ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ปริญญา

การบริหารการศึกษา | การศึกษา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Influences of Administrator's Leadership Styles, Personal Traits, Job Characteristic and Work Motivation on Rajabhat University Instructors Goal

นามผู้วิจัย นางพรทิพย์ คำชาย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ สารสว่าง, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์, ค.ค.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(รองศาสตราจารย์วินัย ดำสุวรรณ, วท.ค.)

รักษาราชการแทน หัวหน้าภาควิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑป ไชยชิต, ค.ค.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Influences of Administrator's Leadership Styles, Personal Traits, Job Characteristic and Work Motivation on Rajabhat University Instructors Goal

โดย

นางพรทิพย์ คำชาย

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พรทิพย์ คำชาย 2557: อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ สารสว่าง, Ph.D. 304 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงานและเป้าหมายในการทำงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ตัวอย่าง คือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 12 แห่ง จำนวน 534 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอธิบายแบบภาวะผู้นำได้สูงสุด การมุ่งอนาคต และการรับรู้ความสามารถของตนเองอธิบายลักษณะส่วนบุคคลได้สูงสุด อาจารย์มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานสูงกว่าลักษณะงานด้านอื่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงสุด และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นเป้าหมายสำคัญ 2) ตัวแบบอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 119.92, df = 100, p- = 0.08523, RMSEA = 0.019, CFI = 1.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.96) โดยแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pornthip Khamchai 2014: Influences of Administrator's Leadership Styles, Personal Traits, Job Characteristic and Work Motivation on Rajabhat University Instructors Goal. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Assistant Professor Sudarat Sarnswang, Ph.D. 304 pages.

The purposes of this research were to study 1) level of Administrator's Leadership Styles, personal traits, job characteristic, and work motivation and work goals. 2) Influence of Administrator's Leadership Styles, Personal Traits, Job Characteristic and Work Motivation on Rajabhat University Instructors Goal. This research was a quantitative research and the data collection was done using a questionnaire. The sample of 534 instructors was randomly drawn from 12 Rajabhat Universities. The data were analyzed through descriptive statistics, correlation coefficient analysis, and Structural Equation Modeling.

The findings revealed as follows. 1) The supportive leadership style was the best explanation among the leadership styles; future orientation and self-efficacy were the best explanation of personal traits; instructor autonomy was higher than the other job characteristics; need for affiliation and need for power were the highest; and Job satisfaction was an important goal. 2) The model of influences of administrator's leadership styles, personal traits, job characteristic and work motivation on Rajabhat university instructors goal was supported by the empirical data (Chi-square = 119.92, df = 100, p- = 0.08523, RMSEA = 0.019, CFI = 1.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.96); and the work motivation was completed mediation variable.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้การดูแลอย่างเต็มที่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุดารัตน์ สารสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบความถูกต้อง เพิ่มเติมประเด็นสำคัญ รวมทั้งให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนแล้วเสร็จ ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ การเรียนรู้ครั้งนี้มีคุณค่ายิ่งสำหรับผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ประทีป สยามชัย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และ ดร.สนั่น ประจงจิตร ประธานกรรมการการสอบที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีคุณค่ายิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่ให้คำแนะนำในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ให้ความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการทดลองใช้และหาคุณภาพเครื่องมือ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จตามความประสงค์

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สวัสดิ์ คำชาย คุณฉัตรวดี คำชาย และ คุณธีรพล คำชาย ที่ให้กำลังใจในการศึกษาและให้การสนับสนุนในการทำวิจัยตลอดมา ขอขอบคุณ ดร. คณิต เจียรกลาง ดร. ปริญญา มีสุข ที่ให้การช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าของผลงานทุกชิ้นที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากงานวิจัยนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่คุณพ่อ คุณแม่ และบูรพาจารย์ทุกท่าน และขออุทิศส่วนกุศลให้ คุณพ่อเข่ง ศิริอำนาจ และ น้องชมพิศ ศิริอำนาจ ผู้ล่วงลับ

พรทิพย์ คำชาย

พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (5)

บทที่ 1 บทนำ 1
- ความสำคัญของปัญหา 1
- คำถามการวิจัย 9
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย 10
- ขอบเขตการวิจัย 10
- ตัวแปรในการวิจัย 11
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 12
- นิยามศัพท์ 12

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 17
- แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน 18
- แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ 64
- แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล 82
- แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของงาน 106
- แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 112
- มหาวิทยาลัยราชภัฏ 125
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 135
- กรอบแนวคิดการวิจัย 156
- สมมติฐานของการวิจัย 161

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 162
- ประชากรและตัวอย่าง 162
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 164
- การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 172
- การเก็บรวบรวมข้อมูล 173
- การวิเคราะห์ข้อมูล 174

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	177
ผลการวิจัย	179
ข้อวิจารณ์	212
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	231
สรุปผลการวิจัย	233
ข้อเสนอแนะ	236
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	240
ภาคผนวก	282
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยและหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์	283
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	287
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	304

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	176
2	ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	180
3	ค่าสถิติพื้นฐานแสดงลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	181
4	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	184
5	ค่า KMO และค่า Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรภายนอกที่ใช้ในงานวิจัย	187
6	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร	188
7	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรลักษณะของงาน	192
8	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู	195
9	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต	196
10	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน	198
11	การปรับโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และลักษณะส่วนบุคคล	201

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและลักษณะส่วนบุคคล	202
13	เปรียบเทียบดัชนีการปรับโมเดลก่อนและหลังการปรับโมเดลอิทธิพลแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์	206
14	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม (TE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลทางตรง (DE) ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงาน	207

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	องค์ประกอบหลักของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย	30
2	ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย	36
3	แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย	38
4	แสดงแบบจำลองความคาดหวังอย่างง่าย	53
5	แผนภูมิแสดงประเภทของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งการ	72
6	แผนภูมิแสดงประเภทของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	75
7	แผนภูมิแสดงประเภทของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	78
8	แผนภูมิแสดงประเภทของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	81
9	แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)	110
10	กรอบแนวคิดในการวิจัย	160
11	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และลักษณะส่วนบุคคล ก่อนปรับให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนปรับ)	199

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
12	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และลักษณะส่วนบุคคล หลังปรับให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับ)	200
13	ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงาน ก่อนการปรับโมเดลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนการปรับ)	204
14	ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงาน หลังการปรับโมเดลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังการปรับ)	205

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัย ถือว่าเป็นแหล่งผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ เป็นแหล่งฝึกอบรม วิจัย เป็นแหล่งที่มีประสิทธิภาพในการจัดฝึกอบรม และเป็นแหล่งที่ให้โอกาสศึกษาได้ตลอดชีวิต (Barnett, 1994) ภาระหน้าที่หลักที่มหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ คือ ผลิตบัณฑิตระดับอุดมศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สำหรับการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายนั้น บุคคลที่เป็นตัวจักรสำคัญ คือ อาจารย์ และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ (วีรวรรณ สุกิน, 2551) อันเป็นที่มาของประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดของมหาวิทยาลัย (สมจิตร สงสาร, 2552) อีกส่วนหนึ่งคือ ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพราะเป็นผู้นำในระดับหน่วยปฏิบัติ ที่สามารถนำแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่จะให้การกระตุ้นยั่วยุ ปลุกเร้า ท้าทาย เพื่อให้อาจารย์มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทกับการทำงาน พร้อมสนับสนุนให้อาจารย์มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างลุ่มลึก และแจ่มแจ้ง พร้อมสนับสนุนปัจจัยหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานต่าง ๆ ให้เพียงพอ อันทำให้อาจารย์มีประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ (ศุภวัฒน์ กลิ่นจันทน์, 2552) ดังนั้นการบริหารงานภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาจะมีประสิทธิภาพสูง ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบทั้งการจัดองค์การ ผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Reddin, 1970) ซึ่งตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคปัจจุบันที่นอกเหนือจะเน้นความสำเร็จในด้านผลสำเร็จขององค์การแล้วยังมุ่งเน้นที่จะทำให้คนในองค์การมีความผาสุก มีความพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และได้ทำงานในความรับผิดชอบของตนเอง และงานส่วนรวมเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (ธัญญา ผลอนันต์, 2546)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นแหล่งผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาสังคม และท้องถิ่น มีพัฒนาการมาจากโรงเรียนฝึกหัดครูที่มุ่งเน้นเฉพาะการผลิตครู เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ต่อมาปี พ.ศ. 2505 ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครู มีการขยายการเปิดสอนถึงชั้นประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปก.ศ.สูง) ในวิชาเอกต่าง ๆ และในปี พ.ศ. 2518 ได้มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518" ทำให้วิทยาลัยครูทั่วประเทศสามารถเปิดสอนระดับปริญญา และเปิดสอนในหลายสาขาวิชาเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ซึ่งเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโดยปรดเกล้า พระราชทานนามสถาบันว่า "สถาบันราชภัฏ" แทนวิทยาลัยครู และต่อมาวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2538 ได้มีประกาศใช้ "พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538" จึงทำให้สถาบันราชภัฏสามารถเปิดสอนในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ในหลากหลายสาขาวิชา และภายหลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ส่งผลให้สถาบันราชภัฏซึ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล กล่าวคือ สามารถดำเนินพันธกิจของตนได้โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษา และในเวลาต่อมาได้มีการประกาศใช้ "พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547" ทำให้สถาบันราชภัฏ 40 แห่งที่กระจายอยู่ตามส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยนามว่า "มหาวิทยาลัยราชภัฏ" เพื่อทำหน้าที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์ และภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความดี สร้างสำนึกในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่น และของชาติ เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครูประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน และองค์กรอื่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้าน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมทั้งศึกษาส่งเสริม สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ผลจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 40 แห่ง มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยเกิดใหม่ การก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยพร้อม ๆ กับพันธกิจที่สำคัญ และยิ่งใหญ่ดังวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และเป็นที่สังคมคาดหวัง จึงเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยต้องเตรียมความพร้อมในหลาย ๆ เรื่อง โดยเฉพาะคุณภาพอาจารย์ผู้สอน เพราะคณาจารย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการหรือการบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย เนื่องจากภาระหน้าที่ทั้งสี่ด้านของมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ล้วนเป็นงานในความรับผิดชอบของคณาจารย์ทั้งสิ้น (ประเสริฐ จริยานุกูล, 2538 อ้างใน สหัทยา ดำรงเกียรติศักดิ์, 2541) ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคลสามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการได้อย่างอิสระ ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในด้านการบริหารงานบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคล ตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดหรือแย้งกับที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 (สุรชัย ขวัญเมือง, 2550) และแต่ละแห่งได้มีการพัฒนาคุณภาพอาจารย์อย่างต่อเนื่องในหลายรูปแบบ เช่น การส่งเสริมให้ศึกษาต่อระดับสูง การสนับสนุนให้มีการวิจัย ฝึกอบรมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนตามความจำเป็นและเหมาะสม พร้อม ๆ กับการพัฒนาด้านโครงสร้าง กฎระเบียบ ข้อบังคับ อันเกี่ยวกับคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

อย่างไรก็ตามพบว่า คุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยเฉพาะคุณภาพของอาจารย์ ซึ่งจากรายงานผลการสำรวจภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาที่รายงานต่อสาธารณชนว่า “...ภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏคุณภาพแย่ ถูกทิ้งห่างจากมหาวิทยาลัยอื่นหลายร้อยเท่า โดยเฉพาะภาพรวมมีปัญหาด้านคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนเป็นปัญหาที่รุนแรงมาก เพราะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่มีผลงานการวิจัยน้อยกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วไปถึงสองร้อยเท่า...” (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2551) นอกจากนั้น “...มหาวิทยาลัยราชภัฏยังถูกจัดเป็นมหาวิทยาลัยชั้นสาม กล่าวคือ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีผู้นิยมเลือกเข้าศึกษาเป็นลำดับถัดจากมหาวิทยาลัยเอกชน...” (วิษณุ บุญมารัตน์, 2552) ทั้ง ๆ ที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ และผลจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 พบว่า ในส่วนของบุคลากรด้านการศึกษา ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอนจะต้องถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักศึกษา จากข้อมูลบุคลากรผู้ทำการสอนในสถาบันอุดมศึกษาจะพบว่า สัดส่วนผู้สอนที่มีวุฒิในระดับปริญญาเอกในมหาวิทยาลัยราชภัฏจะมีส่วนน้อย นอกจากนี้ตำแหน่งทางวิชาการยังเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้สอนในสถาบันอุดม ศึกษา อีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงผลงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ยิ่งตำแหน่งวิชาการสูงเพียงใดก็จะมีผลงานทางวิชาการมากเท่านั้น จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาพบว่า ร้อยละ 66 ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้นไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และสัดส่วนของอาจารย์ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์มีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้น ซึ่งเมื่อพิจารณาหน่วยงานที่สังกัดพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีอยู่ร้อยละ 0.1 สำหรับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเดียวกับมหาวิทยาลัยอื่นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งบอกถึงศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ก็พบว่ายังมีปัญหา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) จากข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อบ่งชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวมอย่างมาก ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค้นหาว่ามีปัจจัยอะไรที่เป็นตัวบ่งชี้ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏบรรลุเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับของสังคม

ในปัจจุบันการบริหารองค์การ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่ชัดเจน และสามารถวัดได้ มักมีการกำหนดเป้าหมาย เพราะเป้าหมาย เป็นสิ่งที่กำหนดไว้เพื่อขับเคลื่อนการกระทำใด ๆ ให้ไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายยังเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อน หรือกระตุ้นการกระทำของบุคคล ทั้งมีส่วนลดข้อขัดแย้ง ลดความสับสนว่าบุคคลจะไปทางไหน และช่วยชี้บอกทางที่บุคคลต้องการจะเป็น (Hoy and Hoy, 2006) นอกจากนั้น Hughes ยังอธิบายว่า เป้าหมาย (goal) ที่ดีมีอิทธิพลจูงใจต่อการกระทำของบุคคลเป็นเป้าหมายที่เกิดจากความต้องการ (needs) โดยบุคคลต้องมีการเข้าใจในวัตถุประสงค์ของความต้องการนั้น (purpose) โดยปกติพบว่า ความต้องการใด ๆ มักมีลักษณะจูงใจบุคคลสองลักษณะ คือ เป็นความต้องการความพึงพอใจจากการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล (motivation needs) และเป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจจากสิ่งต่าง ๆ (maintenance needs) โดยทั่วไปพบว่าการตั้งเป้าหมายในการทำงาน (goal) จะเน้นที่ผลลัพธ์เป้าหมายของพฤติกรรม (Kuhl, 1986) ซึ่งจากการศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์เป้าหมายจากการทำงาน ปัจจุบันนักวิจัยก็ยังคงพยายามหาคำอธิบาย และหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่ออธิบายถึงผลลัพธ์ในการทำงานของกลุ่มตลอดมา และพบว่าในปัจจุบันผลลัพธ์ของกลุ่มจะพิจารณาจากปัจจัยหลักสามประการ ได้แก่ ปัจจัยแรก เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลการทำงาน หรือประสิทธิผลในการทำงาน เช่น ยอดจำหน่ายสินค้า และกำไรที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ปัจจัยที่สอง เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่ม เช่น ความพึงพอใจในผลตอบแทน และความพึงพอใจในด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น และปัจจัยที่สาม เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทำงานร่วมกันต่อไปของสมาชิกภายในกลุ่ม (Hackman, 1987)

