้าง	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
0	<u>ด้านบทบาทการทำงาน</u> ท่านชอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
00	<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u> ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
000	<u>ด้านการเงิน</u> ท่านมีรายได้ไม่น้อยเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน					
0000	<u>ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง</u> ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ใน ปัจจุบัน					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	4 คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงเพียงเล็กน้อย	ให้	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	2 คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงเพียงเล็กน้อย	ให้	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายทั้งฉบับ

คะแนน 73.21 – 100.00 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยสูง

คะแนน 46.61 – 73.20 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยปานกลาง

คะแนน 20.00 – 46.60 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยต่ำ

เกณฑ์ในการแปลความหมายรายด้าน

คะแนน 18.31 – 25.00 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้านสูง

คะแนน 11.66 – 18.30 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้านปานกลาง

คะแนน 5.00 – 11.65 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้านต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงคณบดีในคณะต่างๆที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยไปส่งให้แก่ คณบดีในคณะต่างๆที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนในวันที่ 4 มกราคม – 15 กุมภาพันธ์ 2550 (ใน 5 มหาวิทยาลัย คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยรามคำแหง)

4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา พบว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 327 ฉบับ แต่มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพียง 305 ฉบับ คิดเป็น 80.69% ของจำนวนแบบสอบถามที่ต้องการ

5. เนื่องจากยังไม่ได้จำนวนแบบสอบถามครบตามที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมกับมหาวิทยาลัยมหิดลและเก็บข้อมูลคืนมา ระหว่างวันที่ 18 กุมภาพันธ์ – 1 มีนาคม 2550 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 73 ฉบับ

6. ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ได้รับการตอบไม่สมบูรณ์ หรือมีร่องรอยระบุถึงการไม่ตั้งใจทำแบบสอบถาม โดยพิจารณาตามขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนด

7. ทำการลงรหัสและจัดระบบเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์

2. กำหนดรหัสข้อมูล และตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

3.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.2 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและแยกรายด้าน

3.3 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและแยกรายด้าน

3.4 วิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและแยกรายด้าน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง (Face Validity) โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545 : 95)

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

โดย IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$$\frac{\sum R}{N} \text{ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ } \\ N \text{ แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

1.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือเป็นรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามกับคะแนนรวมจากข้ออื่นที่เหลือทั้งหมดคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545 : 84)

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	Y	แทน	คะแนนผลรวมของข้ออื่นๆที่เหลือทุกข้อ

1.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545 : 131-132)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	s_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

1.4 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด (Standard Error of Measurement) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545 : 242)

$$SE_M = S_X \sqrt{1 - r_{tt}}$$

เมื่อ	SE_M	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด
	S_X	แทน	คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบทดสอบ
	r_{tt}	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1.5 สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation ; CV.)

$$CV. = \frac{S.D}{\bar{X}} \times 100$$

เมื่อ	CV.	แทน	สัมประสิทธิ์การกระจาย
	$S.D$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูล

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัยและทดสอบสมมติฐาน

2.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว : MMR ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535 : 24-25)

2.2.1 เกณฑ์อัตราส่วนไคลยูด

$$\Lambda = \frac{|\hat{\Sigma}|}{|\hat{\Sigma}_0|}$$

เมื่อ Λ แทน เกณฑ์อัตราส่วนไคลยูด (Wilks 's Lambda)

$\hat{\Sigma}_0$ แทน ตัวประมาณค่าของเมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Variance – Covariance Matrix) ของความผิดพลาด (Error) ภายใต้สมมติฐานปฏิเสธ (H_0)

$\hat{\Sigma}$ แทน ตัวประมาณค่าของเมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Variance – Covariance Matrix) ของความผิดพลาด (Error) ภายใต้สมมติฐานแย้ง (H_1)

2.2.2 สถิติเอฟของราวี หรือ ราวี – เอฟ (Rao's F statistics)

$$F = \frac{1 - \Lambda^{1/s}}{\Lambda^{1/s}} \cdot \frac{ms + 1 - qp / 2}{qp}$$

เมื่อ s แทน $\sqrt{(p^2 q^2 - 4) / (p^2 + q^2 - 5)}$

m แทน $|ne - (p + 1 - q) / 2|$

p แทน จำนวนตัวแปรตาม

q แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

ne แทน องศาความเป็นอิสระของค่าผิดพลาด

2.3 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Orthogonal coding with unequal n'S (Pedhazur. 1997 : 326) ประกอบด้วย

2.3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร (Pedhazur. 1997 : 102)

$$R_{Y.12\dots k} = \sqrt{\beta_1 r_{Y1} + \beta_2 r_{Y2} + \dots + \beta_k r_{Yk}}$$

เมื่อ $R_{Y.12\dots k}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระที่ 1 ถึง k

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ 1 ถึง k

$r_{Y1}, r_{Y2}, \dots, r_{Yk}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระที่ 1 ถึง k กับตัวแปรเกณฑ์ Y

2.3.2 ทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร F-test

(Pedhazur. 1997 : 102)

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(N - k - 1)}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงแบบเอฟ
R แทน ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
K แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

2.3.3 หาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ โดยใช้สูตร (Pedhazur 1997 : 102)

2.3.3.1 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (Score weight)

$$b_j = \beta_j \frac{S_Y}{S_j}$$

เมื่อ b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนดิบ
β_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S_Y	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม
S_j	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ j

2.3.3.2 ทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญ โดยใช้สูตร t-test

$$t_{bj} = \frac{b_j}{SE_{bj}} ; df = N - k - 1$$

เมื่อ t_{bj}	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตการแจกแจงแบบ t
b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนดิบ
SE_{bj}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญ
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

EDU1	แทน	ตัวแปรหุ่นระดับการศึกษาปริญญาตรีเทียบกับต่ำกว่าปริญญาตรี
EDU2	แทน	ตัวแปรหุ่นระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเทียบกับต่ำกว่าปริญญาตรี
STA1	แทน	ตัวแปรหุ่นสถานภาพโสดเทียบกับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
STA2	แทน	ตัวแปรหุ่นสถานภาพสมรสเทียบกับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
EXP1	แทน	ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงาน 11-20 เทียบกับน้อยกว่า 11 ปี
EXP2	แทน	ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี เทียบกับน้อยกว่า 11 ปี
X1	แทน	ความเชื่ออำนาจภายในตน
X2	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X3	แทน	เจตคติในการทำงาน
X4	แทน	การสนับสนุนทางสังคม
Y	แทน	ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม
Y1	แทน	ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน
Y2	แทน	ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
Y3	แทน	ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน
Y4	แทน	ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง
M	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

Λ	แทน	ค่าวิลค์แลมดา (Wilks 's Lambda)
r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
SE_M	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta-Weight)
$\beta\%$	แทน	ค่าน้ำหนักสมทบสัมพัทธ์ของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของตัวแปรแต่ละด้าน
k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม/แบบทดสอบ
p	แทน	ความน่าจะเป็น

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนแบบสอบถาม
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้าน
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม (MR) และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม
4. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้าน
5. ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	4.76
- ปริญญาตรี	260	68.78
- สูงกว่าปริญญาตรี	100	26.46
สถานภาพสมรส		
- โสด	110	29.10
- สมรส	248	65.61
- หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	20	5.29
ประสบการณ์การทำงาน		
- น้อยกว่า 11 ปี	50	13.23
- 11 - 20 ปี	124	32.80
- มากกว่า 20 ปี	204	53.97

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.78 รองลงมาเป็นสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 26.46 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 4.76 ตามลำดับ ส่วนสถานภาพการสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 65.61 รองลงมาก็คือ สถานภาพโสด ร้อยละ 29.10 และสถานภาพหม้าย หย่า/ แยกกันอยู่ ร้อยละ 5.29 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรประสบการณ์การทำงานนั้น กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.97 รองลงมาก็คือ ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี ร้อยละ 32.80 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 11 ปี ร้อยละ 13.23 ตามลำดับ

1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าความเชื่อมั่น (r_{tt}) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในกรวัด (SE_M) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

ตัวแปร	k	M	S.D	C.V.	r_{tt}	SE _M	แปลความหมาย
ความเชื่ออำนาจภายในตน (X1)	15	54.13	8.06	14.89	0.82	3.42	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X2)	15	59.84	6.74	11.26	0.85	2.61	สูง
เจตคติในการทำงาน (X3)	15	56.43	9.76	17.30	0.90	3.09	สูง
การสนับสนุนทางสังคม (X4)	15	53.97	10.07	18.66	0.93	2.66	ปานกลาง
ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม (Y)	20	71.91	11.10	15.44	0.89	3.68	ปานกลาง
ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้าน							
- ด้านบทบาทการทำงาน (Y1)	5	19.36	2.98	15.39	0.82	1.26	สูง
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Y2)	5	18.66	3.09	16.56	0.86	1.16	สูง
- ด้านการเงิน (Y3)	5	16.47	4.13	25.08	0.78	1.94	ปานกลาง
- ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Y4)	5	17.42	4.22	24.23	0.82	1.79	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละฉบับเป็นดังนี้

กลุ่มตัวแปรปัจจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง (59.84) รองลงมาคือ เจตคติในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง (56.43) ส่วนตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตน (54.13) และการสนับสนุนทางสังคม (53.97) มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง สำหรับกลุ่มตัวแปรตามพบว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (71.91) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับสูง (19.36) รองลงมาเป็น ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูง (18.66) ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (17.42) และด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (16.47)

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนของแบบสอบถาม พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 2.98 ถึง 11.10 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 11.26 ถึง 25.08 โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน มีการกระจายของคะแนนมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีการกระจายของคะแนนน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.78 ถึง 0.93 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยการ

สนับสนุนทางสังคมมีค่าความเชื่อมั่นสูงที่สุด และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงินมีค่าความเชื่อมั่นน้อยที่สุด