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับเป้าหมายที่ผ่านมา มีรายงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า เป้าหมายมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลดังเช่น งานวิจัยของ วรกานต์ เสี่ยงอารมณ์ (2541) ที่พบว่า พนักงานเย็บกระเป๋ารายวันมีผลิตภาพที่สูงขึ้นภายหลังการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการให้สิ่งจูงใจในรูปตัวเงิน นอกจากนี้ยังพบว่า เป้าหมายที่ยาก และการให้เงินรางวัลมีผลต่อการเพิ่มของผลิตภาพการทำงาน ส่วนผลการศึกษาของ วัฒนามาศ ปั้นแต่ง (2550) พบว่า พนักงานที่มีเป้าหมายในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ในเรื่องนี้ House and Mitchell (1974) มองว่า เป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายองค์การมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ หากบุคคลบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลก็ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยเช่นกัน โดย House (1971) ให้ทัศนะว่า ความรับผิดชอบของผู้นำ คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป้าหมายส่วนบุคคล และ เป้าหมายองค์การ และ House ได้เสนอกรอบมโนทัศน์เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการทำงานของบุคคลประกอบด้วย สามส่วน คือ แบบภาวะผู้นำ ผู้ตามและสถานการณ์ และรางวัลที่ตรงกับความต้องการหรือเป้าหมายของผู้ตาม (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) ดังนั้นถึงแม้ว่าตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์การ โดยส่วนใหญ่จะวัดจากผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่ก็เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด คือ ผู้บิหารองค์การ (Malik, 2013) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการดำเนินงานในฐานะผู้ควบคุม บังคับบัญชา และ ริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นไปตามเป้าหมาย กล่าวคือ เป็นผู้มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์การ (บุญโรม ลามุล, 2550; Bennis and Nanus, 1985; Harris, 2005; and House, 1974; Voon *et al*., 2011; Obiwuru *et al*., 2011; Maqsood *et al*., 2013; จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์, 2551) และยังมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ศรียา เอียดเสน, 2550; มลิวัลย์ กลิ่นจันทร์, 2549; นุชลี โพธิวรากร, 2549; Lashbrook, 1997; Malik, 2013) ดังนั้น การที่องค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ประกอบด้วย แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา กระบวนการปฏิบัติงาน และการบริหารที่ชัดเจน และแรงจูงใจในการทำงาน (บัณฑิต ผังนิรันดร์, 2550; House, 1971)

การพัฒนาความสำเร็จของสถาบันการศึกษาหรือการบรรลุเป้าหมายได้รับความสนใจ และมีการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งค้นคว้าเพื่อเสนอแนะความคิดใหม่ ๆ วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผู้นำจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัล อันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน เน้นการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่ คือ path-goal theory (Dubrin, 1998) และมีผู้นำแนวคิดทฤษฎีนี้มาศึกษาเพื่อหาตัวชี้วัดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลขององค์การทั้งทางการศึกษา และ เอกชนอย่างต่อเนื่อง เช่น กาญจนา จันทร์ไทย (2539); บุญโรม ลามุล (2550); Awan (2008); Malik (2012); และ Malik (2013) ซึ่งทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายพัฒนาขึ้นโดย House (1974) นักการศึกษาไทยเรียกชื่อทฤษฎีนี้หลายชื่อ เช่น ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ทฤษฎีผู้นำแบบวิถีเป้าหมาย ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย เป็นต้น นักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ไว้ว่าเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่มีความเชื่อว่า ประสิทธิผลของผู้นำจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับ โดยผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้เป้าหมาย และหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานรวมกัน ซึ่งเป้าหมายหลักของทฤษฎีนี้คือ การเพิ่มการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยเน้นที่การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2550; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544); House (1974) ได้แบ่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประเภทพฤติกรรมของผู้นำออกเป็นสี่ประเภทแต่ละประเภทแทนด้วยแบบภาวะผู้นำ (leadership style) ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leadership) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directive leadership) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (achievement-oriented leadership) และ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (participative leadership) ซึ่งแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบ จะส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับ บัญชา และคุณลักษณะของงาน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550; Domingo, 2008) นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ยังให้โมเดลที่แสดงวิธีการที่ผู้นำจะช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายได้ โดยการที่ผู้นำสามารถช่วยทำให้เส้นทางไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจน และช่วยขจัดอุปสรรค รวมถึงผู้นำจะให้การชี้นำและวิธีการสอนกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Northouse, 2010 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การเพื่อความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมายของทีมงาน และองค์การ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2547) และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร เป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Trewatha and Newport, 1982) อย่างไรก็ดีในปัจจุบันหรือที่เรียกกันว่าศตวรรษที่ 21 ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นช่วงเวลาที่มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากที่สุด สิ่งใหม่ ๆ เหล่านี้เกิดเร็วขึ้นเรื่อย ๆ จนเราแทบจะตามไม่ทัน ไม่ว่าจะเป็นความคิดใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ที่นำพาให้วิถีชีวิตของคนเราทั้งโลกต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ในวงการศึกษาปัจจุบัน ก็ได้มีแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้น ทั้งแนวคิดทางการสอน แนวคิดทางการประเมินผล แนวคิดทางการบริหาร แนวคิดทางการพัฒนาบุคลากร ถึงขนาดที่มีแนวคิดรูปลักษณ์ของสังคมใหม่ แนวคิดใหม่ทางการบริหารที่เกี่ยวกับการบริหารในสังคมแห่งความรู้ (knowledge society) คือ การกระจายอำนาจ แบบของผู้นำ การจัดการความรู้ และการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร เป็นต้น เป้าหมายของสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อตอบคำถามเรื่องของการเพิ่มศักยภาพทั้งขององค์การและบุคคลในองค์การ (สุดารัตน์ สารสว่าง, 2549) อันถือได้ว่าเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งในยุคนี้คงไม่มีผู้นำคนใดที่จะประสบความสำเร็จกับแบบของพฤติกรรมของตนเองแบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียว (Hersey, 1996) ดังนั้นการแสดงแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์การ เป็นต้นว่า สถานการณ์ด้านลักษณะของบุคคล และลักษณะของงานจึงเป็นสิ่งที่นักวิชาการให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำใช้ความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Northouse, 2010 cited in Malik, 2013) รวมทั้งเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่ผู้นำใช้เมื่อทำงานร่วมกับคนอื่น (Sharifah, 2012) ซึ่งแบบภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ โดยถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Maqsood *et al*., 2013) รวมทั้งเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ โดยแบบภาวะผู้นำในองค์การ คือ ปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างหรือลดความน่าสนใจ และความมุ่งมั่นของบุคคลในองค์การ (Obiwuru *et al*., 2011) นอกจากนั้นแบบภาวะผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน (Lashbrook, 1997) และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ศรียา เอียดเสน, 2550; มลิวัลย์ กลิ่นจันทร์, 2549; นุชลี โพธิวรากร, 2549; Lashbrook, 1997; Malik, 2013) ดังนั้นความสำเร็จขององค์การกล่าวคือ การบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากจะขึ้นอยู่กับผู้นำองค์การแล้วยังขึ้นอยู่กับแบบภาวะผู้นำของตัวผู้นำเอง (Voon *et al*., 2011)

ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวหรือลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกันในแง่ความสามารถในการแก้ปัญหา ความรวดเร็ว ความสามารถที่จะอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ลักษณะส่วนบุคคลหรือปัจจัยด้านบุคคล เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ทุกองค์การให้ความสำคัญ นับเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพหรือความสำเร็จที่สำคัญ ซึ่งปัจจุบันแนวคิดใหม่ของการบริหารองค์การมีแนวโน้มอย่างต่อเนื่องในเรื่องการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น บทบาทของผู้ตามจึงได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญมากขึ้นตามไปด้วย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) ผู้ตามที่มีประสิทธิผลจึงเป็นยอดปรารถนาของทุกองค์การ ดังที่ Mccormic and IIgen (1985) เสนอแนวคิดว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ ศักยภาพของตน ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในตัวบุคคล และ ปัจจัยด้านองค์การหรือสิ่งแวดล้อม (Ivancevich *et al*., 1988) ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ได้ให้ความสำคัญกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตาม เพราะเชื่อว่าจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการบริหาร เพราะหากผู้ตามมีความเข้าใจต่อความคาดหวัง และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงานของผู้นำ ไม่ว่าจะมากหรือน้อย ย่อมส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การ ซึ่งลักษณะส่วนบุคคล เป็นตัวแปรแรกของสถานการณ์ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Northouse, 2001) นอกจากนั้นจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยพบว่าเจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคต เป็นตัวแปรที่ด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ ความพึงพอใจในการทำงานของครู (นิตยา กัณณิกาภรณ์, 2553; พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์, 2552; Sapkale, 2011; วัลภา สบายยิ่ง, 2542; รัชนีกร ประสาร, 2547; ใจนวล พรหมมณี, 2550; ณิชากร พยุงแสนกุล, 2551; ศศิธร เป็งทอง, 2552; Steinberg *et al*., 2009; Manzi *et al*., 2010; Brown, 2011; และ Jackman, 2012)

ลักษณะของงาน หมายถึง การออกแบบงาน ซึ่งการออกแบบงานที่เหมาะสมหรือลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (internal motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง (Hackman and Oldham, 1980) ลักษณะของงาน เป็นตัวแปรที่สองของสถานการณ์ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Northouse, 2001) ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะของงาน (job characteristic theory) เป็นทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980) เป็นแนวคิดในการออกแบบงานใหม่ โดยเชื่อว่า มิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคล และส่งผลต่อผลลัพธ์ในเรื่องผลงาน และ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน Hackman and Oldham (1980) ได้พัฒนาทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (job characteristics theory) กำหนดคุณลักษณะของงานห้ามิติ ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน (skill variety) 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) 3) ความสำคัญของงาน (task significance) 4) ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) 5) ผลป้อนกลับของงาน (feedback) ซึ่งจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขจากการทำงานของบุคคล (กฤษณา อึ้งจิตรไพศาล, 2542; สมปอง ชารีศรี, 2541; นรุตม์ พรประสิทธิ, 2554; สุภาพร เหมือนละม้าย, 2555; Hadi, and Adil, 2010; Kumar *et al*., 2011; Asgari, 2013)

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือความพอใจหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ เป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งในองค์ประกอบต่าง ๆ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ที่มีอิทธิพลต่อเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์การ ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจเป็นการกำหนดเป้าหมาย และความต้องการของแต่ละบุคคลในองค์การ (House and Mitchell, 1974) ดังนั้นแรงจูงใจเป็นความตั้งใจของความพยายามของบุคคลในระดับสูง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ ภายใต้เงื่อนไขของความสามารถที่พยายามให้เกิดความพอใจ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล (Robbins, 1996) และเป็นแรง (forces) แรงขับ (drives) ความต้องการจำเป็น (needs) และความเครียด (tension states) หรือกลไกอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดและคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล (Hoy and Miskel, 1991) แรงจูงใจเป็นกระบวนการ เป็นพลังงาน เป็นตัวชี้นำ และค้ำจุน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรม และประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล (Luthans, 1998) ดังนั้น จึงกล่าวว่าได้ว่า กุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ แรงจูงใจ ซึ่งการกระตุ้นปลุกเร้าให้บุคลากรในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในสถานศึกษา การจูงใจจึงมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจะทำงานเต็มเวลา เต็มกำลัง มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์การ และความสำเร็จของตนเอง (วิเชียร วิทยอุดม, 2551) จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ รวมถึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ ประสิทธิผลของโรงเรียน (ศิริพร จันทศรี, 2552; ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2548; พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547; กษมาพร ทองเอื้อ, 2555; Ahmadi, 2012; Maharjan, 2012)

จากการเหตุผล และการประมวลความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏตามกรอบมโนทัศน์ของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House and Mitchell (1974) เพื่อค้นหาว่าแบบภาวะผู้นำแบบของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ราชภัฏมากน้อยเพียงไร ผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นำไปสู่การกำหนดนโยบาย และวางแผนการพัฒนาอาจารย์ และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นที่ยอมรับ ตอบรับอย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ อันเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

คำถามการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับใด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยตามกรอบโนทัศน์แนวคิดทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House ประกอบด้วย ตัวแปรเหตุสี่ตัว คือ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรผลหนึ่งตัว คือ เป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ โดยในแต่ละตัวแปรผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสี่แบบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตามแนวคิดของ House (1974) ได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (attitude) ลักษณะมุ่งอนาคต (future-orientation) ตามแนวคิดของ Nurmi (1991) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ตามแนวคิดของ Bandura (1986) ตัวแปรลักษณะของงาน (job charateristic) ตามแนวคิดของ Hackman and OldHam (1980) และแรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) ตามแนวคิดของ McClelland (1975) ส่วนตัวแปรผล คือ เป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ตามแนวคิดของ Robbins (1998) ความคาดหวังในการทำงาน (job expectancy) ตามแนวคิดของ Alderfer (1972) และความต้องการการได้รับการยอมรับ (job recognition) ตามแนวคิดของ Maslow (1970)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้ง คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง รวมทั้งสิ้น 11,455 คน

ตัวแปรในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรเหตุ (independent variable) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ สี่ตัวแปร ได้แก่

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสี่แบบ ได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

2. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู (attitude) ลักษณะมุ่งอนาคต (future-orientation) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy)

3. ลักษณะของงาน (job characteristics) ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

5. ตัวแปรตามหรือตัวแปรผล (dependent variable) คือ เป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ความคาดหวังในการทำงาน (job expectancy) และความต้องการการได้รับการยอมรับ (job recognition)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีดังนี้

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดนโยบาย และแนวทางในการเพิ่มศักยภาพ และเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับคณะ และของอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยการบุคคลทางการศึกษาให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมแห่งความรู้ และใช้เป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มศักยภาพ และคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์

แบบภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่กระตุ้นหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วยสี่แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directive leader behavior) หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่ปฏิบัติต่ออาจารย์ ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับงาน รวมทั้งแจ้งและบอกให้อาจารย์รู้ว่าอะไรคือ สิ่งที่คาดหวัง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บอกงานประจำที่ต้องทำ มาตรฐานของการปฏิบัติงาน และกฎหมายต่าง ๆ ที่ชัดเจน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้อาจารย์ทราบสม่ำเสมอ

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leader behavior) หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่ใส่ใจ สวัสดิภาพความเป็นอยู่ และความต้องการของอาจารย์ ให้การสนับสนุนในบรรยากาศที่ดีของการทำงาน อาจารย์สามารถเข้าถึงได้ง่าย ให้ความเสมอภาค และให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของอาจารย์

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leader behavior) หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่ขอคำปรึกษากับอาจารย์ก่อนตัดสินใจ ขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ และนำเอาข้อเสนอแนะ เข้าร่วมในการพิจารณาก่อนการตัดสินใจ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายและระดมความคิดเห็น และมีการประชุมร่วมกับอาจารย์บ่อย ๆ

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (achievement-oriented leader behavior) หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และสร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศให้กับอาจารย์ คาดหวังต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ด้วยการแสดงความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับสูง แสวงหาวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง และชื่นชมกับอาจารย์ที่มีระดับความเชื่อมั่นสูง และเชื่อว่าอาจารย์จะมีความรับผิดชอบสูง มีความพยายาม และสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของอาจารย์หรือลักษณะเฉพาะของอาจารย์ ในการวิจัยครั้งผู้วิจัยมุ่งศึกษาลักษณะส่วนบุคคลในประเด็นต่อไปนี้

1. เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นหรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นอาจารย์ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางใดทางหนึ่ง ทั้งทางบวกและทางลบ วัดได้จากแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งครอบคลุมคุณลักษณะย่อยของเจคติต่อวิชาชีพครู ด้านสถานะภาพวิชาชีพครู ด้านลักษณะงานของวิชาชีพครู และด้านความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่อาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ ว่าอยู่ในระดับใด ประกอบด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกของอาจารย์ในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานนั้น ตลอดจนติดตามผลงานที่ได้ทำไว้แล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลสำเร็จ

2.2 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงออกของอาจารย์ในลักษณะของการตัดสินใจในสิ่งที่ตนเองเห็นว่า กล้าแสดงออกในการคิด การกระทำ การออกความเห็นในการทำงานใด ๆ ด้วยความมั่นใจ ไม่มีความลังเลหรือหวั่นวิตกในความสามารถของตน

2.3 ด้านความอดทน หมายถึง ความสามารถของร่างกาย ความคิด และ จิตใจของอาจารย์ ที่ทันต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ รวมทั้งมุ่งมั่นผลักดัน เพียรพยายามประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจ เต็มใจ อย่างสม่ำเสมอ

3. ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ที่คาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ถูกต้องในอนาคตได้

ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์ที่เกี่ยวกับลักษณะของงานที่อาจารย์ปฏิบัติงานอยู่ประกอบด้วย ลักษณะของงานห้าแบบ คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งอาจารย์รับรู้ว่า งานนั้นต้องทำกิจกรรมที่แตกต่างกันซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงาน และความสามารถหลาย ๆ อย่างจึงจะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ

2. เอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ลักษณะของงาน ซึ่งอาจารย์รับรู้ว่างานที่ปฏิบัติครอบคลุมชิ้นงานย่อย ๆ อะไรบ้าง กล่าวคือ อาจารย์สามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ นับแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นภาพผลการปฏิบัติงานได้ชัดเจนล่วงหน้า

3. ความสำคัญของงาน หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งอาจารย์รับรู้ว่าผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงาน ซึ่งอาจารย์รับรู้ว่ามีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอน เลือกวิธีปฏิบัติงาน และพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ข้อมูลย้อนกลับจากงาน หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งอาจารย์รับรู้ว่า ในการปฏิบัติงานนั้น มีสารสนเทศที่ชัดเจน มีผลสะท้อนหรือผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้ทราบว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลหรือไม่

แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกในตัวของอาจารย์ซึ่งกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของตนเองหรือความคาดหวังต่าง ๆ แบ่งเป็นสามประเภทได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของอาจารย์ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความปรารถนาของอาจารย์ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ปรารถนาความรัก และความมีมิตรไมตรีกับบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความปรารถนาของอาจารย์ที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นหรือสามารถควบคุมผู้อื่นได้

เป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ หมายถึง ผลลัพธ์ที่อาจารย์ต้องการจะได้รับจากการปฏิบัติงานของอาจารย์สามด้าน ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจของอาจารย์ที่มีต่องาน จำแนกเป็นหกด้าน คือ งานที่ท้าทายความคิดหรือสติปัญญา การได้รับสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม สภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน บุคลิกภาพเหมาะสมกับงาน และลักษณะการทำงานของบุคคล

2. ด้านความคาดหวังในการทำงาน หมายถึง ความมุ่งหวัง ความคิดที่คิดไว้ล่วงหน้าของอาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสามด้าน ประกอบด้วย ความคาดหวังตามความต้องการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเจริญก้าวหน้า (needs for growth) ความคาดหวังตามความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (need for affiliation) และ ความคาดหวังตามความต้องการเพื่อดำรงชีพ (needs for existence)

3. ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง ความรู้สึกว่าบุคคลอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้การยกย่อง การได้โอกาสพัฒนาศักยภาพ ได้เป็นบุคคลที่เป็นที่รู้จัก การได้เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมฐานสมาชิก และได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท และปริญญาเอก วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

อาจารย์ หมายถึง ผู้สอนทุกคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น ๆ และมีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา

ผู้บริหาร หมายถึง คณะผู้บริหารระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อเป็นฐานในการศึกษาและการกำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน

    1.1 ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (path-goal theory)

    1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

    1.3 คาดหวังในการทำงาน

    1.4 ความต้องการการได้รับการยอมรับ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของงาน

5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

6. มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8. กรอบแนวคิดการวิจัย

9. สมมติฐานของการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน

การนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน ตอนนี้ผู้วิจัยกล่าวถึงความหมาย ความสำคัญ ลักษณะ ประเภท และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน ดังนี้

ความหมายของเป้าหมาย

ความหมายของคำว่า เป้าหมาย มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้นิยามความหมายของเป้าหมายไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของเป้าหมายว่า หมายถึง บุคคลหรือสิ่งที่ใช้เป็นเป้าแห่งการโจมตี หรือเป็นศูนย์กลางแห่งความใส่ใจหรือสังเกต หรือเป็นความมุ่งหมายเจาะจงให้ได้ตามเจตนา

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (2551) ให้ความหมายของเป้าหมาย (goal) ว่า คือ สิ่งที่เราต้องการไปให้ถึงมาจากความต้องการ ความหวัง จินตนาการ ความใฝ่ฝันที่ผู้บริหารสร้างขึ้น แต่ต้องอยู่ในกรอบที่ไม่เพ้อฝัน และสามารถบรรลุได้ด้วยกระบวนการจัดการ เป้าหมาย ไม่ได้เป็นตัวบ่งบอกความสำเร็จ หากแต่เป็นการกระทำเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายต่างหาก

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2529) ให้ความหมายของเป้าหมายว่า คือ เครื่องกำหนดแนวทาง และทิศทางในการทำงาน

Breman (1994) กล่าวว่า เป้าหมาย คือ การบอกสิ่งที่เราจะทำให้สำเร็จ เป้าหมายเป็นจุดหมายปลายทาง (ends) ที่ต้องการอันเกิดจากการปฏิบัติขององค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Rouillard (1995) ให้ความหมายของเป้าหมายว่า เป็นผลสรุปที่เกิดจากความพยายามที่ชัดเจน

Aldag and Kazuhara (2001 อ้างใน นฤมล สุ่นสวัสดิ์, 2549) นิยามคำว่า เป้าหมาย หมายถึง ผลตอนสุดท้ายหลังที่ต้องการ จากการทุ่มเทพลังบางอย่างไป

Wallace and Masters (2002 อ้างใน นฤมล สุ่นสวัสดิ์, 2549) อธิบายว่า เป้าหมายเป็นความฝันที่มีเส้นตาย คือฝันว่าต้องการได้ ต้องการเป็นอะไร หรือทำอะไรแล้ว จึงกำหนดวันสำเร็จไว้ด้วย

George and Jones (2002) ให้คำนิยามของเป้าหมายไว้ว่า คือ สิ่งที่บุคคลพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุในสิ่งนั้น

Brech (1996 อ้างใน นฤมล สุ่นสวัสดิ์, 2549) อธิบายว่า เป้าหมาย มีความหมายว่า เต็มไปด้วยเป้าประสงค์ ประสงค์เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ช่วยให้คนได้รับความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คนอยากทำสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546) อธิบายเป้าหมาย (goal) ของคนเราว่าในเวลาหนึ่ง ๆ ก็มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าด้วย เพราะในยามที่คนเรามีเป้าหมายอะไรอยู่ในใจเป้าหมายย่อมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ และ การตีความสถานการณ์นั้น

Cherrington (1994) นิยามคำว่า เป้าหมายในการทำงาน หมายถึง มาตรฐานในการทำงานที่คนพยายามที่จะบรรลุผลสำเร็จ

Kuhl (1986) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายในการทำงาน (Goal) จะเน้นที่ผลลัพธ์เป้าหมายของพฤติกรรม

Locke and Latham (1990) ให้ความหมายของ การตั้งเป้าหมายในการทำงานว่า หมายถึง ผลลัพธ์ที่เราต้องการในขอบเขตของผลการปฏิบัติงานงานที่เราสามารถทำได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วรกานต์ เสี่ยงอารมณ์ (2541) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายในการทำงาน หมายถึง การบรรลุถึงระดับความสามารถในงานใดงานหนึ่งที่ระบุไว้ โดยมีการกำหนดขอบเขตของเวลา มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เป้าหมายหมายถึง ผลลัพธ์หรือสิ่งที่บุคคลต้องการที่จะได้รับที่มาจากความต้องการ ความหวัง จินตนาการ และความใฝ่ฝัน สำหรับเป้าหมายในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่บุคคลต้องการจะได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคคล

ความสำคัญของเป้าหมาย

เป้าหมายให้ทิศทางในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงาน ให้รู้ว่าเดินทางไปถึงจุดใด ชี้ให้เห็นระดับวุฒิภาวะ และปรับดุลยภาพของชีวิต มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของเป้าหมายไว้ดังนี้

Anita and Wayne (2006) กล่าวว่า การพัฒนาการกระทำใด ๆ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายซึ่งการกำหนดเป้าหมายมีเหตุผลหลัก อยู่สี่ประการ คือ 1) เป้าหมายมีผลต่อการกำหนดแนวทางความตั้งใจ และการทำงานของบุคคล 2) เป้าหมายมีผลต่อการขับเคลื่อนหรือเป็นเครื่องชี้ถึงผลงานอันยิ่งใหญ่ 3) เป้าหมายทำให้เพิ่มความมุ่งมั่นหรือความเพียรพยายาม และ 4) เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนายุทธวิธีการใหม่ ๆ หรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ

เสาวนิตย์ ทวีสันทนีนุกูล (2550) กล่าวว่า เป้าหมายคือ ความต้องการในอนาคตซึ่งอยู่ภายในตัวของบุคคลในขณะที่เป้าหมายของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นสิ่งกระตุ้นการทำกิจกรรมเมื่อมีการประเมินบุคคล และเป้าหมายหรือความต้องการนั้นสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ถ้าหากเพิ่มความพยายาม และความมุ่งมั่นในงาน

Brecht (1996 อ้างใน นฤมล สุ่นสวัสดิ์, 2549) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเป้าหมายไว้หลายประการ คือ

1. เป้าหมายให้จุดหมายในชีวิต เมื่อคนรู้ว่าต้องการอะไรจากชีวิตจะพยายามทำอย่างดีที่สุดในการบรรลุสิ่งนั้น เพราะรู้ว่าสิ่งนั้นจะให้ผลประโยชน์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. เป้าหมายเป็นป้ายบอกทางให้ชีวิต จะรู้อย่างไรว่า ชีวิตของตนเดินได้ถูกทาง ทางที่ต้องการไป ต้องการทำ การทำเป้าหมายให้สำเร็จไปเรื่อย ๆ ตลอดทางทำให้รู้ว่าเดินไปได้ถูกทาง เพื่อเป้าหมายที่ใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าซึ่งอยู่ข้างหน้า

3. เป้าหมายช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แข็งแกร่งขึ้น เมื่อได้รับความสำเร็จจะรู้สึกภูมิใจ เชื่อว่าชีวิตมีความหมาย เมื่อคนอื่นรู้ก็ยังให้คำชม

4. เป้าหมายชี้ให้เห็นระดับวุฒิภาวะ เป้าหมายที่ตั้งช่วยให้รู้ว่ามีความเป็นผู้ใหญ่หรือเติบโตเพียงใด บางคนตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับเมื่อสิบปีที่แล้ว แล้วยังไม่ได้ไปถึงไหน ถ้าไม่ได้ยกระดับเป้าหมายก็หมายความว่า ยังย่ำอยู่กับที่ ควรยกระดับเป้าหมายของชีวิตให้ได้ดุลย์กันหกด้าน คือ ด้านร่างกาย-สุขภาพ ด้านสติปัญญา-การศึกษา ด้านการเงิน-อาชีพ ด้านครอบครัว-บ้านเรือน ด้านจิตวิญญาณ-จริยธรรม และด้านสังคม-วัฒนธรรม

5. เป้าหมายช่วยให้บรรลุดุลยภาพแห่งชีวิต ชีวิตมีเป้าหมายหลายอย่างที่ต้องการทำให้สำเร็จ การตั้งเป้าหมายที่คลุมทุกด้านของชีวิต คือ ด้านร่างกาย-สุขภาพ ด้านสติปัญญา-การศึกษา ด้านการเงิน-อาชีพ ด้านครอบครัว-บ้านเรือน ด้านจิตวิญญาณ-จริยธรรม และด้านสังคม-วัฒนธรรม ทำให้ชีวิตดำเนินไปได้อย่างสมดุลในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ชีวิตประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง เมื่อบรรลุเป้าหมายด้านต่าง ๆ อย่างได้ดุลยภาพ นั่นอาจเรียกว่าเป็นคน “เก่ง”

6. เป้าหมายช่วยให้จัดการกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิต สามารถควบคุมเปลี่ยนแปลงหรือปรับชีวิตให้เหมาะสมแก่เหตุการณ์ที่กระทบได้อย่างรู้เท่าทัน รับรู้สิ่งที่ผ่านพบ เปลี่ยนลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมายได้ต่างออกไปได้เหมาะสมสถานการณ์

Locke (1991) เชื่อว่า การที่บุคคลจะมีการกระทำใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ เป็นผลจากการรับรู้เป้าหมายในลักษณะที่มีบทบาทจูงใจบุคคลเจ็ดลักษณะ คือ

1. เป้าหมายมีลักษณะจำเป็น (needs) เพื่อการมีชีวิตอยู่รอด (survival) คุณค่าของเป้าหมายพิจารณาตามระดับความจำเป็น

2. เป้าหมายที่มีคุณค่า (values) เป้าหมายลักษณะนี้ถูกกำหนดคุณค่าจากประสบการณ์การเรียนรู้ ความคิด และระดับความมีสติ (value are in conscious) และความจำเป็นที่ต้องได้รับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การตอบสนองตามสัญชาตญาณ (innate) มิฉะนั้นภาวะปกติของร่างกายอาจถูกบิดเบือนได้ การให้คุณค่าต่อเป้าหมายนี้เชื่อมโยงความรู้สึกจำเป็น และการกระทำเข้าด้วยกัน

3. เป้าหมายที่มีคุณค่าตามสถานการณ์ และความคาดหวัง

4. เป้าหมายอันเนื่องมาจากการรับรู้ และความคาดหวังในความสามารถแห่งตน (expectancy and self efficacy)

5. เป้าหมายมีลักษณะเป็นปฏิบัติการ (performance)

6. เป้าหมายที่มีลักษณะเป็นทั้งรางวัล และการลงโทษสำหรับตัวบุคคล

7. เป้าหมายที่มีลักษณะของความพึงพอใจแฝงอยู่ (satisfaction)

โดยสรุปแล้ว เป้าหมาย เป็นสิ่งที่กำหนดไว้เพื่อขับเคลื่อนการใด ๆ ให้ไปสู่ความสำเร็จ เป้าหมายมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และเป้าหมายมีบทบาทช่วยหล่อหลอมให้บุคคลรู้จักอดทนต่อความผันแปร และอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งเป้าหมายทั้งหลายจะช่วยขับเคลื่อนหรือกระตุ้นการกระทำของบุคคล เพื่อที่จะลดข้อขัดแย้งระหว่างสิ่งที่บุคคลต้องการจะไปทางไหน และทางไหนที่พวกบุคคลต้องการจะเป็น จากการวิเคราะห์ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย พบว่า เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ของผู้ตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน รางวัล ผลประโยชน์ ที่จะทำให้เกิดความพยายาม และแรงจูงใจเพิ่มสูงขึ้น (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) ซึ่งผู้ที่มีบทบาทในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายดังกล่าว กล่าวคือ เกิดความสำเร็จในการทำงานจนได้รับรางวัลตอบแทน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความพยายาม และแรงจูงใจเพิ่มสูงขึ้นเป็นความรับผิดชอบของผู้นำ (Bass, 1985)