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ตัวแปรหุ่นระดับการศึกษา ปริญญาตรีเทียบกับต่ำกว่าปริญญาตรี ตัวแปรหุ่นระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเทียบกับต่ำกว่าปริญญาตรี ตัวแปรหุ่นสถานภาพโสดเทียบกับหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ตัวแปรหุ่นสถานภาพสมรสเทียบกับหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัย ระหว่างตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตามปรากฏดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัย

ตัวแปร	EDU1	EDU2	STA1	STA2	EXP1	EXP2	X1	X2	X3	X4
EDU1	1.00	-0.89**	-0.17**	0.19**	0.02	0.01	-0.07	-0.05	0.07	-0.00
EDU2		1.00	0.20**	-0.18**	0.04	-0.10	0.06	0.05	-0.09	-0.01
STA1			1.00	-0.88**	0.07	-0.30**	-0.01	-0.03	-0.11*	-0.06
STA2				1.00	-0.04	0.23**	0.00	0.03	0.06	0.02
EXP1					1.00	-0.76**	-0.04	0.07	-0.03	-0.10*
EXP2						1.00	0.08	-0.03	0.12*	0.11*
X1							1.00	0.35**	0.40**	0.31**
X2								1.00	0.52**	0.23**
X3									1.00	0.45**
X4										1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิง
 อัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
 บุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

ตัวแปร	Y	Y1	Y2	Y3	Y4
EDU1	-0.04	-0.04	-0.03	-0.08	0.04
EDU2	0.01	-0.00	0.01	0.06	-0.03
STA1	-0.16**	-0.14**	-0.10	-0.11*	-0.14**
STA2	0.13*	0.12*	0.08	0.10*	0.10*
EXP1	-0.08	-0.02	-0.07	-0.15**	0.01
EXP2	0.19**	0.12*	0.10	0.21**	0.14**
X1	0.38**	0.33**	0.29**	0.26**	0.30**
X2	0.37**	0.53**	0.33**	0.09	0.26**
X3	0.58**	0.61**	0.42**	0.29**	0.51**
X4	0.68**	0.59**	0.70**	0.41**	0.46**
Y	1.00	0.80**	0.75**	0.72**	0.84**
Y1		1.00	0.69**	0.26**	0.55**
Y2			1.00	0.31**	0.45**
Y3				1.00	0.50**
Y4					1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า กลุ่มของตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย มีขนาดค่าอยู่ระหว่าง -0.89 ถึง 0.52 ซึ่งสัมพันธ์กันทั้งทางบวกและทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกันสูงสุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับเจตคติในการทำงาน (0.52) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกันสูงที่สุด คือ ตัวแปรหุ่นระดับการศึกษาปริญญาตรีเทียบกับต่ำกว่าปริญญาตรีกับตัวแปรหุ่นระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเทียบกับต่ำกว่าปริญญาตรี (-0.89) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปีกับเจตคติในการทำงาน (0.12) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางลบ

กันสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวแปรหุ่นสถานภาพโสดเทียบกับหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่กับเจตคติในการทำงาน (-0.11) ส่วนตัวแปรที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงินและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีขนาดค่าอยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.84 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (0.84) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน (0.26)

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตาม มีขนาดค่าอยู่ระหว่าง 0.16 ถึง 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันดังนี้

ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับการสนับสนุนทางสังคม (0.68) รองลงมาคือ เจตคติในการทำงาน (0.58) ความเชื่ออำนาจภายในตน (0.38) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ตัวแปรหุ่นสถานภาพสมรสเทียบกับหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ (0.13) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรหุ่นสถานภาพโสดเทียบกับหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความสัมพันธ์กันทางลบ (-0.16) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับเจตคติในการทำงาน (0.61) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (0.59) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (0.53) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรหุ่นสถานภาพสมรสเทียบกับหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่และตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี (0.12) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรหุ่นสถานภาพโสดเทียบกับหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความสัมพันธ์กันทางลบ (-0.14) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับการสนับสนุนทางสังคม (0.70) รองลงมาคือ เจตคติในการทำงาน (0.42) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (0.33) และความเชื่ออำนาจภายในตน (0.29) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับการสนับสนุนทางสังคม (0.41) รองลงมาคือ เจตคติในการทำงาน (0.29) ความเชื่ออำนาจภายในตน (0.26) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหุ่นสถานภาพสมรส เทียบกับหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ (0.10) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรหุ่นสถานภาพโสดเทียบกับ

หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ (-0.11) และตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี (-0.15) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับเจตคติในการทำงาน (0.51) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (0.46) ความเชื่ออำนาจภายในตน (0.30) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหุ่นสถานภาพสมรสเทียบกับหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ (0.10) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรหุ่นสถานภาพโสดเทียบกับหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความสัมพันธ์กันทางลบ (-0.14) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ค่าเอฟ (F-test) ดังแสดงในตาราง 6

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ค่าเอฟ (F-test)

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ค่ากำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณและการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ค่าเอฟ (F-Test) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	27118.76	10	2711.88	51.43**
Residual	19351.81	367	52.73	
Total	46470.57	377		
R = 0.7639		R ² = 0.5836		R _{adj} = 0.7563

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของกลุ่มตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.7639 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความแปรผันร่วมกันเท่ากับ 58.36%

3.2 คำนำน้หนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า t-test และนำค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์มาแปลงเป็นค่าน้ำหนักสมทบสัมพัทธ์ ($\beta\%$) หรือค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลปรากฏผลดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 คำนำน้หนักความสำคัญสัมพัทธ์ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม

ตัวแปร	β	$\beta\%$	ลำดับที่	b	SE _b	t	p
EDU1	-0.03	1.84%	10	-0.62	1.81	-0.35	0.73
EDU2	0.04	2.69%	8	0.96	1.91	0.50	0.62
STA1	0.03	2.20%	9	0.75	1.84	0.41	0.68
STA2	0.11	7.58%	5	2.50	1.71	1.46	0.15
EXP1	0.13	8.86%	4	2.94	1.26	2.33*	0.02
EXP2	0.18	12.90%	3	4.05	1.25	3.23**	0.00
X1	0.09	6.24%	6	0.12	0.05	2.33*	0.02
X2	0.05	3.33%	7	0.08	0.07	1.15	0.25
X3	0.26	18.50%	2	0.30	0.05	5.79**	0.00
X4	0.51	35.86%	1	0.56	0.04	12.90**	0.00
R = 0.7639		$R^2 = 0.5836$		$R_{adj} = 0.7563$		F = 51.43**	p = 0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่าค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมมากที่สุด คือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta_{x_4} = 0.51$) รองลงมาคือ เจตคติในการทำงาน ($\beta_{x_3} = 0.26$) และตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ($\beta_{EXP2} = 0.18$) โดยตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ตัว ส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลเท่ากับ 35.86% 18.50% และ 12.90%

ตามลำดับ ส่วนตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ($\beta_{EXP1} = 0.13$) และความเชื่ออำนาจภายในตน ($\beta_{x1} = 0.09$) ส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผล 8.86% และ 6.24% ส่วนตัวแปรปัจจัยที่เหลือส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว โดยก่อนการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรตาม 4 ตัว ได้ผลดังตาราง 5 กล่าวคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรตามทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (Multivariate Multiple Regression : MMR) โดยเริ่มจากการวิเคราะห์หาค่าวิลค์ แลมดา (Wilks's Lambda) เพื่อทดสอบว่าเมตริกซ์ความสัมพันธ์มีความเป็นเมตริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าค่าวิลค์ แลมดา (Wilks's Lambda) มีค่าเท่ากับ 0.25 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 15.32^{**}$, $p \leq 0.01$) แสดงว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยร่วมกันส่งผลต่อชุดตัวแปรตาม ซึ่งการทดสอบรวบยอดดังกล่าว สามารถยืนยันได้ว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างน้อย 1 ค่า ไม่เท่ากับศูนย์ แต่ก็ไม่สามารถระบุค่าสหสัมพันธ์ที่ไม่เท่ากับศูนย์ได้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณแบบตัวแปรตามเอกนาม (Univariate Multiple Regression) ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตามทีละตัว คือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย F-Test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนามและตัวแปรเอกนาม

การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนาม						
Multivariate Tests of Significance (S = 4, M = 2 ¹ / ₂ , N = 181)						
ตัวสถิติ	ค่า	Approx F	df _{hy}	df _{err}	Sig	
Pillais	0.98	11.86**	40	1468.00	.000	
Hotellings	2.20	19.91**	40	1450.00	.000	
Wilk's Lambda (Λ)	0.25	15.32**	40	1382.10	.000	
การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม						
ตัวแปรตาม	R	R ²	R _{adj}	SS	SE	F
ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้าน บทบาทการทำงาน (Y1)	0.7453	0.5555	0.7371	186.49	4.07	45.87**
ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Y2)	0.7144	0.5103	0.7050	184.27	4.82	38.24**
ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้าน การเงิน(Y3)	0.4898	0.2399	0.4682	154.41	13.33	11.58**
ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้าน ความก้าวหน้าในการเลื่อน ตำแหน่ง (Y4)	0.6016	0.3619	0.5869	242.90	11.67	20.81**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 มีดังนี้

การวิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนามพบว่า มีค่าวิลค์ แลมดา (Λ) เท่ากับ 0.25 (Approx F = 15.32) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรในกลุ่มตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตามทั้งสิ้น คือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม พบว่า

กลุ่มตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน (R = 0.75) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 45.87**, $p \leq 0.01$) และมีค่าความแปรผันร่วมกัน 55.60% แสดงว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยส่งผลร่วมกันต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน 55.60%

กลุ่มตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($R = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 38.24^{**}$, $p \leq 0.01$) และมีค่าความแปรผันร่วมกัน 51.00% แสดงว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยส่งผลร่วมกันต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 51.00%

กลุ่มตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน ($R = 0.49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 11.58^{**}$, $p \leq 0.01$) และมีค่าความแปรผันร่วมกัน 24.00% แสดงว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยส่งผลร่วมกันต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน 24.00%

กลุ่มตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($R = 0.60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 20.81^{**}$, $p \leq 0.01$) และมีค่าความแปรผันร่วมกัน 36.20% แสดงว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยส่งผลร่วมกันต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง 36.20%

5. คำนำน้าหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยรายด้าน

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรปัจจัย มาวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า t-test และนำค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ มาแปลงเป็นค่าน้ำหนักสมทบสัมพัทธ์ (β %) หรือค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผล ดังแสดงในตาราง 9 – 12

ตาราง 9 ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน

ตัวแปร	β	$\beta \%$	ลำดับที่	b	SE _b	t	p
EDU1	-0.15	10.29%	4	-0.98	0.50	-1.95	0.06
EDU2	-0.10	6.91%	6	-0.69	0.53	-1.30	0.19
STA1	0.03	2.03%	9	0.19	0.51	0.38	0.71
STA2	0.11	7.45%	5	0.69	0.48	1.45	0.15
EXP1	0.08	5.28%	8	0.50	0.35	1.41	0.16
EXP2	0.08	5.69%	7	0.50	0.38	1.44	0.15
X1	-0.00	0.00%	10	-0.00	0.02	-0.01	0.99
X2	0.27	18.15%	3	0.12	0.02	6.39**	0.00
X3	0.28	18.69%	2	0.08	0.01	5.92**	0.00
X4	0.38	25.50%	1	0.11	0.01	9.29**	0.00
R = 0.7453		R ² = 0.5555	R _{adj} = 0.7371		F = 45.87**		p = 0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงานมากที่สุด คือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta_{x4} = 0.38$) รองลงมาคือ เจตคติในการทำงาน ($\beta_{x3} = 0.28$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta_{x2} = 0.27$) โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลเท่ากับ 25.50% 18.69% และ 18.15% ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่เหลือส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 คำนำน้หนักความสำคัญสัมพัทธ์ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแปร	β	$\beta \%$	ลำดับที่	b	SE _b	t	p
EDU1	-0.06	5.76%	4	-0.42	0.55	-0.77	0.44
EDU2	-0.04	3.83%	5	-0.24	0.58	-0.42	0.67
STA1	0.04	3.83%	5	0.24	0.56	0.43	0.67
STA2	0.09	8.42%	3	0.60	0.52	1.16	0.25
EXP1	0.02	1.74%	9	0.13	0.38	0.33	0.74
EXP2	0.03	2.75%	8	0.19	0.38	0.50	0.62
X1	0.04	3.29%	6	0.01	0.02	0.88	0.38
X2	0.12	10.98%	2	0.06	0.02	2.73**	0.01
X3	0.03	2.84%	7	0.01	0.02	0.63	0.53
X4	0.63	57.82%	1	0.19	0.01	14.85**	0.00
R = 0.7144		R ² = 0.5103	R _{adj} = 0.7050		F = 38.24**		p = 0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า คำนำน้หนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด คือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta_{x4} = 0.63$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta_{x2} = 0.12$) โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผล เท่ากับ 57.82% และ 10.98% ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่เหลือส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน

ตัวแปร	β	$\beta \%$	ลำดับที่	b	SE _b	t	p
EDU1	-0.07	5.69%	8	-0.64	0.91	-0.70	0.49
EDU2	0.03	2.72%	9	0.32	0.96	0.33	0.74
STA1	0.09	7.53%	7	0.86	0.93	0.93	0.36
STA2	0.16	12.98%	2	1.41	0.86	4.63	0.10
EXP1	0.02	1.20%	10	0.14	0.64	0.21	0.83
EXP2	0.15	11.86%	3	1.23	0.63	1.95	0.06
X1	0.13	10.58%	5	0.07	0.03	2.57*	0.01
X2	-0.13	10.18%	6	-0.08	0.03	-2.31*	0.02
X3	0.14	11.30%	4	0.06	0.03	2.31*	0.02
X4	0.32	25.96%	1	0.13	0.02	6.11**	0.00
R = 0.4898		R ² = 0.2399	R _{adj} = 0.4682		F = 11.58**		p = 0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงินมากที่สุด คือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta_{x4} = 0.32$) โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผล เท่ากับ 25.96% รองลงมาคือ เจตคติในการทำงาน ($\beta_{x3} = 0.14$) และความเชื่ออำนาจภายในตน ($\beta_{x1} = 0.13$) ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลเท่ากับ 11.30% และ 10.58% ตามลำดับ ส่วนตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta_{x2} = -0.13$) ส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลเท่ากับ 10.18% ส่วนตัวแปรที่เหลือส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงินอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 12 คำนำน้หนักความสำคัญสัมพัทธ์ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

ตัวแปร	β	$\beta \%$	ลำดับที่	b	SE _b	t	p
EDU1	0.16	9.58%	6	1.41	0.85	1.66	0.10
EDU2	0.16	10.14%	5	1.57	0.90	1.75	0.08
STA1	-0.06	3.59%	8	-0.54	0.87	-0.62	0.54
STA2	-0.02	1.30%	10	-0.19	0.81	-0.24	0.81
EXP1	0.24	15.08%	4	2.19	0.59	3.68**	0.00
EXP2	0.25	15.64%	3	2.13	0.59	3.62**	0.00
X1	0.08	4.76%	7	0.04	0.03	1.65	0.10
X2	-0.03	1.85%	9	-0.02	0.03	-0.61	0.55
X3	0.33	20.52%	1	0.14	0.02	5.94**	0.00
X4	0.28	17.55%	2	0.12	0.02	5.85**	0.00
R = 0.6016		R ² = 0.3619	R _{adj} = 0.5869		F = 20.81**		p = 0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า คำนำน้หนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมากที่สุดคือ เจตคติในการทำงาน ($\beta_{x3} = 0.33$) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta_{x4} = 0.28$) ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี เทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ($\beta_{EXP2} = 0.25$) และตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ($\beta_{EXP1} = 0.24$) โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผล เท่ากับ 20.52% , 17.55% , 15.64% และ 15.08% ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่เหลือส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญในภาพรวมของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็นบทสรุปย่อการวิจัยซึ่งประกอบด้วยชื่อเรื่อง จุดมุ่งหมายของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากนั้นจะเป็นการนำเสนอการสรุปผลของการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร” มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและแยกรายด้าน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและแยกรายด้าน โดยการศึกษาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณแบบตัวแปรพหุนามและตัวแปรเอกนาม 3. เพื่อศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและแยกรายด้าน

ขอบเขตของการวิจัยประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นหัวหน้างานหรือเทียบเท่าสายสนับสนุนวิชาการในคณะที่มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานครและวิทยาเขตในเขตปริมณฑล ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 637 คน และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัว ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรตามจำนวน 5 ตัว ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่างวันที่ 4 มกราคม – 1 มีนาคม 2550 โดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด 6 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ 1 ฉบับ (ข้อมูลส่วนบุคคล) และแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่าจำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคม และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.82 0.85 0.90 0.93 และ 0.89 และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม (Multivariate Multiple Regression : MMR) และ

การวิเคราะห์การถดถอยแบบตัวแปรเอกนาม (Univariate Multiple Regression : MR) โดยการวิจัยที่ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.78 และมีสถานภาพการสมรส คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 65.61 โดยมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.97 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดของกลุ่มตัวแปรปัจจัยและกลุ่มตัวแปรตาม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 59.84 และ 19.36 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (Multivariate Multiple Regression : MMR) ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัย คือ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม กับกลุ่มตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าวิลค์แลมดา (Λ) เท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.76 ($F = 51.43^{**}$, $p \leq 0.01$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเท่ากับ 0.75 ($F = 45.87^{**}$, $p \leq 0.01$) 0.71 ($F = 38.24^{**}$, $p \leq 0.01$) 0.49 ($F = 11.58^{**}$, $p \leq 0.01$) และ 0.60 ($F = 20.81^{**}$, $p \leq 0.01$) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความแปรผันร่วมกันเท่ากับ 58.40% 55.60% 51.00% 24.00% และ 36.2% ตามลำดับ

3. คำนำน้าหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมสูงสุดในทางบวกคือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta = 0.51$) รองลงมาคือ เจตคติในการทำงาน ($\beta = 0.26$) และตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ($\beta = 0.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีเปอร์เซ็นต์ส่งผลเท่ากับ 35.86% , 18.50% และ 12.90% ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ($\beta = 0.13$) และความเชื่ออำนาจภายในตน ($\beta = 0.09$) โดยมีเปอร์เซ็นต์ส่งผลเท่ากับ 8.86% และ 6.24% ส่วนตัวแปรที่เหลือมีค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์อยู่ระหว่าง -0.03 ถึง 0.05 ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ด้านบทบาทการทำงานสูงสุดในทางบวกคือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta = 0.38$) รองลงมาคือ เจตคติในการทำงาน ($\beta = 0.28$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = 0.27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีเปอร์เซ็นต์ส่งผลเท่ากับ 25.50% , 18.69% และ 18.15% ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่เหลือมีค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์อยู่ระหว่าง -0.15 ถึง 0.11 ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงสุดในทางบวก คือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta = 0.63$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = 0.12$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีเปอร์เซ็นต์ส่งผล เท่ากับ 57.82% และ 10.98% ส่วนตัวแปรที่เหลือมีค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์อยู่ระหว่าง -0.06 ถึง 0.09 ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงินในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta = 0.32$) โดยมีเปอร์เซ็นต์ส่งผล เท่ากับ 25.96% ส่วนเจตคติในการทำงาน ($\beta = 0.14$) และความเชื่ออำนาจภายในตน ($\beta = 0.13$) ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเปอร์เซ็นต์ส่งผลเท่ากับ 11.30% และ 10.58% และตัวแปรที่ส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = -0.13$) มีเปอร์เซ็นต์ส่งผลเท่ากับ 10.18% ส่วนตัวแปรที่เหลือมีค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์อยู่ระหว่าง -0.07 ถึง 0.16 ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงินอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในทางบวกสูงสุด คือ ได้แก่ เจตคติในการทำงาน ($\beta = 0.33$) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม ($\beta = 0.28$) ตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ($\beta = 0.25$) และตัวแปรหุ่นประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีเทียบกับน้อยกว่า 11 ปี ($\beta = 0.24$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีเปอร์เซ็นต์ส่งผล เท่ากับ 20.52% 17.55% 15.64% และ 15.08% ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่เหลือมีค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์อยู่ระหว่าง -0.06 ถึง 0.16 ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ อภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบตัวแปรพหุนาม พบว่า ชุดของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม กับชุดของตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยบางประการกับตัวแปรตามห้าตัวที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนามมีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าชุดของตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงินและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามโมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success) ของ จัดจ์ และ คณะ (Judge, et al. 1995 : 488) ที่บ่งชี้ว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะได้รับอิทธิพลโดยตรงจากลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิหลัง เช่น สถานภาพสมรส เพศ อายุ , ทุนมนุษย์ เช่น ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา , การจูงใจ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความทะเยอทะยาน และลักษณะองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ เช่น การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับโมเดลของ ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Iles, Mabey & Robertson. 1990) ที่บ่งชี้ว่าความสำเร็จในอาชีพได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้า และอายุงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล และยังสอดคล้องกับโมเดลทางสังคม (Social model) ของแคนนิงส์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Canning. 1991) ที่พบว่าตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญา เช่น การศึกษาประสบการณ์การทำงาน และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้า ความรับผิดชอบ เป็นตัวกำหนดรายได้ของบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ รัตนราช (2544 : บทคัดย่อ) สุภากร มนตรีพิศุทธิ์ (2544 : บทคัดย่อ) วโรชา นาโคศิริ (2547 : บทคัดย่อ) วงเดือน จงไพบูลย์ (2543 : บทคัดย่อ) มะลิวรรณ สังข์อินันต์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ทักษะติดต่ออาชีพ การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจภายในตน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบตัวแปรเอกนาม พบว่า ชุดของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