คุณลักษณะของเป้าหมายที่ดี

ลักษณะของเป้าหมายที่ดี มีนักวิชาการสรุปลักษณะของเป้าหมายที่ดีไว้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายต้องมีความชัดเจน (specific) เป้าหมายที่กำหนดจะมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงขึ้น หากได้รับการเขียนออกมาบนกระดาษได้อย่างชัดเจน รับรู้ได้ถึงการมีตัวตน จับต้องได้ และมีความเป็นจริง การกระทำดังกล่าวจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดการตกผลึกทางความคิด กระตุ้นระบบสมองให้ทำงาน เกิดพลังที่มีค่าสามารถนำพาบุคคลให้เกิดการลงมือทำเพื่อให้ตนประสบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม หากเป้าหมายมีความคลุมเครือ และมองไม่เห็นถึงภาพความสำเร็จ จะส่งผลต่อการคิด กลยุทธ์ที่จะทำให้ตนบรรลุเป้าหมายที่เป็นไปได้ยาก แรงผลักดันให้เริ่มตนทำสิ่งต่าง ๆ ในทันทีจะน้อยลง เกิดการผลัดวันประกันพรุ่ง เป้าหมายนั้นจะค่อย ๆ เลื่อนออก และอาจเลือนหายในที่สุด

2. เป้าหมายต้องวัดผลได้ (measurable) เป้าหมายที่ดีนั้นต้องวัดผลได้ เพื่อสามารถประเมินได้ว่าตนมีความก้าวหน้าไปแล้วแค่ไหน ทั้งยังสามารถบอกได้เจาะจงมากขึ้นว่า ตนต้องเดินอีกมากน้อยเพียงใดจึงจะบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้หากเป้าหมายสามารถวัดผลได้ ตัวบุคคลเอง และคนรอบข้างก็จะยิ่งเข้าใจความคิด สิ่งที่ต้องการ กระทำ และทรัพยากรที่ต้องใช้เพื่อช่วยให้ตนบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น แรงกระตุ้นในตนเอง และความช่วยเหลือจากคนรอบข้างก็จะมากขึ้น

3. เป้าหมายต้องสามารถทำได้ (attainable) เป้าหมายที่ดีควรทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท ยินดีละพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ พร้อมเผชิญกับความลำบาก และมีความท้าทายที่จะทำให้บุคคลได้ดึงศักยภาพ ความสามารถที่มีมาใช้อย่างเต็มที่ เป้าหมายต้องสามารถบรรลุได้จริง เนื่องจากบุคคลต้องอาศัยความเชื่อมั่นในการที่จะบังคับจิตใจตนให้มุ่งสู่เป้าหมาย หากเป้าหมายนั้นห่างไกลจากความเป็นไปได้ บุคคลจะรับรู้ แรงพลักดันตนจะค่อย ๆ ลดลง แต่ก็ใช่ว่าเป้าหมายนั้นจะเป็นไปไม่ได้ หากแต่บุคคลควรสร้างความเชื่อมั่น เริ่มจากเป้าหมายให้ใกล้ปัจจุบัน และเริ่มห่างไกลจากปัจจุบันมากขึ้นเสมือนขั้นบันได ความรู้สึกท้อถอยจะลดลง ความมั่นใจในตนเองจะเพิ่มมากขึ้น และมองเห็นเป้าหมายต่อไปเป็นเรื่องท้าทาย เกิดแรงผลักดันที่จะทำมากยิ่งขึ้น

4. เป้าหมายต้องอยู่บนพื้นฐานของความจริง (realistic) การกำหนดเป้าหมายมีองค์ประกอบของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคมโลกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย การกำหนดเป้าหมายจึงต้องสมเหตุสมผล หากแต่ความสมเหตุสมผลของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมพื้นฐาน ปรัญญา แนวคิด และมุมมองการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลนั้นไม่เหมือนกัน การรับรู้ถึงความจริงที่แต่ละบุคคลเผชิญอันเกิดจากการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วนร่วมกับความฝัน ความต้องการ และจิตนาการสร้างสรรค์ของตนจะก่อให้เกิดเป้าหมายที่เป็นไปได้

5. เป้าหมายต้องมีการกำหนดเวลาที่แน่นอน (timely) การกำหนดระยะเวลาจะทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลต้องกระทำ การกำหนดเป้าหมายจึงควรแบ่งกำหนดเป็นทั้งเป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายระยะยาว ซึ่งเป้าหมายระยะสั้นจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการกระทำตามเวลาที่กำหนดไว้มากขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยสรุปแล้ว เป้าหมายที่ดี ต้องมีความชัดเจน ต้องวัดผลได้ สามารถทำได้ อยู่บนพื้นฐานของความจริง สามารถปฏิบัติได้ภายในเวลาที่กำหนดเวลา

ประเภทของการตั้งเป้าหมาย

ประเภทของเป้าหมายมีนักวิชาการได้แบ่งตามลักษณะความสนใจส่วนบุคคลไว้ดังนี้ (ณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล, 2546)

1. เป้าหมายส่วนตัว (personal goal) หมายถึง เป้าหมายที่บุคคลต้องการประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็นเป้าหมายทางด้านครอบครัว เศรษฐกิจ และสังคม เป้าหมายเกี่ยวกับครอบครัว เช่น แต่งงานภายในหนึ่งปี เป้าหมายทางเศรษฐกิจ เช่น การสมัครทุนการศึกษา หรือการออมเงิน เป้าหมายทางสังคม เช่น ทำความรู้จักกับเพื่อนใหม่อย่างน้อยห้าคนในหนึ่งภาคการศึกษา

2. เป้าหมายทางวิชาชีพ (professional) หมายถึง เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในปัจจุบันหรืออาชีพที่ต้องการประสบความสำเร็จในอนาคตหรือเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น การเรียนจบด้วยคะแนนเกียรตินิยม

3. เป้าหมายการพัฒนาความก้าวหน้า (mental goals) หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญงอกงามก้าวหน้าในอาชีพ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือการเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ยังขาดเพื่อนำมาใช้งานในการประกอบอาชีพ การเรียน เช่น การเรียนการฝึกพูดในที่ชุมชน การอ่านหนังสือเพื่อแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างน้อยเดือนละหนึ่งเล่ม

4. เป้าหมายทางด้านร่างกาย (physical goals) หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาร่างกายให้แข็งแรง หน้าตาสดใส มีรูปร่าง และบุคลิกที่ดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ และนันทนาการ เช่น การออกกำลังกายทุกวัน วันละ 45 นาที

5. เป้าหมายทางจิตวิญญาณ (spiritual goals) หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญงอกงามทางด้านจิตใจ มีความเบิกบานผ่องใสทางอารมณ์ เช่น นั่งสมาธิทุกวัน วันละอย่างน้อย 10 นาที

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Maehr (1984 อ้างใน อริสา ภูริวัฒน์, 2553) กล่าวว่า เป้าหมายที่ต่างกันทำให้บุคคลเอาใจใส่หรือทุ่มเทความพยายามต่อการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ (personal investment) ในระดับที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเป้าหมายที่บุคคลตั้งไว้จะเกิดผลดี และมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นมีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของบุคคลนั้น โดยเป้าหมายต้องไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป เพื่อที่บุคคลจะได้มีโอกาสที่จะทำงานนั้นได้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (performance goals) เป้าหมายนี้จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน

2. เป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ (learning goals) ลักษณะบุคคลที่มีเป้าหมาย เพื่อการเรียนรู้

3. เป้าหมายเพื่อผลประโยชน์ในอนาคต (internalized future–utility goals) พิจารณาจากผลที่จะเกิดหลังจากการทำงาน ผลตอบแทนที่จะได้รับในระยะยาวที่จำเป็นสำหรับการประสบความสำเร็จในอาชีพ

4. เป้าหมายเพื่อต้องการรางวัลจากภายนอกหรือได้รับการยกย่อง (extrinsic reward or recognition goals) บุคคลต้องการรางวัลจากภายนอกหรือได้รับการยกย่อง

5. เป้าหมายเพื่อการได้รับการยอมรับทางสังคม (social solidarity goals) บุคคลต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

อิทธิพลของการตั้งเป้าหมาย

Locke and Latham (1990) ได้อธิบายถึงอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายที่มีต่อพฤติกรรมในสี่ลักษณะ คือ

1. ทิศทาง การตั้งเป้าหมายทำให้บุคคลสามารถกำหนดทิศทางการกระทำได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความพยายาม เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้พร้อม ๆ กับการกำหนดทิศทางตามสัดส่วนที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีความต้องการในเป้าหมายเพียงใด นั่นคือ หากมีความต้องการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จะต้องเพิ่มความพยายาม และความตั้งใจในการทำเป้าหมายมากกว่าเป้าหมายที่ง่ายหรือการไม่มีเป้าหมาย

3. ความคงทน เป็นระดับของความเพียรพยายามที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป ดังนั้นความคงทนจึงเป็นการนำเอากลไกทั้งสองส่วน คือ ทิศทาง และความพยายามมารวมกัน

4. การพัฒนากลยุทธ์ จากกลไกทั้งสามประการ คือ ทิศทาง ความพยายาม และความคงทนนั้นเป็นผลโดยตรงจากการตั้งเป้าหมาย ในขณะที่การพัฒนากลยุทธ์หรือวางแผนเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จเป็นผลโดยทางอ้อมจากการตั้งเป้าหมาย กระบวนการพัฒนากลยุทธ์เป็นส่วนประกอบสำคัญของปัญญา ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะหรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายไว้แล้วเขาก็จำเป็นต้องวางแผน และจัดระบบการทำงาน

มณีวรรณ ศรีนา (2553) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายก่อให้เกิดแรงจูงใจจากกระบวนการการเปรียบเทียบภายในระหว่างเป้าหมายที่ตั้งขึ้นกับผลการกระทำของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อตนเอง และผลย้อนกลับจากการกระทำปฏิกิริยาต่อตนเองที่กระตุ้นแรงจูงใจอาจอยู่ในรูปของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ส่วนผลป้อนกลับจากการทำงานที่แสดงถึงความก้าวหน้า ทำให้บุคคลรับรู้ว่าตนสามารถกระทำเป้าหมายให้สำเร็จได้ จึงเป็นแรงจูงใจให้เขาทำงานต่อไป

พัฒนา พลอยประไพ (2541) กล่าว่า เป้าหมาย และเกณฑ์มาตรฐานส่วนบุคคลมีบทบาทจูงใจในลักษณะที่บุคคลต้องใช้เป็นเกณฑ์อ้างอิงในการประเมินตนเองตลอดเวลา โดยกระบวนการนี้บุคคลแสวงหาความพึงพอใจจากการเติมเต็มเป้าหมายที่มีคุณค่า การรับรู้ความสามารถแห่งตนเป็นข้อมูลที่บุคคลใช้พิจารณาตัดสินเลือกว่าควรเลือกเป้าหมายที่ท้าทายระดับใด ต้องอดทนพยายามและเผชิญความยากลำบากอย่างไร และนานเท่าใด ยิ่งรับรู้ในความสามารถใกล้เคียงความเป็นจริง ยิ่งทำให้มั่นใจในการกระทำ และทำให้บุคคลยิ่งเพียรพยายาม และยอมอดทนได้มากและนานขึ้น

สรุปได้ว่า เป้าหมายมีอิทธิพลต่อความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลในลักษณะความพึงพอใจ แรงจูงใจ และผลย้อนกลับจากการทำงานที่แสดงถึงความก้าวหน้า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (goal setting theory)

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (goal setting theory) ได้พัฒนาขึ้นโดย Locke (1976 อ้างใน สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2549; เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2550) โดยเสนอว่า การทำงานอย่างมีเป้าหมายจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูง และการกำหนดเป้าหมายที่สามารถจูงใจได้ควรเป็นเป้าหมายที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (specific) ไม่ได้กำหนดอย่างกว้าง ๆ เลื่อนลอย

2. มีลักษณะท้าทาย (challenging) คือ ค่อนไปทางสูง เพื่อให้เกิดการท้าทาย ทำให้คนพยายามคิดหาหนทางที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น

3. สามารถไปถึงได้ (reachable) คือ ไม่สูงจนเกิดไปจนเป็นลักษณะที่เป็นไปไม่ได้

4. เป็นที่ยอมรับ (acceptable) คือ เป็นเป้าหมายที่เข้าใจได้ และสมาชิกมีส่วนร่วมกำหนดในการกำหนดเป้าหมายนั้น

5. สามารถวัดได้ (measurable) คือ สามารถตรวจสอบเพื่อต้องการทราบปริมาณ จำนวนหรือคุณภาพได้

6. กำหนดปริมาณได้ (quantifiable) เช่น การเพิ่มผลผลิต หรือการทำงานโดยใช้เวลาน้อยลง ทำให้ลูกค้าไม่ต้องรอคอยเป็นเวลานาน เป็นต้น

เป้าหมายที่มีลักษณะเหล่านี้จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่า กรณีที่มีการทำงานอย่างไม่มีเป้าหมายหรือเป้าหมายไม่มีลักษณะดังกล่าว

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (path–goal theory)

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (path-goal theory) ซึ่งพัฒนาโดย House (1971) โดยมีการเชื่อมโยงกับทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่ง House เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องช่วยพัฒนาเส้นทาง (path) ที่จะทำให้ผู้ตามไปสู่เป้าหมาย (goal) ที่ผู้ตามคาดหวังไว้ โดยเป้าหมายหลักของทฤษฎีนี้คือ การส่งเสริมการเพิ่ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น โดยเน้นการจูงใจพนักงาน (ยุทธนา ไชยจูกุล, 2552; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550; สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2549)

แนวคิดเบื้องต้นของทฤษฎี

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายเกี่ยวข้องกับวิธีการที่ผู้นำกระตุ้นแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป้าหมายของทฤษฎีนี้คือ การยกระดับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจของพวกเขา ทฤษฎีนี้เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และ สถานการณ์การทำงาน (ยุทธนา ไชยจูกุล, 2552) ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิดผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blsnchard (1969) ที่เสนอว่าผู้นำจะต้องปรับให้เข้ากับระดับพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่เหมือนกับทฤษฎีการผันแปรตามเหตุการณ์ (contingency theory) ที่เน้นการจับคู่ระหว่างแบบของผู้นำ และตัวแปรสถานการณ์ (ยุทธนา ไชยจูกุล, 2552; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