โดยรวม 58.40% ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน 55.60% ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 51.00% ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง 36.20% และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน 24.00% ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2-6 และจากผลการวิจัยจะเห็นว่าชุดของตัวแปรปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่อนข้างสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่าเมื่อตนเองมีความพร้อมทั้งในส่วนของคุณลักษณะทางกายภาพ คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะทางจิตวิทยา คือ ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนในการทำงาน รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงานต่างๆ ก็จะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จ (วงเดือน จงไพบุลย์ : 2543) ในหน้าที่การงานด้านบทบาทที่ทำอยู่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลความสำเร็จในอาชีพ 3 โมเดลได้แก่ โมเดลทางการบริหารของจัตจ์ และคณะ (Judge et al. 1995 : 488) โมเดลทางสังคม (Social model) ของแคนนิงส์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542: 21 ; อ้างอิงจาก Canning. 1991) และโมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) ของแฮคแมนและโอลด์แฮม (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 ; อ้างอิงจาก Hackman & Oldham. 1980) ซึ่งอธิบายว่า ตัวแปรด้านบุคคล อายุงาน การจูงใจ และคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน (ความพึงพอใจในงาน) โดยตัวแปรเหล่านี้จะทำให้บุคคลต้องการที่จะเรียนรู้ ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ และเกิดความพึงพอใจในบริบทของการทำงาน ซึ่งจะทำให้ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ตามมา ส่วนการที่ชุดของตัวแปรปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและด้านการเงินต่ำนั้น ทั้งนี้เนื่องมาจากตัวแปรด้านรายได้และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งนั้น มักจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถอธิบายถึงความสำเร็จของ 2 ด้านนี้ได้ เช่น ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร จำนวนบุตร เป็นต้น นอกจากนี้ระบบราชการยังมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ตายตัวและการเลื่อนตำแหน่งนั้นก็มักจะมีระบบอุปถัมภ์ ระบบอาวุโสและระบบเจ้าขุนมูลนายแอบแฝงอยู่ (วงเดือน จงไพบุลย์.2543 : บทคัดย่อ; อ้างอิงจาก วาเร็น.1968 : 53-76) ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งต่ำ ซึ่งเหตุผลต่างๆ เหล่านี้อาจทำให้ตัวแปรที่นำมาศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งได้ค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลทางสังคมของแคนนิงส์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Canning. 1991) ที่อธิบายว่าตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญา เช่น การศึกษา ประสบการณ์ เป็นตัวกำหนดรายได้ของบุคคล แต่แคนนิงส์ก็พบว่าแนวคิดนี้ทำให้เกิดส่วนที่เหลือที่ไม่สามารถอธิบายได้อยู่มาก (Large unexplained residual) ในการอธิบายความแตกต่างของรายได้ของบุคคล จึงนับเป็นความล้มเหลวในการที่จะระบุถึงตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการอธิบายความแตกต่างในรายได้ดังกล่าว ดังนั้น แคนนิงส์จึงได้เพิ่มองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพกับหัวหน้า ความรับผิดชอบ และองค์ประกอบด้านองค์กร ได้แก่ แผนงาน เข้าไปในสมการ

อธิบายรายได้จากเดิมที่มีตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญาเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังได้มีการนำตัวแปรด้านครอบครัวเข้ามารวมไว้ด้วยเพื่ออธิบายถึงผลของตัวแปรที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (career progress) ของผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งตัวแปรด้านครอบครัวที่โมเดลนี้เสนอไว้ก็คือ ความผูกพันต่อครอบครัว (Family commitment) ซึ่งคาดว่าจะมีผลทางลบต่อผลิตภาพ (Productivity) และรายได้ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งของบุคคล

3. จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงินและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 7-11 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

การสนับสนุนทางสังคม

จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคม ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน (ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง) ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายของสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเห็นคุณค่าในตนเอง (Brandt and Weinert. 1987 : 591 ; citing Weiss.n.d.) และการสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน และเมื่อต้องประสบกับปัญหา การได้รับความช่วยเหลือหรือเพียงแต่การได้รับกำลังใจที่ดี ก็จะทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานและเกิดความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ส่วนบุคคลที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสังคมหรือได้รับการสนับสนุนจากสังคมต่ำ จะรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อประสบปัญหาก็ต้องหาทางแก้ไขปัญหาเพียงคนเดียว ไม่มีใครให้คำปรึกษา ไม่มีใครให้กำลังใจ ทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งจะเป็นสาเหตุให้ตนเองรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยังมีมากขึ้นเท่าไร ก็จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายน้อยลงและกลับมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นเพียงนั้น (ยศวรรณ นิวัฒน์ศิริผล. 2541 : 70 ; อ้างอิงจาก Cooper.1986) และงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กลิ่นแก้ว ป.จินตกานนท์ (2529) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรี พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของผู้บริหารสตรี และยังพบว่า พบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จด้านการปฏิบัติงานของพยาบาล (ดุษฐ์ โยเหลา , อภิญา โพธิ์ศรีทองและปริญญา ณ วันจันทร์ .2539) ดังนั้น การได้รับการสนับสนุนจากสังคม จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร/หน่วยงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้เกิดความสำเร็จในอาชีพตามมา

เจตคติในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าเจตคติในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม และรายด้าน (ด้านบทบาทการทำงาน ด้านการเงิน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) ทั้งนี้เนื่องจากเจตคติในการทำงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการประกอบอาชีพ เป็นความรู้สึกและอารมณ์ ความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำในทางบวกหรือทางลบที่มีต่ออาชีพ ดังนั้นบุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพจะรู้สึกรัก และมีความภูมิใจในอาชีพ พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความผูกพันในงานและมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ตามโมเดลความสำเร็จในอาชีพของจัตจ์และคณะ (Judge et al.1995 : 488) และเจตคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ทั้งในแนวทางการทำงานและเป้าหมายในการทำงาน ตลอดจนความพึงพอใจในการทำงาน (กรมฝึกหัดครู. 2527) เจตคติที่ดีต่อการทำงานยังทำให้ผลงานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของสมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า ผลงานที่ทำด้วยใจรักและมีเจตคติที่ดีต่องาน ย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานและมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา ณ. วันจันทร์ พบว่า ครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูต่ำ และงานวิจัยของ วรุม (อุทุมพร สุราฤทธิ์. 2547 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Vroom. 1964) ศึกษาเจตคติของคณานต่องานที่กระทำ พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานกับเจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก นั่นคือ ผู้ที่มีเจตคติต่อการทำงานสูง มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วยนอกจากนี้งานวิจัยของเบญจวรรณ เนตรแหม (2541 : 139) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนงานวิจัยของคริสโตเฟอร์ (Christopher. 1998 : 128) ศึกษาเจตคติต่อการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานกับพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ พบว่าเจตคติต่อการทำงาน สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ โดยความสำเร็จในอาชีพของงานวิจัยนี้คือการเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนที่ได้รับสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและด้านการเงิน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและรายด้าน โดยส่งผลในทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รี (Rhee. 1993) ที่ศึกษากับผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จสูงในอาชีพต่างๆ พบว่า ลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงเหล่านี้ประสบความสำเร็จในอาชีพ คือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และจากงานวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542 : 50) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงจะเป็นคนชอบเสี่ยงในการทำงานไม่หวาดหวั่นต่อสิ่งใดในเมื่อได้วางแผนและตัดสินใจแล้วจะไม่ประเมินค่าตัวเองต่ำ และจะมุ่งมั่น

พยายามทำให้บรรลุผลสำเร็จ (เล็ก กาญจนผล. 2528 : 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานทุกประเภท (Mc Clelland. 1961 : 134) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของโรเบิร์ต ไวท์ (Robert White n.d. อ้างถึงใน สมยศ นาวิกการ. 2521 : 42) ที่ว่าคนเราทุกคนมีแรงขับโดยกำเนิดอย่างหนึ่ง เรียกว่า “แรงขับในด้านสัมฤทธิ์ผล (Effectance) ซึ่งแรงขับโดยกำเนิดจะกระตุ้นหรือจูงใจให้คนเราเกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะได้สัมฤทธิ์ผลในสิ่งแวดล้อมที่เราอยู่ และแรงขับในด้านนี้เอง ที่เป็นพลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมมากมายในชีวิตมนุษย์ ทำให้คนเรากระตือรือร้นแสดงความสามารถคิดค้น ควบคุมสิ่งแวดล้อม สร้างผลิตผลและจัดการหาทางไปสู่ความสำเร็จได้ สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลในทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงินนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบของราชการนั้นมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ตายตัวและค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับระบบเอกชน นอกจากนี้ยังยึดมั่นในระบบอาวุโสและเจ้าขุนมูลนายมากกว่าผลของการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการแบ่งแยกและสร้างพวกพ้อง และมีลักษณะของความจงรักภักดีในรูปของการคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก (วงเดือน จงไพบูลย์. 2543 : บทคัดย่อ; อ้างอิงจาก วาเร็น. 1968 : 53-76) จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดระบบงาน มีระดับความทะเยอทะยานสูง ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง เล็งการณ์ไกลและมีแผนระยะยาว ขยันขันแข็ง ชอบทำงานให้เสร็จตามความพอใจของตนไม่ให้ใครบงการ มุ่งเลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเองไม่มุงหวังรางวัลหรือชื่อเสียง และคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริงของตนไม่ใช่เกิดจากโอกาสจะไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์นั้น เมื่อไม่ได้รับผลตอบแทนกลับที่ดีเพียงพอด้านการเงิน ก็จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินหรือประสบความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินต่ำ ในขณะที่คนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำนั้นจะเป็นผู้ที่มักผลัดวันประกันพรุ่ง ขาดระบบในการทำงาน ชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น ทำงานไม่ค่อยเสร็จตามกำหนด ขาดความตั้งใจจริงในการทำงาน มักไม่ตั้งความคาดหวังในผลสำเร็จจากการทำงาน ทำงานเพียงเพื่อสำเร็จไม่สนใจคุณภาพของงาน ชอบขอรับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือบุคคลอื่น เชื่อว่าบุญวาสนาจะทำให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จได้ และมุงหวังรางวัลหรือชื่อเสียงมากกว่าความสำเร็จของงาน (ดารณี วงษ์อยู่น้อย. 2525 : 73-74) เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินสูง เนื่องจากไม่ได้ใช้ความพยายามในการทำงานมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาตุเฮรุ (อาริรัตน์ หิรัญโร. 2531 : 58 ; อ้างอิงจาก Mataheru) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้าและเงินเดือน

ประสบการณ์การทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและรายด้าน (ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง) ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีขั้นของอาชีพ (Career stage theory) ของซูเปอร์ (จำเนียร ช่างโชติ, วรารัตน์ รงคปราณี และสมัย จิตต์หมวด).

2525 : 85-88; อ้างอิงมาจาก Super. 1957. Sonnenfeld & Kotter. 1982 : 28; citing Super. 1957) พบว่าเมื่อบุคคลผ่านระยะของการแสวงหาอาชีพที่มั่นคง คือได้งานที่ถูกต้องใจจะเริ่มปักหลักในอาชีพการงาน ก็จะพยายามสร้างความมั่นคงในหน้าที่ และแสวงหาโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามต้องการแล้วก็จะเข้าสู่ระยะการดำรงรักษา ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลจะผูกพันในอาชีพของตนและวิธีการทำงานของตน บุคคลก็จะเกิดความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ (Robbin. 1993 : 611-614) ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าบุคคลที่ทำงานเป็นระยะเวลาที่นานกว่า ย่อมมีการปรับตัวต่องานที่ทำตลอดจนองค์กรที่ทำงาน จนประสบความสำเร็จในที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิริตี ปานศิลา (2542) ที่พบว่าลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง ด้านอายุการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และไดเออร์และคนอื่นๆ (Dyer and others. 1967 : 294) ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ความเชื่ออำนาจภายในตน

จากการศึกษาพบว่าตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตน ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและรายด้าน (ด้านการเงิน) ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมากกว่าความเชื่ออำนาจภายนอกตนนั้น จะเชื่อหรือรับรู้ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการกระทำ หรือความสามารถของตนเอง ซึ่งคนกลุ่มนี้ก็จะมีความกระตือรือร้นต่อความเป็นไปของสิ่งแวดล้อม มีการแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และจะก่อให้เกิดความสำเร็จตามมา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของรอตเตอร์ (Rotter . 1966 : 2) ที่พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน เชื่อว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะดีหรือไม่ก็ตาม เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง บุคคลนั้นก็จะเชื่อว่าตนสามารถทำนายและควบคุมผลที่เกิดขึ้นกับตนได้มาก ฉะนั้นบุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีการริเริ่ม และกระทำการต่าง ๆ เพราะเชื่อว่า ทำให้เกิดผลตามที่ต้องการได้มากดังนั้นจึงมานะพยายามเอาใจใส่ในการกระทำกิจกรรมหรือการประกอบอาชีพการงานของตน เป็นไปตามความเชื่อในตน ดังนั้นบุคคลที่มีความเชื่อภายในตนจะเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม การทำงานที่ดี ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองให้ไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและด้านการเงิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิธิญทวี (2532 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ และความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัคและออสตริน (Buck and Austrin. 1971 : 1861 – 1862) ที่พบว่าความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ

ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม และรายด้านทุกด้าน (ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการทำงานของราชการมักจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มเติมความรู้และพัฒนาตนเองได้โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของวุฒิการศึกษา ทั้งนี้เพราะการให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาไปพร้อมกันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของวงเดือน จงไพบูลย์ (2543 : 93) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปลายมาศ ขุนภักดี (2533 : 97) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทุกด้านของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

สถานภาพสมรส

จากการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวม และรายด้านทุกด้าน (ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง) ทั้งนี้เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบันบุคคลที่เป็นโสดสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจและเสียสละเวลาทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ รวมทั้งเป็นบุคคลที่ไม่มีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลครอบครัวและบุคคลในครอบครัว จึงทำให้บุคคลที่เป็นโสดสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่วนบุคคลที่สมรสแล้วถึงแม้จะมีบุตร แต่ส่วนมากก็ไม่ได้เลี้ยงดูบุตรด้วยตนเอง ทำให้มีความคล่องตัวไม่แตกต่างกับคนที่เป็นโสด ประกอบกับสถิติการสมรสของคนไทยปัจจุบัน จะสมรสเมื่อมีอายุมากขึ้น จึงทำให้ตนเองมีความพร้อมทางครอบครัว สามารถทำกิจกรรมใดๆ ก็ได้ไม่แตกต่างจากคนโสด (วงเดือน จงไพบูลย์. 2543 : 93) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2541 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยกับผู้แทนขายยา พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความสำเร็จในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวงเดือน จงไพบูลย์ (2543 : 93) ที่พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542 : 89) พบว่าสถานภาพสมรสไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

1.1 องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่ตนเองทำอยู่ มีความรู้สึกรักและชอบในงานที่ทำ นอกจากนี้ก็ควรมีการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บังคับบัญชา ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจกระทำโดยการจัดกิจกรรม สันทนาการต่างๆ การสร้างกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี เพื่อให้พนักงานทุกคนใกล้ชิดและไม่เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อมีปัญหา ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในที่สุด

1.2 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทางสายงานการสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย ควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการมีปัญหาทั้งการงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้หัวหน้างานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพและความสำเร็จต่อองค์กร

1.3 องค์กรควรมีการส่งเสริมหรือให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆ ของหัวหน้างานที่สำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น การมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความมุ่งมั่น พยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งทักษะในการเข้าสังคมกับบุคคลอื่น

1.4 องค์กรควรปรับสภาพแวดล้อมให้พนักงานรู้สึกรักและผูกพันต่ออาชีพที่ตนเองทำอยู่ รวมทั้งหาวิธีการ/แนวทางที่จะทำให้พนักงานรู้สึกประสบความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมากน้อยเพียงใด โดยการสังเกตและสัมภาษณ์กับหัวหน้างาน