สมมติฐานที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีวิถีทาง–เป้าหมายมาจากทฤษฎีการคาดหวัง (expectancy theory) ที่เสนอว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการกระตุ้นแรงจูงใจหากพวกเขารู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้ หากพวกเขาเชื่อว่าความพยายามของพวกเขาจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และหากพวกเขาเชื่อว่าได้รับผลตอบแทนการทำงานที่คุ้มค่ากับการใช้ความพยายามของตน โดยทฤษฎีนี้ความรับผิดชอบของผู้นำคือ การเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เข้ากันได้กับความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากที่สุด โดยการเลือกแสดงพฤติกรรมที่เติมเต็มหรือช่วยเสริมสิ่งที่ขาดหายไปในสถานการณ์การทำงาน ผู้นำพยายามที่จะยกระดับการบรรลุเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้ข้อมูลหรือรางวัลในสภาพแวดล้อมการทำงาน กล่าวคือ ผู้นำจัดหาองค์ประกอบพื้นฐานที่คิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาจำเป็นต้องใช้เพื่อการบรรลุเป้าหมาย Northouse (2001 อ้างใน ยุทธนา ไชยจูกุล, 2552) ซึ่งการเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายของตนและขององค์การในขณะเดียวกัน โดยทำให้วิถีทางที่ผู้ตามจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน ได้แก่ การสั่งสอน และชี้แนะ การทำความตกลงที่ชัดเจนแล้วผู้ตามจะได้รับรางวัลตอบแทนจากองค์การอย่างไร รวมทั้งใช้การเพิ่มปริมาณรางวัล ตามที่ผู้ตามต้องการ และยอมรับในคุณค่า เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นเมื่อผู้นำขจัดอุปสรรค และสิ่งกีดขวางการบรรลุเป้าหมาย ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่องานนั้นเพิ่มมากขึ้น (House and Mitchell, 1974)

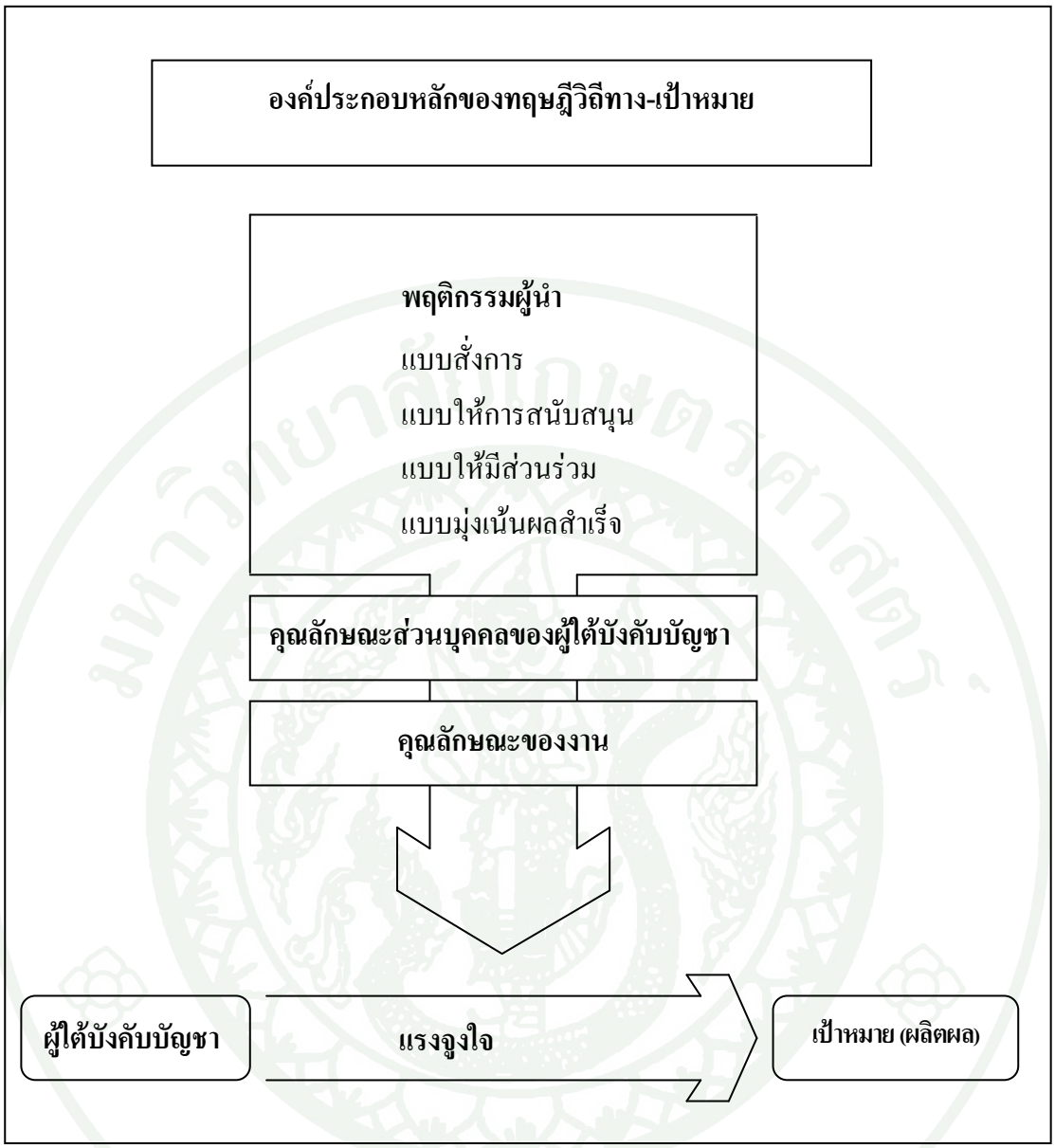
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย จะเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ถูกออกแบบมาเพื่ออธิบายวิธีการที่ผู้นำสามารถช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินไปบนวิถีทางที่ไปสู่เป้าหมาย โดยการเลือกกลุ่มพฤติกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะส่วนบุคคล และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และเหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด

องค์ประกอบหลักของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย

องค์ประกอบที่แตกต่างกันของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำ ลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะงาน และแรงจูงใจ ทฤษฎีนี้เสนอว่าพฤติกรรมผู้นำแต่ละประเภทส่งผลกระทบที่แตกต่างกันต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้พฤติกรรมของผู้นำจะกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะของงานด้วย (ยุทธนา ไชยจูกุล, 2552; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ดังภาพที่ 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 1 องค์ประกอบหลักของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย
ที่มา: Northouse (2001)

โดยสรุปแล้ว องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำ ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน และแรงจูงใจ โดยพฤติกรรมผู้นำแต่ละประเภทส่งผลกระทบที่แตกต่างกันต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และพฤติกรรมของผู้นำจะกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะของงานด้วย ซึ่งลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะของงาน รวมเรียกว่า สถานการณ์ คือ ปัจจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อผู้นำ และทั้งสองประการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำอีกด้วย รายละเอียดขององค์ประกอบตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีดังต่อไปนี้

แบบภาวะผู้นำ

House and Mitchell (1974) ได้แบ่งประเภทพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ออกเป็นสี่แบบ แต่ละประเภทแทนได้ด้วยแบบภาวะผู้นำได้แก่ ภาวะผู้นำแบบชี้นำหรือสั่งการ ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือแบบมุ่งเน้นความสำเร็จหรือแบบมุ่งความสำเร็จหรือแบบเน้นความสำเร็จ รายละเอียดของภาวะผู้นำทั้งสี่แบบมีรายละเอียดดังนี้ (Lunenburg and Ornstein, 2004; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directive leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (initiating structure) ของการศึกษาที่มหาวิทยาลัย Ohio และคล้ายกับผู้นำแบบ S1 หรือแบบบอกให้ทำ ตามทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนการกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนหรือแบบสนับสนุน (supportive leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายคลึงกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน หรือแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์ (consideration behavior) ที่นำเสนอในการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio ซึ่งเป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงความเป็นมิตร และการสามารถเข้าถึงได้ง่ายของผู้นำ และการแสดงความเอาใจใส่ต่อความอยู่ดีมีสุข และความต้องการพื้นฐานในฐานะเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และให้ความเคารพต่อสถานะของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมหรือแบบมีส่วนร่วม (participative leadership) เป็นภาวะผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดรับความคิดใหม่ ๆ และความคิดเห็นและนำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มาร่วมพิจารณาเพื่อตัดสินใจว่ากลุ่มหรือองค์การจะดำเนินต่อไปอย่างไร ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่ม และเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลสำเร็จของงานหรือแบบมุ่งความสำเร็จหรือแบบเน้นความสำเร็จ (achievement-oriented leadership) เป็นแบบพฤติกรรมที่ผู้นำท้าทายผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในระดับสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ผู้นำจะตั้งมาตรฐานความดีเยี่ยมของผู้ใต้บังคับบัญชาเอาไว้สูง และแสวงหาวิธีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งความคาดหวังในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก ด้วยการแสดงความเชื่อมั่นในตัวบุคคลเหล่านั้นสูงเช่นกันว่าจะสามารถกำหนดและบรรลุถึงเป้าหมายที่ท้าทายได้

House and Mitchell (1974) เสนอว่า ผู้นำอาจจะแสดงพฤติกรรมทั้ง สี่ แบบหรือบางประการกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่หลากหลาย และ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายไม่ได้ตั้งข้อจำกัดให้ผู้นำมีภาวะผู้นำแบบเดียวดังเช่นแนวคิดแบบคุณลักษณะ (trait approach) ผู้นำควรจะปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และ ความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขาได้ ตัวอย่างเช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจต้องการภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในช่วงหนึ่งของการทำงาน และ ต้องการภาวะผู้นำแบบชี้นำให้อีกช่วงหนึ่ง ผู้นำก็สามารถเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำไปตามความต้องการนั้นได้ และในสถานการณ์ที่ต่างกันอาจจะต้องใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ผู้นำอาจจะต้องใช้แบบภาวะผู้นำที่เข้ากันได้ผสมผสานร่วมกันในสถานการณ์เดียวกัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

โดยสรุปแล้ว แบบภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีสี่แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

ปัจจัยสถานการณ์เอื้ออำนวย (situation contingencies)

ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายเชื่อว่า ผู้นำควรปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำของตนให้เหมาะสมกับปัจจัยสถานการณ์ และมีความเป็นผู้นำในแบบผสมผสานได้ กล่าวคือ สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการแบบผู้นำที่ต่างกัน และเชื่อว่าผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์เอื้ออำนวย ซึ่งตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ประกอบด้วยตัวแปรสองชนิดได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และ 2) คุณลักษณะของงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(Northouse, 2001; Lunenburg and Ornstein, 2004; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550; สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2549)

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (subordinate characteristics)

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจต่อความคาดหวัง และพฤติกรรมเกี่ยวกับงานของผู้นำมากน้อยเพียงใด ดังนั้นลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นส่วนสำคัญของสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านวัตถุ ความต้องการความรักใคร่ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความอิสระ เป็นต้น

1.2 ความสามารถในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความรู้ ทักษะ ความถนัด เป็นต้น

1.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่อในอำนาจภายใน และความเชื่อในอำนาจภายนอกตน และความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าว จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าพฤติกรรมผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นจะสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ตนในขณะนั้น และในอนาคตได้เพียงใด

ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการควบคุมได้รับความสนใจเป็นพิเศษในงานวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ในการศึกษาบุคลิกภาพด้านความเชื่อเรื่องอำนาจในการควบคุมตน (personality construct locus of control) ซึ่งสามารถแบ่งแยกได้เป็นมิติภายใน และมิติภายนอก ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน (internal locus of control) จะเชื่อว่าพวกเขามีส่วนทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต ในขณะที่คนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน (external locus of control) จะเชื่อว่าโอกาส โชคชะตา แรงบังคับ (forces) จากภายนอกเป็นตัวกำหนดสถานการณ์ในชีวิต ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายเสนอว่า สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะเหมาะกับภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม เพราะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าได้มีส่วนรับผิดชอบในงาน และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชื่อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อำนาจภายนอกตนจะเหมาะกับภาวะผู้นำแบบชี้นำมากที่สุด เพราะสอดคล้องกับที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่า แรงบังคับจากภายนอกควบคุมสภาพแวดล้อมของพวกเขา

อีกหนทางหนึ่งที่ผู้นำมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาคือ การรับรู้ของผู้ใต้บังคับ บัญชาเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าตนมีความสามารถ และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ความต้องการการชี้นำจากผู้นำก็จะลดลง ผลที่ได้ก็คือ ภาวะผู้นำแบบชี้นำกลายเป็นสิ่งที่เกินความจำเป็น และเป็นการควบคุมที่มากเกินไปในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีความสามารถที่จะทำงานของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จได้ (Northouse, 2001)

2. คุณลักษณะของงาน (task characteristics)

ลักษณะของงานตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีนักวิชาการนิยามเรื่องนี้ต่างกัน เช่น สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549) และ Lunenburg and Ornstein (2004) จะนิยามว่า สภาพแวดล้อมในเรื่องงาน (environmental force) ส่วน Northouse (2001) และ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) จะนิยามว่า ลักษณะของงาน (task characteristics) แต่อย่างไรก็ตามตามทฤษฎีนี้ ลักษณะของงานเป็นตัวแปรที่สองของสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงานดังกล่าวประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างของภารกิจ (task structure) ธรรมชาติ และ ลักษณะงานเป็นอย่างไรกำกวมหรือชัดเจนแค่ไหนหรือยากง่ายแค่ไหน

2.2 ระบบอำนาจทางการขององค์การ (formal authority system) เช่น กฎระเบียบและเงื่อนไขจากอำนาจทางการ โครงสร้างอำนาจ ซึ่งโดยปกติผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจหน้าที่มากอยู่แล้ว จึงสามารถให้ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หรือแบบให้มีส่วนร่วมได้

2.3 ปทัสถาน (norms) ของกลุ่มทำงานเอง (work group) ถ้ามีการรวมตัวกันเหนียวแน่น ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่ต้องการภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แต่ต้องการภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากกว่าก็ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยสรุปแล้วตามทฤษฎีนี้ปัจจัยสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยจะมีองค์ประกอบด้านสถานการณ์ทั้งสองด้าน ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะของงาน นอกจากลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ลักษณะของงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อวิถีทางที่พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงานรวมถึงการออกแบบงานสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ระบบอำนาจบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ (formal authority system) ขององค์การ กลุ่มทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้สามารถให้แรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ในสถานการณ์ที่ประกอบด้วยงานที่มีโครงสร้างชัดเจน มีบรรทัดฐานของกลุ่มที่แข็งแรง มีระบบอำนาจการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าเส้นทางไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาของพวกเขาปรากฏชัดเจน ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องมาทำให้เป้าหมายชัดเจนหรือบอกวิธีการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายเหล่านั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าพวกเขาสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง และ รู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ในสถานการณ์เช่นนี้ภาวะผู้นำอาจจะดูเหมือนไม่มีความจำเป็นที่ต้องคอยเอาใจใส่ และ ควบคุมมากเกินไป

อย่างไรก็ตามในบางสถานการณ์ภาวะผู้นำก็มีความจำเป็น อย่างเช่น ในกรณีที่งานไม่มีความชัดเจน มีความกำกวม ภาวะผู้นำมีความจำเป็นสำหรับการกำหนดโครงสร้างของงานหรือในกรณีที่เป็นงานที่ต้องมีการทำซ้ำบ่อย ๆ ภาวะผู้นำจะช่วยสนับสนุนเพื่อรักษาแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้คงไว้ ในสถานการณ์การทำงานที่ระบบอำนาจการบังคับบัญชาอ่อนแอ ภาวะผู้นำจะกลายเป็นเครื่องมือที่ช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยการกำหนดกฎระเบียบ และสิ่งที่ต้องการในงาน (work requirements) ให้ชัดเจน และในกรณีที่บรรทัดฐานของกลุ่มอ่อนแอหรือไม่เป็นไปในทางที่สนับสนุน ภาวะผู้นำจะช่วยสร้างความสมัครสมานสามัคคี และบทบาทความรับผิดชอบ (Northouse, 2001)

จุดเน้นสำคัญของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายคือ การช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ อุปสรรคที่ว่านี้อาจจะเป็นอะไรก็ได้ในสถานการณ์การทำงานที่เข้ามาในเส้นทางของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคที่ก่อให้เกิดความไม่แน่นอน ความขุ่นเคืองใจ และ การคุกคามต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์เช่นนี้ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายเสนอว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้นำที่จะต้องช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาในการขจัดหรือล้อมกรอบอุปสรรคกีดขวางเหล่านี้ การช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาขจัดอุปสรรคต่างๆ จะช่วยเพิ่มความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

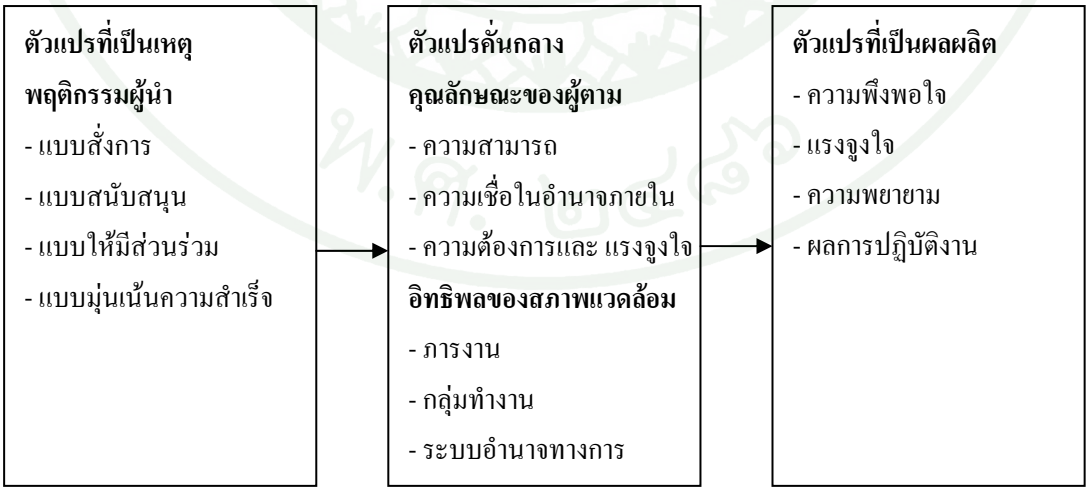
ในทางปฏิบัติผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องเอาใจใส่กับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยพวกเขาในการกำหนดเป้าหมาย และวิถีทางที่พวกเขาประสงค์จะใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้นผู้นำจำเป็นต้องช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคเหล่านั้น โดยการจำกัดหรือขจัดออกไป และในระหว่างทางการไปสู่เป้าหมายผู้นำมีหน้าที่ชี้นำ แนะแนวทาง และสั่งสอน

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย

Lunenburg and Ornstein (2004) ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ดังนี้

1. ตัวแปรที่เป็นเหตุ (causal variables)
2. ตัวแปรคั่นกลาง (moderator variables)
3. ตัวแปรที่เป็นผลผลิต (outcome variables)

โดยแสดงให้เห็นเป็นกรอบมโนทัศน์ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย
ที่มา: Lunenburg and Ornstein (2004)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เทื้อน ทองแก้ว (2542 อ้างใน บุญโรม ลามูล, 2550) ได้อธิบายว่า มีบุคคลได้นำทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ของ House and Mitchell (1974) ไปศึกษาวิเคราะห์ความชัดเจน และความเชื่อถือในแนวคิดดังกล่าว ผลการวิจัยได้สรุปไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้นำแบบมีส่วนร่วม ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน แต่ทั้งนี้ต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ไม่ชอบการใช้อำนาจ

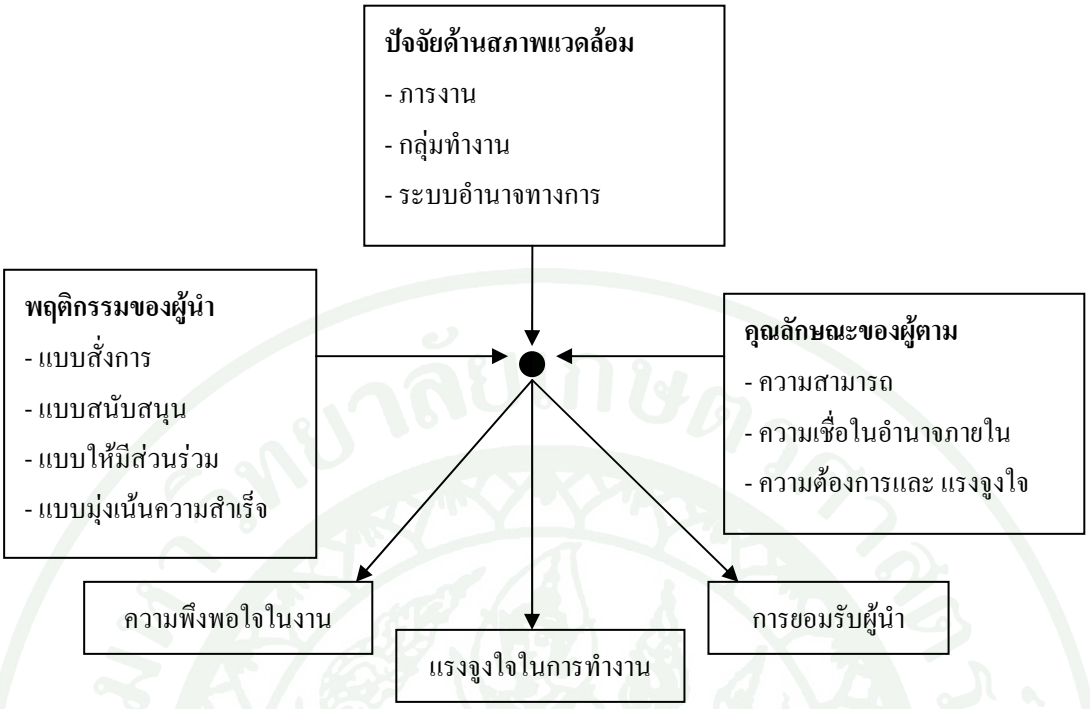
2. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง และผลงานอยู่ในระดับสูง แต่ต้องเป็นผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความต้องการในระดับสูง

3. พฤติกรรมของผู้นำแบบสนับสนุน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในสถานการณ์ที่เป็นงานซึ่งมีระดับโครงสร้างสูง

4. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ทำให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเฉพาะผู้ร่วมงานที่มีความตั้งใจ และมีความผูกพันกับปัญหา

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจของผู้ตาม ดังภาพที่ 3

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย
ที่มา: บุญโรม ลามูล (2550)

โดยสรุป ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House กำหนดตัวแบบที่เรียกว่า ทฤษฎีตามสถานการณ์ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญสามประการ คือ แบบภาวะผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์และเป้าหมายหรือรางวัลที่ตรงกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งเป้าหมายของทฤษฎีนี้คือ การยก ระดับผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการมุ่งที่การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ยังให้โมเดลที่แสดงวิธีการที่ผู้นำจะช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายได้ โดยแบบภาวะผู้นำและลักษณะของผู้ตาม และสถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดเส้นทางไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนของผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับแบบภาวะผู้นำ House (1974) ได้แบ่งแบบภาวะผู้นำไว้สี่แบบ คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ในการแสดงพฤติกรรมแต่ละแบบของผู้นำจะขึ้นอยู่กับการปฏิสัมพันธ์กับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน ซึ่งผลจะเป็นเช่นไรจะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของผู้ใต้บังคัญบัชาเป็นสำคัญ ส่วนผู้ตามและสถานการณ์ คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาได้แก่ บุคลิกภาพส่วนตน ความต้องการ ความสามารถ เจตคติ ทักษะ เป็นต้น และลักษณะของงานได้แก่ โครงสร้างงาน กฎ ระเบียบหรือลักษณะงานที่ทำ (ธร สุนทรายุทธ, 2556) สำหรับรางวัลหรือเป้าประสงค์ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายเสนอว่า ความรับผิดชอบของผู้นำ คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนตัว และองค์การ ผู้นำจะเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดย 1) ทำให้เส้นทางของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายหรือการได้รางวัลมีความชัดเจน แล เป็นไปได้ 2) เพิ่มรางวัลที่ตรงกับความปรารถนา และค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา การทำเส้นทางให้ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้นำทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะช่วยให้เขาสามารถกำหนด และ เรียนรู้พฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และรางวัลขององค์การ สำหรับเป้าหมายหรือรางวัลที่ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งหวังอาจเป็นผลมาจากการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ การขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง (House 1974 อ้างใน พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

การวัดเป้าหมาย

การวัดเป้าหมาย มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

Locke (1976) อธิบายว่า เป้าหมายเป็นวัตถุประสงค์ของการกระทำ ระดับการให้คุณค่าต่อเป้าหมายจึงมีผลกระทบต่อเจตนารมณ์ความตั้งใจ และระยะเวลาที่จะทุ่มเทให้ และ Locke ยังเชื่อว่าในศักยภาพแห่งตนมีผลกระทบต่อเป้าหมายที่บุคคลเลือก และ ชี้นำระดับความมุ่งมั่นต่อปฏิบัติการขณะที่การบรรลุเป้าหมายมีผลในการเสริมแรง และความล้มเหลว มีผลลดแรงเสริมของเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะสามารถพิจารณาได้ว่าเป้าหมายเป็นผลแห่งการกระทำตามศักยภาพที่บุคคลมีอยู่

พัฒนา พลอยประไพ (2541) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนต้องมีการวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance) ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

Hackman (1987) กล่าวว่า ปัจจุบันนักวิจัยก็ยังคงพยายามหาคำอธิบาย และหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่ออธิบายถึงผลลัพธ์ในการทำงานของกลุ่มตลอดมา ในปัจจุบันผลลัพธ์ของกลุ่มจะพิจารณาจากปัจจัยหลักสามประการได้แก่ ปัจจัยแรกเป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลการทำงาน (ประสิทธิผลในการทำงาน) เช่น ยอดจำหน่ายสินค้า และกำไรที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ปัจจัยที่สองเป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่ม เช่น ความพึงพอใจในผลตอบแทน และความพึงพอใจในด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น และปัจจัยที่สาม เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทำงานร่วมกันต่อไปของสมาชิกภายในกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ของ House กำหนดว่า เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ของผู้ตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน รางวัล ผลประโยชน์ ที่จะทำให้เกิดความพยายามเพิ่มสูงขึ้นผ่าน แรงจูงใจในการทำงาน (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวัดเป้าหมายจะวัดจากผลลัพธ์การปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในผลตอบแทน ความต้องการเป็นที่ยอมรับ รางวัล ผลประโยชน์ เป็นต้น

เป้าหมายกับพฤติกรรมของบุคคล

เป้าหมายมีความเกี่ยวพันกับบุคคลทั้งทางด้านส่วนตัว ทางด้านวิชาชีพ ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางการงาน และด้านจิตวิญญาณ ดังนั้นชีวิตที่จะประสบความสำเร็จได้ จึงมักต้องมีเป้าหมาย มีการวางแผน และมีขั้นตอนที่จะดำเนินไปให้ถึงเป้าหมายนั้น ๆ (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2533)

เป้าหมายกับพฤติกรรมของบุคคลเป็นสิ่งที่ผันแปรตามกัน จากผลการศึกษาของ Hughes (1976) พบว่า ทั้งในแง่ของการจัดการองค์การ และบุคคล การกระทำใด ๆ ที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่มีคุณค่ามักไม่ได้รับความเอาใจใส่ และ Hughes ยังอธิบายว่า เป้าหมาย (goal) ที่ดีมีอิทธิพลจูงใจต่อการกระทำของบุคคลเป็นเป้าหมายที่เกิดจากความต้องการ (needs) โดยบุคคลต้องมีการเข้าใจในวัตถุประสงค์ของความต้องการนั้น (purpose) โดยปกติพบว่า ความต้องการใด ๆ มักมีลักษณะจูงใจบุคคลสองลักษณะ คือ 1) เป็นความต้องการความพึงพอใจจากการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล (motivation needs) และ 2) เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจจากสิ่งต่าง ๆ (maintenance needs) ส่วนผลการศึกษาของ วรกานต์ เสี่ยงอารมณ์ (2541) พบว่า พนักงานเย็บกระเป๋ารายวันมีผลิตภาพที่สูงขึ้นภายหลังการตั้งเป้าหมาย และการให้สิ่งจูงใจในรูปตัวเงิน นอกจากนี้ยังพบว่าเป้าหมายที่ยากและการให้เงินรางวัลมีผลต่อการเพิ่มของผลิตภาพการทำงาน สำหรับผลการศึกษาของ พัฒนา พลอยประไพ (2541) พบว่า การกำหนดเป้าหมายสัมพันธ์ทางบวกกับการกำกับตนเองในระดับที่ค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ วัฒนามาศ ปั้นแต่ง (2550) พบว่า พนักงานที่มีเป้าหมายการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่วนผลการศึกษาของ วัลลภา สบายยิ่ง (2542) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงาน พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์มีความกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ การตั้งเป้าหมาย การรับรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน และยังพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังพบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการตั้งป้าหมายส่วนบุคคลโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล=.06 และ Taylor *et al*. (1984) ก็พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการผลิตงานวิจัย นอกจากนั้น Locke and Lathams's Model (1990) ได้ทำการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง 13 เรื่อง ซึ่งพบค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.69 เป็นค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ 0.39 กล่าวคือ การตั้งเป้าหมาย และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กันเช่นเดียวกับ Badura and Zimmerman (1994) ที่พบว่า ความสามารถของบุคคลในการกำหนดเป้าหมายเป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นการกำกับตนเองของบุคคล และนำไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า เป้าหมายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล และเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการเป็นความพึงพอใจ และความคาดหวังที่ต้องการจะได้รับ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยข้างต้น และจากการทบทวนและศึกษาทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย พบว่า เป็นทฤษฎีที่อธิบายผลของการแสดงออกของพฤติกรรมผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างคงเส้นคงวามากที่สุด (Hoy and Miskel, 1991) และเป็นทฤษฎีที่รวบรวมปัจจัยด้านสถานการณ์ที่นำมาพิจารณามากที่สุด (House and Bactz, 1979 อ้างใน กาญจนา จันทร์ไทย, 2539) และเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่เชื่อว่า ความมีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความเหมาะสมสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำกับลักษณะของผู้ตาม ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House (1974) มากำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัยในครั้งนี้ โดยกำหนดกรอบแนวคิดตามองค์ประกอบของทฤษฎี ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรเหตุประกอบด้วย แบบภาวะผู้นำ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนตัวแปรผล คือ ผลผลิตหรือเป้าหมายในการทำงานตามกรอบมโนทัศน์ของทฤษฎี ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ความคาดหวังในงาน (job expectancies) และความต้องการได้รับการยอมรับ โดยมุ่งหวังค้นหาว่า ตัวแปรเหล่านี้มีอิทธิพลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างไร ดังรายละเอียดในแต่ละตัวแปรต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเสมือนกุญแจหรือหัวใจของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (อรุณ รักธรรม, ม.ป.ป. อ้างใน วารีวรรณ คงชุ่ม และคณะ, 2550) และ ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ (Smith and Stone, 1992) ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก (วรินธร กาญจนระวีกุล, 2541) นอกจากนั้นการที่บุคคลจะมีความตั้งใจ มีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย รวมทั้งการที่บุคคลจะเพิ่มผลผลิตในการทำงานจนทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลจนบรรลุเป้าหมายขององค์การก็เป็นเพราะความสำเร็จของความพึงพอใจในการทำงาน (วิชชุดา หุ่นวิไล, 2545) ข้อมูลเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อจิตใจ และพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลซึ่งหากองค์กรใด บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลดีต่อการปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544 อ้างใน วารีวรรณ คงชุ่ม และคณะ, 2550) ขณะเดียวกันหากอาจารย์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีความกระตือรือร้น จะอุทิศตน เวลา เพื่อพัฒนานักศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการเรียน (Nguni *et al*., 2006)