2.2 ควรมีการศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยกับบุคคลในอาชีพอื่นๆ เช่น ทหาร ตำรวจ พยาบาล ครูอาจารย์ พนักงานบริษัทเอกชน เพื่อจะสามารถนำมาขยายผลในเชิงกว้างได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพทุกอาชีพนั้น เกิดจากปัจจัยใดบ้าง ซึ่งจะทำให้องค์กรต่างๆ สามารถนำมาเป็น ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.3 เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย โดยวัดความสำเร็จจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพของตนเอง ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยร่วมด้วย ซึ่งเป็นการวัดจากเกณฑ์ภายนอก ได้แก่ รายได้ เงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2.4 เนื่องจากตัวแปรระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและรายด้าน ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจจะทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลแทน เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว รูปแบบการเป็นผู้นำ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมฝึกหัดครู. (2527). บริการแนะแนวในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บำรุงศาสตร์.
- กลั่นแก้ว ป. จินตกานนท์. (2529). รายงานการวิจัยสตรีไทยในระดับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันทน์. (2533). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา อินทรไทย. (2525). ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). คุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา เรืองประพันธ์. (2531). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่สอนโดยหลักการเรียนเพื่อรู้แจ้งกับการสอนตามคู่มือครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำเนียร ช่างโชติ, วรรัตน์ รงคปราชญ์ และสมัย จิตต์ห่มวด. (2525). ข้อเสนอแนะทางอาชีพ. กรุงเทพฯ : โปรแฟสชั่นแนล พับลิชชิง.
- ชานนท์ บุรี. (2535). ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). ความสำเร็จในชีวิตเริ่มในวัยก่อนเรียน ใน การพัฒนาและส่งเสริมความเก่งของลูกรัก. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์.
- _____. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ : การวิจัยและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดารณี วงษ์อยู่น้อย. (2525). การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยวิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. (2533). ผลของการใช้ชุดการแนะแนวที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนจิระประวัตินวิทยาเขต จังหวัดนครสวรรค์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดุขฎิ โยเหลา, อภิญญา โพธิ์ศรีทอง; และปรินญา ณ วันจันทร์. (2539). รายงานการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิต และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูและพยาบาล จ.53. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดำรงค์ ฐานดี. (2520). : สังคมวิทยาว่าด้วยการอาชีพ. เอกสารประกอบการบรรยายวิชา SO 401 . ภาควิชาสังคมวิทยา-มานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทรศนะ ใจชุ่มชื่น. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร การแบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีชัย อ่ำวิจิตร. (2545). ทศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : ห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรด เซ็นเตอร์. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาก ทอภักดี. (2528). ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลกับความเชื่ออำนาจภายในตนของเด็กวัยรุ่นไทย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2528). อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานื่อนามัย ต่อผลงานโภชนาการของสถานื่อนามัย ในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2528). จิตวิทยาอุตสาหกรรมแบบประยุกต์. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์ และคณะ. (2528). พัฒนาการทางอาชีพ. เอกสารประกอบการบรรยายวิชา PC333 . แผนกจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นฤมล นิราทร. (2534). การวางแผนอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ. งานวิจัยเสริมหลักสูตร ปีงบประมาณ 2534 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นาถ พันธมนาวิน. (2528). *ภาวะผู้นำและประสิทธิผลของกลุ่มชาวนาในภาคกลาง*. ปริญญาานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยฟิลิปปินส์ ลอสบันยอส.
- นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์. (2539). *ตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชน*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นืออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. (2546). *รายงานการวิจัยตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงาน
ในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4*.
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความ
คลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการ
ศึกษาในส่วนภูมิภาค*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญม, มิลตัน แอล.; และเจมส์ ซี. เนเลอร์. (2532). *การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจอุตสาหกรรม*. แปล
โดยมณูญ ตนะวัฒนา. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาสน์.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญรับ ตักดีมณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ*.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
เอกสาร.
- เบญจวรรณ เนตรเขม. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร*. ปริญญาานิพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). *ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ประสาธ บันทังกูร. (2516). *ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการคิดแบบอเนกนัย*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรายมาศ ขุนภักดี. (2523). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม
โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป*. วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- ปาริชาติ รัตนราช. (2544). *ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาล
วิชาชีพ ในโรงพยาบาลในอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา
ในจังหวัดเชียงราย. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีดา จิรวาทิส. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในธุรกิจเอกชน.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2535). การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมัลติแวร์เทในทางสังคมศาสตร์และ
พฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. โครงการส่งเสริม
เอกสารวิชาการ.
- เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผอบเรียร วงศ์ภักดี. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคาร
พาณิชย์ไทย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2529). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัย
ครูสวนดุสิต.
- เพ็ญจันทร์ สว่างวงศ์ตระกูล. (2539). ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่
ประสบความสำเร็จ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญศรี วรสัมชติ. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด สติปัญญา และการสนับสนุนทาง
สังคมกับพฤติกรรมความเครียด ในวัยรุ่นตอนต้น. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
เอกสาร.
- ไพศาล หวังพาณิชย์. (2511). ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมนอกชั้นเรียนกับผลการเรียนของนิสิต
ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ปีการศึกษา 2510. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มะลิวรรณ สังข์อนันต์. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จในอาชีพตัวแทน
ประกันชีวิต บริษัทสยามซัมซุงประกันชีวิต จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะ
แนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา นกแย้ม. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพการขายของพนักงานขายบริษัท
ซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- มาริสา รัฐปัตย์. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาลา วิรุณานนท์. (2515). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบการรับรู้และการเลี้ยงดูลูก ในด้านการฝึกให้พึ่งตนเอง กับในด้านการยับยั้งการพึ่งตนเอง เปรียบเทียบเด็กในนครหลวงกับเด็กในต่างจังหวัด ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เมธี โพธิ์พัฒน์. (2523). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความซื่อสัตย์ของเด็กไทย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยศวรณ นิพนธ์ศิริผล. (2541). ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธ ไกรวรรณ. (2545). พื้นฐานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รุ่งทิพย์ สมานรักษ์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวิตสังคมและจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์. ปรินิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งโรส สหิทธิเวช. (2534). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหาร 4 ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา กิติวิภาค. (2525). การศึกษาจรรยาวิพากษ์เกี่ยวกับพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างชายหญิงของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2522. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เล็ก กาญจนผล. (2528). จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในองค์กร. ปรินิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วงเดือน จงโพนุลย์. (2543). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วัชร ทรัพย์มี. (2523). การแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย ศิริชนะ. (2540). การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา. อุดมศึกษา.
- วารี เจริญสกุลไทย. (2536). การมีส่วนร่วมของสตรีระดับผู้บริหารในการประกอบธุรกิจขนาดย่อม ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์ - มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่ บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยทางการศึกษา : 18(3)
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับ บทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ใน ภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิสุทธิ์ รัตติ. (2532). ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีระชัย บุญจรีนาถ. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขององค์การคำของ ครุสภา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วโรชา นาโคศิริ. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทย ประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไวรัช เจียมบรรจง. (2522). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว วิทยาลัยครูพระนคร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย เอกสาร.
- ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์. (2544). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการบริหาร พัสด ในมหาวิทยาลัยรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2525). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ส่งเสริมวิชาการพิมพ์.
- สมจิต บุญเรือง. (2516). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สมพร อธิติเดชพงศ์. (2530). *ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2522). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- _____. (2521). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- สมสุข ดิลกสกุลชัย. (2533). *การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีอายุตำแหน่งและระดับการศึกษาแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2525). *ความหมายการบริหารสำหรับนักบริหาร*. เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาหลักมนุษยสัมพันธ์ (ร.253) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- सानนท์ ฉายศรีศิริ. (2522). *องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันท์เอม. (2541). *จิตวิทยาเด็กเกร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2524). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. (2527). *การสร้างแบบทดสอบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2537). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวรรณ นาคพนม. (2522). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- สุทธิพร ไชยบุตร. (2539). *การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มาจากระบบการศึกษาแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- หัตยา มัทยาท. (2541). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรอนงค์ ธัญญะวิน. (2539). *การแนะแนวอาชีพ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล. (2541). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของผู้แทนขายยา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- อัจฉรา นุบผามาลา. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับ บัณฑิตศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิญา โพธิ์ศรีทอง. (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของ พยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร สุราฤทธิ์. (2547). *ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการบริการ ของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล ภัทร. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี จริยานุรักษ์กุล. (2528). *สถานภาพและบทบาททางวิชาชีพของแพทย์สตรีในสังคมไทยปัจจุบัน : ในทัศนะของแพทย์สตรี*. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (สังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อารี สุขก่องวารี. (2537). *การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล ใน สถาบันการศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2531). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- Anastasi, Anne. (1976). *Psychological Testing*. 2nd ed. New York : The Macmillan Company.
- Artachariya, Patricia. (1997, September-December). *A Study on Woman Managers in Thailand : Culture, Organizational and Domestic Issue*. ABAC Journal. 17(3) : 25-34.
- Atkinson, J.W. (1964). *An Introduction to Motivation*. New York. American Book Company.
- _____. (1966). *Motives in Fantasy, Action, and Society*. New Delhi, Affiliated East-West Press. PVT. Ltd.

- Baron, Robert A. and Greenberg, Jerald. (1990). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Blau, Gray, Paul, Allison and St.John, Natalie. (1993). *On Developing a General Index of Work Commitment*. Journal of Vocational Behavior. 32 : 284-297.
- Brandt, P.A. and Weinert, C. (1987). *Measuring Social Support with the Personal Resource Questionnaire*. Western Journal of Nursing Research.9:589-602.
- Broedling, Lartie A. (1975). *Relationship of Internal – External Control work Motivation and Performance in an Expectancy Model*. Journal of Applied Psychology.
- Buck Mildred R. and Harver R. Austin. (1971). *Factor Related to Social Achievement in a Economically Disadvantaged Group*. Child Development.
- Capland, B.H., Cassel, J.C. and Gare, S. (1977). *Social Support and Health, Medical Care*. 15c.
- Childs, Auralee and Klimoski, Richard J. (1986). *Successfully Predicting Career Success : An Application of the Biographical Inventory*. Journal of Applied Psychology. 71(1) : 3-8.
- Christopher, Orpen. (1998). *The Effect of Performance Measurability on The Relationship Between Career Attitudes and Career Success*. Journal of Social Psychology.
- Chow, Wing S. and Luk, Vivienne W.M. (1996). *Management in the 1990S : A Comparative Study of Woman Mnagers in China and Hong Kong*. Journal of Managerial Psychology. 11(1) : 24-36.
- Drucker, Peter F. (1954). *The Practice of Management*. New York : Harper & Row Publishers, Inc.
- Dubrin, Andrew J. (1990). *Effecting Business Psychology*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J : Prentice-Hall.
- Dyer, Elaine D. and others. (1967). *Nurse Performance Description : Criteria, Predictors and Correlates*. Salt Lake City, University of Utah Press.
- Gattiker, Urs E. and Larwood, Laurie. (1986). *Subjective Career Success : A Study of Manager and Support Personnel*. Journal of Business and Psychology. 1.
- Good, Cater V. (1945). *Dictionary of Education*. New York : McGraw Hill Book Co.
- Hanks, Patrick et al. (1991). *Collins School Dictionary*. London : Harper Collins.
- Hayman, Muriel Jane. (1985). *The Relationship Between Teacher Motivation and Teacher Effectiveness among Selected Secondary School Teachers*. Dissertation Abstracts International.

- Hermans, Hubert J.M. (1970-August). *A Questionnaire Measure of Achievement Motivation*. Journal of Applied Psychology.
- Hicks, Herbert G. (1972). *The Management of Organization : A System and Human Resources Approach*. 2nd ed. Tokyo : McGraw – Hill Kogakusha. Ltd.
- House, J.S. (1981). *The nature of Social support*. In M.A. Reading (Ed) *Work Stress and Social Support*. (pp.13-23). Philadelphia : Addison Wesley
- Judge, Timothy A. et al. (1995). *An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success*. Personnel Psychology. 48(3) : 485-519.
- McClellan, David C. (1953). *Achievement Motive*. New York : Appoton Teaching Croft.
- _____. (1961). *The Achieving Society*. New York : Van Nostrand Company, Inc
- Melamed, Tuvia. (1995). *Career Success : The Moderating Effect of Gender*. Journal of Vocational Behavior. 47 : 35-60.
- Pedhazur, Elazar J. (1997). *Multiple Regression in Behavior research*. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Reyes, Prdro. (1990, July-August.) *Individual Work Orientation and Teacher Outcomes*. In The Journal of Educational Research. : 327-335.
- Rhee, Susan Byungsook. (1993, October). *Variable Related to Career Success : Korean-American Women of Distinction Tell Their Stories (Barriers)*. Dissertation Abstracts International-A. (CD-ROM). 54(04) : 1335. Available : UMI; 1997.
- Robbins, Stephens P. (1993). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. 6th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Rotter, Julian B. (1966). *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*, *Psychological Monographs : General and Applied*.
- Sarason, I.G. and others. (1983). *Assessing Social Support : the Social Support Questionnaire*. Journal of Personality & Social Psychology. 44(1) : 127-139.
- Steers, Richard M. (1991). *Introduction to Organizational Behaviors*. 4th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Solomon, D. and M.T.Oberlander.(1974). *Locus of Control in the Classroom, Psychological Concept in the Classroom*. New York : Harper and Row Publishers.
- Stickland, Bonnie F. (1977). *Internal External Control of Reinforcement*, in Thomas Blass (ed.) *Personality Variables in Social Behavior*. New York : John Wiley & Sons.
- Super, D.E. & Behn, M.J. (1970). *Occupational Psychology (Belmont), Calif. Wadsworth*.

- Thurstone, L.L.(1967). *Attitudinal Can be Measure, Attitude Theory and Measurement*. New York : John Wiley and Sons.
- Triandis, Harry C. (1971). *Attitude and Attitude Change*. New York : John Wiley & Son, Inc.
- Waldman, David A. and Bruce J.Avolio. (1986). *A Meta Analysis of Differences in Job Performance*. Journal of Applied Psychology.
- Wallace, Jean E. (1997). *Becker's Side-Bet Theory of Commitment Revisited : Is It Time for a Moratorium or a Resurrection?*. Human Relations. 50 (6) : 727 - 749
- Williams, Albert Edward. (1993). *Motivation assessment in Organization : The application of importance – performance analysis*. Dissertation Abstract International. (1993-April). 53(10) : 3673-3674.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์ข้อความรายข้อ

ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อที่	IOC	ผลการคัดเลือก
แบบวัดความเชื่อ อำนาจภายในตน	1	1.00	นำไปใช้	11	1.00	นำไปใช้
	2	0.80	นำไปใช้	12	0.60	นำไปใช้
	3	0.80	นำไปใช้	13	0.80	นำไปใช้
	4	0.80	นำไปใช้	14	0.80	นำไปใช้
	5	0.80	นำไปใช้	15	0.60	นำไปใช้
	6	0.80	นำไปใช้	16	0.80	นำไปใช้
	7	1.00	นำไปใช้	17	1.00	นำไปใช้
	8	1.00	นำไปใช้	18	1.00	นำไปใช้
	9	1.00	นำไปใช้	19	1.00	นำไปใช้
	10	0.60	นำไปใช้	20	1.00	นำไปใช้
แบบวัดแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์	1	1.00	นำไปใช้	11	1.00	นำไปใช้
	2	1.00	นำไปใช้	12	0.80	นำไปใช้
	3	1.00	นำไปใช้	13	1.00	นำไปใช้
	4	1.00	นำไปใช้	14	1.00	นำไปใช้
	5	1.00	นำไปใช้	15	0.80	นำไปใช้
	6	1.00	นำไปใช้	16	1.00	นำไปใช้
	7	1.00	นำไปใช้	17	1.00	นำไปใช้
	8	1.00	นำไปใช้	18	0.80	นำไปใช้
	9	1.00	นำไปใช้	19	0.80	นำไปใช้
	10	1.00	นำไปใช้	20	1.00	นำไปใช้
แบบวัดทัศนคติใน การทำงาน	1	1.00	นำไปใช้	11	1.00	นำไปใช้
	2	1.00	นำไปใช้	12	1.00	นำไปใช้
	3	1.00	นำไปใช้	13	1.00	นำไปใช้
	4	1.00	นำไปใช้	14	0.80	นำไปใช้
	5	1.00	นำไปใช้	15	0.60	นำไปใช้
	6	1.00	นำไปใช้	16	1.00	นำไปใช้
	7	1.00	นำไปใช้	17	0.80	นำไปใช้
	8	1.00	นำไปใช้	18	0.80	นำไปใช้
	9	1.00	นำไปใช้	19	0.60	นำไปใช้
	10	0.80	นำไปใช้	20	1.00	นำไปใช้

ตาราง 13 (ต่อ) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อที่	IOC	ผลการคัดเลือก
แบบวัดการ สนับสนุนจากสังคม	1	1.00	นำไปใช้	11	1.00	นำไปใช้
	2	1.00	นำไปใช้	12	0.80	นำไปใช้
	3	0.80	นำไปใช้	13	0.60	นำไปใช้
	4	0.80	นำไปใช้	14	1.00	นำไปใช้
	5	1.00	นำไปใช้	15	0.80	นำไปใช้
	6	1.00	นำไปใช้	16	1.00	นำไปใช้
	7	1.00	นำไปใช้	17	0.80	นำไปใช้
	8	1.00	นำไปใช้	18	1.00	นำไปใช้
	9	1.00	นำไปใช้	19	1.00	นำไปใช้
	10	1.00	นำไปใช้	20	0.60	นำไปใช้
แบบวัดความสำเร็จ ในอาชีพเชิงอัตนัย	1	0.80	นำไปใช้	15	0.80	นำไปใช้
	2	0.60	นำไปใช้	16	1.00	นำไปใช้
	3	1.00	นำไปใช้	17	1.00	นำไปใช้
	4	0.60	นำไปใช้	18	1.00	นำไปใช้
	5	1.00	นำไปใช้	19	0.80	นำไปใช้
	6	1.00	นำไปใช้	20	1.00	นำไปใช้
	7	0.80	นำไปใช้	21	1.00	นำไปใช้
	8	0.80	นำไปใช้	22	1.00	นำไปใช้
	9	1.00	นำไปใช้	23	0.80	นำไปใช้
	10	1.00	นำไปใช้	24	1.00	นำไปใช้
	11	1.00	นำไปใช้	25	1.00	นำไปใช้
	12	1.00	นำไปใช้	26	1.00	นำไปใช้
	13	1.00	นำไปใช้	27	0.80	นำไปใช้
	14	1.00	นำไปใช้	28	1.00	นำไปใช้

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ข้อที่	r	ผลการคัดเลือก	ข้อที่	r	ผลการคัดเลือก
แบบวัดความเชื่อ อำนาจภายในตน	1	0.358	นำไปใช้	11	0.220	นำไปใช้
	2	0.666	นำไปใช้	12	0.401	นำไปใช้
	3	0.146	ตัดทิ้ง	13	0.071	ตัดทิ้ง
	4	0.062	ตัดทิ้ง	14	0.242	นำไปใช้
	5	0.241	นำไปใช้	15	0.537	นำไปใช้
	6	0.508	นำไปใช้	16	0.533	นำไปใช้
	7	0.239	นำไปใช้	17	0.251	นำไปใช้
	8	0.455	นำไปใช้	18	0.449	นำไปใช้
	9	0.067	ตัดทิ้ง	19	0.318	นำไปใช้
	10	0.516	นำไปใช้	20	0.029	ตัดทิ้ง
แบบวัดแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	1	0.542	นำไปใช้	11	0.321	นำไปใช้
	2	0.326	นำไปใช้	12	0.520	นำไปใช้
	3	0.269	ตัดทิ้ง	13	0.583	นำไปใช้
	4	0.279	ตัดทิ้ง	14	0.486	นำไปใช้
	5	0.533	นำไปใช้	15	0.166	ตัดทิ้ง
	6	0.402	นำไปใช้	16	0.553	นำไปใช้
	7	0.500	นำไปใช้	17	0.281	นำไปใช้
	8	0.208	ตัดทิ้ง	18	0.393	นำไปใช้
	9	0.504	นำไปใช้	19	0.310	นำไปใช้
	10	0.105	ตัดทิ้ง	20	0.509	นำไปใช้
แบบวัดทัศนคติใน การทำงาน	1	0.340	ตัดทิ้ง	11	0.544	นำไปใช้
	2	0.499	นำไปใช้	12	0.738	นำไปใช้
	3	0.277	ตัดทิ้ง	13	0.693	ตัดทิ้ง
	4	0.184	ตัดทิ้ง	14	0.772	นำไปใช้
	5	0.637	นำไปใช้	15	0.638	นำไปใช้
	6	0.395	นำไปใช้	16	0.667	นำไปใช้
	7	0.583	นำไปใช้	17	0.231	ตัดทิ้ง
	8	0.700	นำไปใช้	18	0.472	นำไปใช้
	9	0.757	นำไปใช้	19	0.507	นำไปใช้
	10	0.440	นำไปใช้	20	0.518	นำไปใช้