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจตั้งใจมีความอุตสาหะอยู่ในวินัย และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการรวมทั้งหาแนวทางส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การในที่สุด

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างคล้ายกันดังนี้

Locke (1976) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานว่า เป็นภาวะอารมณ์ทางบวกเป็นผลจากการรับรู้ในผลงานของบุคคลคนหนึ่งหรือเป็นประสบการณ์ในงานของบุคคลคนหนึ่ง สำหรับ Kamal and Hanif (2009) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับงานของเขา เช่นเดียวกับ Shermerhorn (1993) ที่อธิบายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดี และไม่ดีของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับงานของตนซึ่งการให้ความหมายของกลุ่มนี้จะเน้นไปที่ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (overall sensation) ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman (1978) ที่นิยามว่า เป็นความรู้สึกอย่างหนึ่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกี่ยวกับงานที่ถูกแสดงโดยความแตกต่างระหว่างจำนวนคุณค่าของผลที่ออกมาที่คน ๆ หนึ่งรับกับจำนวนของผลที่ออกมาที่เขารู้สึกว่าเขาควรจะได้รับ ซึ่งการให้ความหมายของกลุ่มนี้จะเน้นที่ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facets of job satisfaction) ส่วน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) อธิบายว่า ความพึงพอใจนั้น โดยมากมักจะใช้ในความหมายโดยเฉพาะถึงทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรืออาจหมายความถึงหลาย ๆ ส่วนของงานหนึ่ง สำหรับบุคคลหนึ่งก็ได้ และในหลาย ๆ กรณีอาจหมายความถึงทัศนคติโดยทั่ว ๆ ไปภายในกลุ่มบุคคลก็ได้ สำหรับ เสาวนิตย์ ทวีสันทนีนุกูล (2550) และ บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า คือ ความรู้สึกของปัจเจกบุคคลที่มีต่อผลงานของตนซึ่งเกิดจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้น และมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่าจะพึงพอใจในงานเพียงใด และ สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์ (2552) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของปัจเจกบุคคลที่มีต่อผลงานของตนเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งเกิดจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้น และมักเกี่ยวข้องกับคุณค่า และความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่าจะพึงพอใจในงานเพียงใด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวกำหนดความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งช่วยให้นักบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดมีท่าทีจะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ ตัวแปรเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ตัวแปรหน้าที่ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา เพศ เป็นต้น นอกจากนั้นยังปรากฏการยอมรับในเหตุแห่งความพึงพอใจ สำหรับผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปหลายประการ แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปด้วย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปอาจกล่าวได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของตนได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการสนองตอบมากก็จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก หากได้รับการตอบสนองน้อย ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะลดน้อยลงไป สิ่งเหล่านี้ก็คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย แสดงให้เห็นว่า มีตัวบ่งชี้หรือเหตุของความพึงพอใจในงานหลายตัวที่จะช่วยเพิ่มความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำสี่แบบ ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา คุณลักษณะของงาน โดยปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ในขณะที่ Vecchio *et al*. (2008) เชื่อว่าในทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีแบบภาวะผู้นำที่ได้รับการแนะนำว่าเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการทำงานได้หลายอย่าง เช่น ความพึงพอใจในงาน รวมทั้งความคาดหวัง และความต้องการการได้รับยอมรับจากการทำงาน ส่วน Tordera *et al*. (2008) พิจารณาภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างผลงานที่ดีที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจ ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจึงเป็นสองปัจจัยที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์การ (Sheik Ali *et al*., 2013)

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยพบว่า มีผลการวิจัยอีกจำนวนหนึ่งที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น Shahl (2012) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจภายใน และ Sapkale (2011) พบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงาน และความพึงพอใจของงานโดยมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.314 และพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับเจตคติการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยม

Irvine and Evans (1995); Nissa (2003); และ Malik (2011) ก็พบว่า คุณลักษณะของงาน เป็นต้นว่า งานที่ทำเป็นกิจวัตร ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน บทบาทในการทำงาน เช่น ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แบบภาวะผู้นำ ความเครียด โอกาส ความก้าวหน้า และ การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับ นิภาพร โชธนพงศ์ (2547) ศึกษาพบว่า เจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ และการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรทั้งสามร่วมกันวัดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาลได้ร้อยละ 29.5 นอกจากนั้นยังพบว่าเจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ และการบริหารงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่การบริหารงานส่งผลต่อความพึงพอใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการทำงานสูงสุด มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.296 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และเจติคตต่องาน เท่ากับ 0.206 และ 0.169 ตามลำดับ

Malik (2013) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและพนักงานพึงพอใจในงาน: แนวคิดวิถีทาง-เป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสี่แบบ เช่น แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงานกับลักษณะของงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนั้นยังพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์ (สถานที่ ความสามารถในการควบคุมงาน โครงสร้างงาน คลุมเครือในบทบาท ความเครียด ความต้องการความสำเร็จ และความจำเป็นในการปกครองตนเอง) กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนผลการวิจัยของ Sheik Ali *et al*. (2013); Mohammadi (2012); และ Hui (2013) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุปจากการทบทวนแนวคิด และงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปว่าแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

การพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีนักวิชาการได้ให้แง่มุมในการพิจารณาดังนี้

Hoy and Miskel (2001) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจากการศึกษาของหลาย ๆ บุคคลไว้ สองส่วน ซึ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะงานขององค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความเป็นองค์กรวิชาชีพ การใช้ภาวะผู้นำ ข้อมูลย้อนกลับ วัฒนธรรมองค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ลักษณะการดำเนินงาน ได้แก่ ความมีอิสระ การจ่ายผลตอบแทน ความสำคัญของงาน ความท้าทาย ความหลากหลาย

Gilmer (1967 อ้างใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการปฏิบัติงานไว้สิบประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมตลอดถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

3. บริษัทหรือสถานที่ทำงาน และการจัดการ (company & management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียง และการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นต้น

4. ค่าจ้าง (wage) สำหรับค่าจ้างหรือรางวัลนั้นต้องเป็นรางวัลนั้นต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยประกาศให้ทราบโดยทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงานนั้น (intrinsic aspects of the job) ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้ทำงาน และเนื้องานมีความน่าสนใจในตัวของมันเอง แต่เนื่องจากบุคคลมีความสนใจแตกต่างกัน ดังนั้นเนื้องานซึ่งเป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่ก็มีลักษณะของงานบางประการ อาทิ งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่มีความจำเจน่าเบื่อ มีการพบปะผู้คนมักจะเป็นงานที่หลาย ๆ คนชอบ เป็นต้น

6. การควบคุมบังคับบัญชา (supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8. การติดต่อสื่อสาร (communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสาน และการประเมินผลงาน อาจกล่าวได้ว่าภาระหน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวมาจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการทำงาน (working condition) อาทิ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้น ๆ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

มหาวิทยาลัย Minnisota ได้แบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น สอง ด้าน (Weiss *et al*., 1967 อ้างใน สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์, 2552) ดังนี้

1. ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน (intrinsic job satisfaction) เป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจของบุคคล ที่มีต่อลักษณะของตน การใช้ศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จได้แก่ การได้ใช้ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสในการทำเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระ โอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมโนธรรม

2. ความพึงพอใจภายนอกลักษณะงาน (extrinsic job satisfaction) เป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจของบุคคลที่มีต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานได้แก่ การบริหารนโยบายขององค์กร ลักษณะของหัวหน้างาน ปริมาณงาน รายค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า

Robbins (1998 อ้างใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. งานที่ท้าทายความคิดหรือสติปัญญา (mentally challenging work) คือ บุคคลมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถ เป็นงานที่มีลักษณะหลากหลาย มีอิสระในการทำงาน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องคุณภาพงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. การให้สิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม (equitable rewards) คือ บุคคลจะพอใจในการทำงานเมื่อการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ สนองนโยบาย ชัดเจน เป็นดังที่คาดหวัง ได้รับการตอบแทนที่ยุติธรรม เหมาะสมกับระดับความสามารถ และเป็นไปตามมาตรฐานสังคม

3. สภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (supportive working conditions) คือ บุคคลต้องการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมสะดวกสบาย ทั้งความสะดวกส่วนตัว และเครื่องมือการทำงาน

4. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน (supportive colleagues) คือ บุคคลต้องการเพื่อนร่วมงานถ้าเพื่อนร่วมงานดี เกื้อกูลกัน และผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจ มีความเป็นมิตรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5. บุคลิกภาพเหมาะสมกับงาน (good personality-job fit) คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานจะทำงานได้ดี ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. ลักษณะการทำงานของบุคคล (individual's genetic disposition) คือ บางคนจะมีลักษณะการทำงานที่เฉพาะ และยากจะเปลี่ยน แม้ผู้บังคับบัญชาจะอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงใดจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนประเภทนี้น้อยมาก

Alpander (1992) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงานและเป็นผลจากกการได้รับการจูงใจในระดับสูง โดย Alpander (1992) ได้กำหนดความพึงพอใจในการทำงานไว้สองลักษณะ คือ

1. ความพึงพอใจภายนอก คือ ความตั้งใจที่จะทำงานที่เกิดจากการได้รับ การตอบสนองความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น รางวัล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การได้รับการพัฒนาฝึกฝนเพิ่มเติม

2. ความพึงพอใจภายใน คือ ความเต็มใจที่จะทำงานโดยได้รับการจูงใจจากลักษณะโดยธรรมชาติของปัจจัยนั้น เช่น ลักษณะงาน และความรู้สึกพอใจที่ได้รับมอบหมายงานเป็นพิเศษ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Arvey and others (1989) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ในรูปของความพึงพอใจทั่วไป (general satisfaction) ซึ่งแยกเป็นสององค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายใน (intrinsic satisfaction) และความพึงพอใจภายนอก (extrinsic satisfaction) ทั้งนี้เพราะ Arvey *et al*. (1989) เชื่อว่าลักษณะความพึงพอใจในงานของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะภูมิหลังของบุคคลส่วนหนึ่ง และขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำอีกส่วนหนึ่ง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจจะมีองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกจากลักษณะของงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพ เป็นต้น

การประเมินความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวชี้วัดหนึ่งในการประสิทธิผลขององค์การคือ ความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานของบุคคล จากการศึกษาพบว่า มีการประเมินดังนี้

การประเมินผลความพึงพอใจในงานของบุคคล มีการประเมินในหลายลักษณะ เช่น ประเมินจากความพึงพอใจในงานทั่วไป (overall job satisfaction) ประเมินจากความรู้สึกต่องานที่ทำ โดยส่วนใหญ่มักใช้การให้คะแนนเป็นระดับ (rating scale) โดยการประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องาน (Gunnarson and Wheeler, 1992 อ้างใน เสาวนิตย์ ทวีสันทนีนุกูล, 2550) ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพบว่ามี สอง ประเภท คือ เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานทั่ว (overall job satisfaction) กับเครื่องมือวัดความพึงพอใจเฉพาะด้าน (satisfaction facets) ซึ่งประกอบด้วย 1) นโยบาย และการปฏิบัติขององค์การเช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และความมั่นคงในงาน 2) บุคคลที่ทำงานด้วย เช่น ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน 3) ตัวของงาน ส่วน Gilmer (1967 อ้างใน รวงอรุณ โชตินอก, 2550) วัดความพึงพอใจในการทำงานตามองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการปฏิบัติงานสิบประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทหรือสถานที่ทำงาน และการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำ การควบคุมบังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ขณะที่ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) วัดความพึงพอใจในการทำงานตามองค์ประกอบของ Robbins (1998)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิธีการวัดความพึงพอใจในการทำงาน

รูปแบบการวัดความพึงพอใจในการทำงานที่พบจากการศึกษางานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้สอนโดยทั่วไป ผู้วิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยวัดระดับคุณภาพของความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังเช่น พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547); นิภาพร โขธนพงศ์ (2547); รวงอรุณ โชตินอก (2550); เสาวนิตย์ ทวีสันทนีนุกูล (2550); Malik (2011); Malik (2013); Sapkale (2011); Mohammadi (2012); Sheikh Ali *et al*. (2013); และ Hui (2013)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของอาจารย์ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งของเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวก และเป็นเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการจะได้รับจากการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำ ความพึงพอใจในการทำงานมาร่วมอธิบายผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการจากการทำงานในครั้งนี้ โดยจะศึกษาตามแนวคิดของ Robbins (1998)

ความคาดหวังในการทำงาน (Job Expectancies)

ความคาดหวังในงานเป็นพื้นฐานแนวคิดในการสร้างความพยายามในการทำงาน โดยมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลเชื่อ และปรารถนาในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น (McShane and Glino, 2005 อ้างใน อนิวัช แก้วจำนง, 2552) ความคาดหวังในหน้าที่การงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทำให้ชีวิตมีคุณค่า และยังช่วยให้ความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลบรรลุเป้าหมาย (จันทรกานต์ ล้อประเสริฐพร, 2544)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายของความคาดหวังในการทำงาน

ความคาดหวังในการทำงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความพยายามของบุคคลที่กระทำอย่างตั้งใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลประโยชน์ของตนเอง และ พนัส หันนาคินทร์ (2542) กล่าวว่า ความคาดหวังหมายถึง ความนึกคิดของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งมี ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของการกระทำที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการความคุมพฤติกรรมของมนุษย์เอง สำหรับ Lent *et al*. (1987) ให้ความหมายของความคาดหวังว่า หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานที่กำหนดหรือประสบความสำเร็จในการกระทำนั้น ๆ เช่นเดียวกับ Minds (2001) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังว่าเป็นความมุ่งหวังหรือคาดหวัง ถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ควรจะเกิดขึ้นโดยพิจารณาจากความเหมาะสม ความจำเป็นตามสมควรแห่งฐานะหรือสถานภาพ เป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ว่าน่าจะเป็นน่าจะมีอย่างที่คิดไว้ และ อรชร วรรณพฤกษ์ (2546) ให้ความหมายของความคาดหวังว่า หมายถึง ความมุ่งหวัง ความคิด ความรู้สึก หรือความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นบุคคล เหตุการณ์ หรือการกระทำ โดยคิดไว้ล่างหน้า และมักจะมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ ทั้งนี้ความคาดหวังจะขึ้นอยู่กับความต้องการ และเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ส่วน อาณีญาภ์ คำภาแก้ว (2549) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อ ความคาดหมายว่าจะมีบางสิ่งเกิดขึ้น โดยมีความเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีโอกาสเป็นจริงได้ ส่วนความคาดหวังในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่น และคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่องาน เป็นระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำได้ และเชื่อมั่นว่ามีโอกาสเป็นจริงได้ สอดคล้องกับ ชนิกา แสงศร (2550) กล่าวว่า ความคาดหวังในงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามความต้องการที่บุคคลมุ่งหวัง และพนักงานได้รับการกระตุ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความคาดหวังในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความมุ่งหวัง หรือความต้องการของบุคคลต่อการปฏิบัติงานของตนเช่น ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สวัสดิการ เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทฤษฎีความความต้องการในความคาดหวัง