ตาราง 14 (ต่อ) ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ข้อที่	r	ผลการคัดเลือก	ข้อที่	r	ผลการคัดเลือก
แบบวัดการสนับสนุน จากสังคม	1	0.707	นำไปใช้	11	0.626	นำไปใช้
	2	0.349	ตัดทิ้ง	12	0.533	นำไปใช้
	3	0.420	นำไปใช้	13	0.512	นำไปใช้
	4	0.522	นำไปใช้	14	0.568	นำไปใช้
	5	0.500	นำไปใช้	15	0.537	นำไปใช้
	6	0.216	ตัดทิ้ง	16	0.565	นำไปใช้
	7	0.507	นำไปใช้	17	0.024	ตัดทิ้ง
	8	0.115	ตัดทิ้ง	18	0.431	ตัดทิ้ง
	9	0.560	นำไปใช้	19	0.640	นำไปใช้
	10	0.496	นำไปใช้	20	0.593	นำไปใช้
แบบวัดความสำเร็จ ในอาชีพเชิงอัตนัย	1	0.655	นำไปใช้	15	0.534	นำไปใช้
	2	0.622	นำไปใช้	16	0.249	นำไปใช้
	3	0.629	นำไปใช้	17	0.409	นำไปใช้
	4	0.783	นำไปใช้	18	0.435	นำไปใช้
	5	0.585	ตัดทิ้ง	19	0.320	นำไปใช้
	6	0.565	ตัดทิ้ง	20	0.219	ตัดทิ้ง
	7	0.744	นำไปใช้	21	0.154	ตัดทิ้ง
	8	0.608	นำไปใช้	22	0.490	นำไปใช้
	9	0.602	ตัดทิ้ง	23	0.453	นำไปใช้
	10	0.628	นำไปใช้	24	0.338	ตัดทิ้ง
	11	0.597	นำไปใช้	25	0.506	นำไปใช้
	12	0.598	นำไปใช้	26	0.676	นำไปใช้
	13	0.691	นำไปใช้	27	0.515	นำไปใช้
	14	0.559	ตัดทิ้ง	28	0.386	ตัดทิ้ง

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างานสายสนับสนุน
วิชาการใน มหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

1. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

2. สถานภาพสมรส

- () โสด
- () สมรส
- () หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

3. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 11 ปี
- () 11 - 20 ปี
- () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงบ้างไม่ จริงบ้าง	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
1	รู้สึกว่ามันคุ้มค่าที่พยายามทำอะไรอย่างเต็มที่แล้วไม่เคยได้ผลตามที่เรายพยายาม.....					
2	การขยันทำงานอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ชีวิตดีขึ้น..					
3	เมื่อมีสิ่งเลวร้ายกำลังจะเกิดขึ้น มักจะเกิดขึ้นแน่ๆไม่ว่าจะหยุดยั้งด้วยวิธีใดๆ ก็ตาม.....					
4	เมื่อมีใครไม่ชอบท่าน ท่านไม่มีทางแก้ไขอะไรได้..					
5	ถ้าโชคดีแต่เข้าก็หวังว่าสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นวันนี้จะดีทั้งหมด.....					
6	การได้ทำงานที่ต้องการส่วนมากเป็นเพราะโชคช่วย.....					
7	คนที่ทำงานดี ย่อมได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง.....					
8	การได้เป็นพนักงานดีเด่นในการทำงาน ส่วนใหญ่ต้องอาศัยการรู้จักคนมาก.....					
9	งานส่วนใหญ่สามารถทำสำเร็จได้ หากเราตั้งใจเป้าหมายไว้ว่าจะต้องทำให้สำเร็จ.....					
10	ความแตกต่างระหว่างผู้ที่ทำรายได้ได้มากกับผู้ที่ทำรายได้ได้น้อย ที่สำคัญก็คือความมีโชค.....					
11	ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ชอบท่าน ก็เป็นสิ่งที่ยากมากที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชากลับมาชอบท่านได้.....					
12	ในที่ทำงานของท่าน การขยันขันแข็งในการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่สูญเปล่า.....					
13	ชีวิตของท่านถูกกำหนดด้วยดวงชะตา.....					
14	การจะได้ทำงานที่ดี มักต้องมีญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูงดำรงตำแหน่งสูงๆ.....					
15	การเลื่อนตำแหน่งมักจะเป็นเรื่องของความมีโชค.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	จริงเพียงเล็กน้อย	ไม่จริงเลย
1	เมื่อทำงานใดๆ ท่านจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น.....					
2	เมื่อท่านยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ท่านก็จะพยายามทำงานนั้นอีกจนกว่าจะสำเร็จ....					
3	เพื่อนร่วมงานมองว่าท่านขยันทำงานหนักเอาเบาสู้.....					
4	งานใดก็ตามที่ท่านได้ปฏิบัติจะต้องได้รับผลสำเร็จ.....					
5	แม้ว่างานที่ท่านจะยากและน่าเบื่อ ท่านก็จะเอาใจใส่อยู่กับงานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ.....					
6	ท่านชอบปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถ.....					
7	ท่านจะใช้เวลาพยายามในงานที่แก้ปัญหาได้ยากมากยิ่งขึ้น.....					
8	ในการปฏิบัติงานของท่าน แม้ว่าจะมีสิ่งใดๆ มารบกวน ท่านก็จะทำงานนั้นจนสำเร็จ.....					
9	ท่านพยายามทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท่านได้ตั้งไว้.....					
10	เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ท่านจะพยายามทำงานกระทั่งสำเร็จ.....					
11	ท่านคิดว่าการพยายามทำงานด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร ช่วยให้ประสบความสำเร็จได้.....					
12	หากท่านทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ท่านจะพยายามไม่ทำสิ่งนั้นอีก.....					
13	ท่านเชื่อว่าการพยายามทำงานหนักอยู่เสมอ จะช่วยให้ท่านมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้น.....					
14	ท่านชอบลองทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้.....					
15	ท่านชอบที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน.....					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดทัศนคติในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ส่วน ใหญ่จริง	จริงบ้างไม่ จริงบ้าง	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
1	งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย.....					
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน.....					
3	ท่านรู้สึกว่าอาชีพด้านการสนับสนุนวิชาการมี ฐานะต่ำต้อยกว่าอาชีพอื่นในสังคม.....					
4	ท่านรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบริการ วิชาการ.....					
5	การปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการเป็นงานที่ น่าสนใจ.....					
6	ท่านมีความสุขในการทำงานด้านการบริการ วิชาการ.....					
7	ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อนึกถึงอาชีพด้านการบริการ วิชาการ.....					
8	ท่านจะแนะนำบุตรหลานให้ปฏิบัติงานด้านการ บริการวิชาการ.....					
9	ท่านคิดว่างานด้านการบริการวิชาการเป็นอาชีพที่ มีเกียรติในสังคม.....					
10	อาชีพด้านการบริการวิชาการมีความหมายต่อ ท่านมาก.....					
11	ท่านมักจะพูดถึงความสำคัญของงานด้านการ บริการวิชาการให้ผู้อื่นฟังเสมอ.....					
12	งานของท่านเป็นงานที่ทำคุณประโยชน์ต่อสังคม..					
13	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีระเบียบแบบแผนและ กฎเกณฑ์ที่ตายตัวเกินไป.....					
14	ท่านรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเองเมื่อประกอบอาชีพ ด้านการบริการวิชาการ.....					
15	ท่านสามารถเรียนรู้อะไรได้มากมายจากงานของ ท่าน.....					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากสังคม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงบ้างไม่ จริงบ้าง	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
1	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำท่านเมื่อมีปัญหา.....					
2	ท่านรับรู้ถึงความเห็นใจที่ผู้บังคับบัญชามีต่อท่าน.....					
3	เมื่อท่านมีปัญหา อุปสรรคในการทำงาน จะได้รับการแก้ไขจากผู้บังคับบัญชา.....					
4	ผู้บังคับบัญชาใส่ใจเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของท่าน.....					
5	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน.....					
6	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ.....					
7	ผู้บังคับบัญชาชมเชยท่าน เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี.....					
8	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน.....					
9	ท่านมีคนใกล้ชิดในที่ทำงานที่ทำให้ท่านรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย.....					
10	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน.....					
11	ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของท่าน.....					
12	ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามความต้องการของท่าน เมื่อท่านร้องขอ.....					
13	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี.....					
14	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงานเป็นอย่างดี.....					
15	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา.....					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงบ้างไม่ จริงบ้าง	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
1	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ.....					
2	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ท่านทำ.....					
3	เวลาทำงานเป็นเวลาที่ท่านมีความสุขมากที่สุด.....					
4	ท่านพอใจงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน.....					
5	ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ.....					
6	ท่านได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน.....					
7	ผู้บริหารระดับสูงกว่าให้ความไว้วางใจในตัวท่าน..					
8	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน..					
9	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี.....					
10	ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน.....					
11	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน.....					
12	ท่านมีรายได้ไม่น้อยเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน.....					
13	ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนมากเพียงพอกับผลงานที่ท่านทำ.....					
14	ในงานอาชีพระดับนี้ ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนมากพอแล้ว.....					
15	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายในเรื่องรายได้ไว้.....					
16	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน.....					
17	ท่านคิดว่าได้ก้าวหน้าถึงเป้าหมายในงานอาชีพที่ได้ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด.....					
18	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากงานที่ท่านทำอยู่.....					
19	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึงความก้าวหน้าและความรับผิดชอบของท่าน.....					
20	ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันให้สูงขึ้นได้.....					

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. อาจารย์ น้ำผึ้ง อินทะเนตร | ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลทางการศึกษา |
| 2. อาจารย์ กิตติศักดิ์ นิวัฒน์ | ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลทางการศึกษา |
| 3. อาจารย์ ธีระวัฒน์ สุชีสาร | ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลทางการศึกษา
โรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา |
| 4. อาจารย์ สุรางค์ ประเทศ | ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 |
| 5. อาจารย์ วรณวดี สุขแจ่ม | ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลทางการศึกษา |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสินิทธา สุขสวัสดิ์
วันเดือนปีเกิด	14 ธันวาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	26/236 หมู่ 10 ถนนชลมารคพิจารณ์ ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิจัย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทฐานลักษณ์ จำกัด (มหาชน) 129/1 ถนนช่องนนทรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	ประถมศึกษา จากโรงเรียนเทศบาลวัดภูผาภิมุข อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษา จากโรงเรียนพัทลุง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
พ.ศ. 2545	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาคณิตศาสตร์ประยุกต์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2550	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและ สถิติทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