Hoy and Miskel (2001) กล่าวถึง ความต้องการในความคาดหวังว่า บุคคลมีความต้องการที่จะคาดหวังในสิ่งที่ตนปรารถนาในอนาคต โดยเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังจนบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งผลสำเร็จนั้นจะนำไปสู่การได้รับรางวัล Hoy and Miskel (2001) วิเคราะห์ว่าทฤษฎีความต้องการในความคาดหวัง (need of expectancy theory) ถูกกำหนดขึ้นมาตามแนวความคิดพื้นฐานสามประการคือ ความคาดหวัง (expectancy) เครื่องมือ (instrumentality) และ คุณค่า (value) สำหรับแนวความคิดพื้นฐานด้านความคาดหวัง มาจากความเชื่อที่ว่าตนสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนแนวความคิดพื้นฐานด้านเครื่องมือ มาจากความเชื่อที่ว่า การปฏิบัติงานดีจะทำให้เกิดการยอมรับและการได้รับรางวัล และแนวความคิดพื้นฐานด้านคุณค่า มาจากการประเมินความชอบหรือค่านิยมของการรับรางวัล ซึ่งความสัมพันธ์ของทั้งสามประการก่อให้การจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามที่ต้องการ

Robbins (2005 อ้างใน อนิวัช แก้วจำนง, 2552) ได้อธิบายถึงทฤษฎีความคาดหวังว่า โดยทั่วไปทฤษฎีความคาดหวังจะกล่าวถึงตัวแปรสามปัจจัย ดังนี้

1. ความดึงดูดใจ (attractiveness) เป็นเรื่องความพยามของบุคคลในการทำงานโดยคาดหวังความสำเร็จ และผลตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวดึงดูดใจ และกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

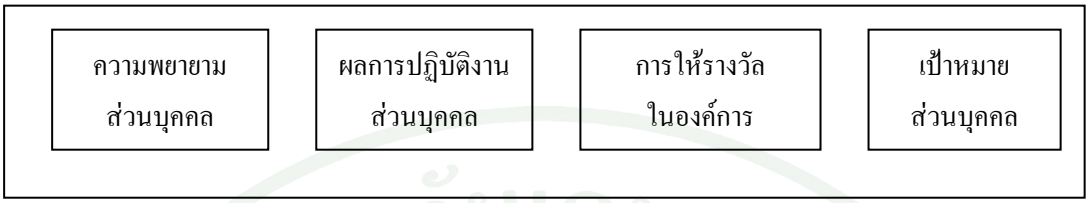
2. ความเชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จ และ ค่าตอบแทน (performance-reward linkage) เป็นความเชื่อของบุคคลในองค์การโดยเชื่อว่า หากสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จในระดับหนึ่งจะนำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนที่ต้องการได้

3. ความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามกับความสำเร็จ (effort-performance linkage) บุคคลในองค์การส่วนใหญ่รับรู้ได้ว่า ความพยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน

โดยพบว่าบุคคลโดยทั่วไป เมื่อเข้าร่วมงานกับองค์การจะมีความพยายามส่วนบุคคลสูง ทั้งนี้เพื่อต้องการทำงานให้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จของงานก็คือผลสำเร็จส่วนบุคคล ผู้บริหารที่ต้องการผลสำเร็จของงานสูง จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัลเป็นการตอบแทน การได้รับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รางวัลตอบแทนโดยทั่วไปจะเป็นเป้าหมายส่วนบุคคล ดังแบบจำลองความคาดหวังอย่างง่าย ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงแบบจำลองความคาดหวังอย่างง่าย
ที่มา: Robbins (2005)

โดยสรุป ความคาดหวัง โดยเฉพาะในเรื่องการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการที่จะทำให้มนุษย์นั้นเกิดการขับเคลื่อน หรือเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ มีพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการกระทำตามความต้องการของตนเพื่อให้ได้มา ซึ่งเป้าหมายส่วนบุคคล และความคาดหวังนั้น ยังมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อกำลังใจการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่บุคคลพึงพอใจ จะเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามของบุคคล

ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) หรือทฤษฎีวี (VIE) ของ Vroom (1964) ตัวแบบของทฤษฎีความคาดหวังนี้ได้รับแรงกระตุ้นมาจากการทำงานของ Edward Tolman and Kurt Lewin ได้เสนอไว้ และมีความคิดพื้นฐานที่ว่ามนุษย์นั้นยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจ (rational-economic man) โดยทฤษฎีนี้เสนอแนะว่า บุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันด้วยความต้องการเท่านั้น แต่จะแนะนำวิธีที่แต่ละคนเลือกตัดสินในจากหนทางเลือกของพฤติกรรมต่างๆ และจะตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาจะต้องการกระทำหรือไม่ต้องการกระทำด้วย (วิเชียร วิทยอุดม, 2551; สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550) องค์ประกอบ และรายละเอียดของทฤษฎีมีดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวังนี้ พัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะได้รับแรงจูงใจให้กระทำสิ่งใด ๆ เขาจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ และ ความพยายามของเขาจะทำให้ได้ผลตอบตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ดังนั้น Vroom (1964) จึงได้กำหนดสมมติฐานของทฤษฎีนี้ขึ้นใหม่ว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การจูงใจขึ้นอยู่กับวิธีการซึ่งบุคคลต้องการ และวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งนี้จะนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งว่าจะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมาย และเลือกพฤติกรรมที่คาดหมายว่าจะประสบความสำเร็จได้สูงสุด ทฤษฎีนี้จะมีจุดแข็งในทางปฏิบัตินั้นขึ้นอยู่กับอำนาจของความคาดหวังในการปฏิบัติที่จะได้ผล และการจูงใจในผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ทฤษฎีความคาดหวังมุ่งเป้าไปที่ว่าทำอย่างไร (how) ให้ผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมออกมาและมีความพยายามมากน้อยแค่ไหน (how much) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการคาดการณ์โอกาสที่จะเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ในหลายกรณีแล้วแต่ละบุคคลจะเลือกอย่างไร ในพฤติกรรมการตัดสินใจที่จะกระทำตามเหตุการณ์อันไหนดี และกรณีใด ถ้าได้ตัดสินใจลงไปนั้นแล้วจะมีความเป็นไปได้หรือประสบความสำเร็จได้มากน้อยแค่ไหน ความคาดหวังจะเป็นตัวแรงจูงใจหรือตัวผลักดัน เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาบางอย่างให้ไปสู่งจุดมุ่งหมายปลายทางได้ แรงจูงใจจะมีมากน้อยแค่ไหนก็จะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังหรือระดับความพยายาม (expectancy) เครื่องมือที่มีความเป็นไปได้ในการจูงใจ (instrumentality) และความรุนแรงของความต้องการของบุคคล (valence)

Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V=Valance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I=Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (outcomes) หรือรางวัลระดับที่ หนึ่งที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สองหรือรางวัลอีกอย่างหนึ่งคือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E=Expectancy คือ ความคาดหวัง เป็นความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ทฤษฎีนี้ศึกษารายละเอียดของความสัมพันธ์ สาม องค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของคนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ความสัมพันธ์ของความพยายามกับการกระทำ (effort-performance relationship) อาจรับรู้ได้จากการที่คนได้ใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดการกระทำบางอย่าง

2. ความสัมพันธ์ของการกระทำกับรางวัล (performance-reward relationship) ระดับที่คนจะเชื่อว่าการกระทำจะเกิดผลตอบแทนตามที่ปรารถนา

3. ความสัมพันธ์ของรางวัลกับเป้าหมายส่วนตัว (reward-personal goals relationship) ระดับของรางวัลที่ได้รับที่สามารถสนองต่อเป้าหมายส่วนตัวหรือความต้องการ และ รางวัลที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคล

องค์ประกอบสิ่งแรกของแรงจูงใจสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง โดยคนมีความเชื่อว่าแต่ละคนมีความคาดหวังเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างการใส่ความพยายามในงานที่ทำ (E) กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในงาน (P) ถ้าคนเชื่อว่าไม่ต้องเพียรพยายามในการทำงานมันคงเป็นไปไม่ได้ที่จะทำงานให้ออกมาดี แต่ถ้าคนมีความเพียรพยายามต่องานในระดับที่สูงก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (E⟶P) ตามทฤษฎีความคาดหวัง (E ⟶ P) ก็คือ เงื่อนไขที่ต้องมีเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างสูงในการทำงาน และเป็นเหตุผลสำหรับความพยายามที่จะทำ ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพนั้นเอง

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer (1972) ได้ขยายทฤษฎีของ Maslow's และทฤษฎีของ Herzberg โดยทำการศึกษาในเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัดกลุ่มต่าง ๆ ของความต้องการแล้วได้จัดความต้องการของคนเสียใหม่ประกอบด้วยความต้องการสามด้าน คือ ด้านการดำรงชีพ (existence=E), ด้านความสัมพันธ์ (relatedness=R), ด้านการเจริญเติบโตก้าวหน้า (growth=G) จึงเรียกว่า ทฤษฎี ERG (Lunenburg and Ornstein , 2004; เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2550) ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (existence needs) เป็นความต้องการในร่างกายที่มนุษย์ปรารถนา เช่น อาหาร เงิน สภาพการทำงานที่ดี และมั่นคง

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา ความต้องการทางสังคม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (growth needs) เป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้า และพัฒนาความรู้ความสามารถ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความคาดหวังไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งหวัง ความคิดที่คิดไว้ล่วงหน้าของอาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย ซึ่งความคาดหวังนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของอาจารย์สามด้าน ได้แก่ ความคาดหวังตามความต้องการความเจริญก้าวหน้า (need for growth) ความคาดหวังตามความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (need for affiliation) ความคาดหวังตามความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (needs for existence)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการทำงาน

ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย แสดงให้เห็นว่า แบบภาวะผู้นำ สี่ แบบ ลักษณะของผู้ตาม ลักษณะของงาน จะส่งผลต่อเป้าหมายของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจ รางวัล และผลประโยชน์ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นความคาดหวัง และแรงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายของตนที่กำหนดไว้ จากการทบความเอกสาร และงานวิจัย พบว่า ความคาดหวังผลตอบแทนผลประโยชน์อื่น ๆ และความคาดหวังผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมนทรัพย์แห่งหนึ่ง (ศริรณา ทรวงสังเวียน, 2556) และพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการกระตุ้นทางการศึกษาของครอบครัว ส่งผลต่อความคาดหวังในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (นันทนา จันทร์ฝั้น, 2545) นอกจากนั้นยังพบว่าความคาดหวังและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่าตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้ร้อยละ 17.70 (อรชร วรรณพฤกษ์, 2546) รวมทั้งพบว่าพนักงานมีความคาดหวังในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ความคาดหวังในงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก คิดเป็นร้อยละ 60.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.779) (ชนิกา แสงศร, 2550)

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความคาดหวังได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัยเป็นต้นว่า แรงจูงใจแบบภาวะผู้นำ ลักษณะของงาน และลักษณะของบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิธีการวัดความคาดหวังในงาน

รูปแบบการวัดความคาดหวังในการทำงาน ที่พบจากการศึกษางานวิจัยของ อรชร วรรณพฤกษ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ ความคาดหวัง และความตั้งใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกาฬสินธุ์ และ ชนิกา แสงศร (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอะไหล่รถยนต์ ซึ่งได้ใช้วิธีการวัดระดับคุณภาพความคาดหวังในการทำงานตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัด ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดความคาดหวังในการทำงานของอาจารย์ ตามการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความคาดหวังในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งของเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจาการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความคาดหวังในการทำงานมีส่วนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวก และเป็นเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการจะได้รับ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำความคาดหวังในการทำงานมาร่วมอธิบายผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการจากการทำงาน การศึกษาครั้งนี้ศึกษาตามแนวความคิดของแนวคิดตามทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (1972)

ความต้องการได้รับการยอมรับบทบาทในการปฏิบัติงาน

การยอมรับมีส่วนเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ความเชื่อ ความเต็มใจหรือยินดี ความคิดเห็น การชักจูง ความรู้สึกเห็นด้วยกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (จิตราภา ยศวัฒนะ, 2541; กัลยา กิตติธาดากุล, 2544) และเป็นความต้องการที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าระดับใด บทบาทใด เพศใดก็ต้องการที่จะไปให้ถึงหรือเกิดการยอมรับทั้งในฐานะผู้นำ การปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ ซึ่งหากเกิดการยอมรับจะนำมาซึ่งกำลังใจ และการปฏิบัติที่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (กัลยา กิตติธาดากุล, 2544) ซึ่งการได้รับการยอมรับ การยอมรับนับถือเป็นผลมาจากความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ และความเชื่อถือในความสำเร็จของงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์, 2552)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายของการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาเอกสารพบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการได้รับการยอมรับไว้ดังนี้

คำว่า การได้รับการยอมรับ ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530) ให้ความหมายว่า การยอมรับ หมายถึง ตกลง ส่วน ศุภพร อยู่วัฒนา (2536) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีความโน้มเอียงในทางเห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สำหรับ Stringer (2002 อ้างใน สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์, 2552) อธิบายการได้รับการยอมรับในมิติของการทำงานว่า การได้รับการยอมรับเป็นการรู้สึกยอมรับต่อผลตอบแทนที่องค์การมอบให้ อาทิ การเพิ่มค่าตอบแทน การยกย่องชมเชยในงาน การเลื่อนตำแหน่ง โบนัสหรือสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วน Hornby (1996 อ้างใน จิตราภา ยศวัฒนะ, 2544) ให้ความหมาย การยอมรับ (acceptance) ว่าหมายถึง 1) การกระทำหรือการรับ (ของขวัญ คำเชิญ ข้อเสนอ) 2) การได้รับหรือกระบวนการยอมรับหรือได้รับการยอมรับเข้ากลุ่ม 3) การยอมรับหรือการเห็นด้วย และ เชื่อในบางสิ่งบางอย่าง 4) ความเต็มใจที่จะอดกลั้นต่อบางสิ่งบางอย่างที่ไม่น่ายินดี 5) การยอมรับ ยินดีที่จะรับบางสิ่งบางอย่าง ตกลงตามข้อเสนอ 6) การยอมรับ ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ยินยอมปฏิบัติตาม 7) การยอมอดกลั้น ต่อบางสิ่งบางอย่างที่ไม่น่าพึงพอใจ โดยพยายามไม่เปลี่ยนแปลงหรือหลีกเลี่ยง 8) การมองเห็นว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้วเชื่อ ยอมรับในสิ่งนั้น 9) การยินดีต้อนรับบางสิ่งบางอย่างหรือบางคน และ เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับ เป็นความรู้สึกเห็นด้วย การยินยอมปฏิบัติตาม การได้รับการยอมรับเข้ากลุ่ม และเป็นความต้องการที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รวมถึงสังคม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก และ ความต้องการของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จากการทำงานของพวกเขาจะช่วยเพิ่มความนับถือตนเอง และเพิ่มความสำเร็จในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ดังนั้นจึงขอนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับไว้ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Champoux, 2006 อ้างใน อนิวัช แก้วจำนง, 2552) เป็นทฤษฎีเชิงเนื้อหาที่อธิบายความต้องการของบุคคลว่า บุคคลมีความต้องการสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข Maslow เสนอว่า ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นห้าขั้น คือ เริ่มตั้งแต่การต้องการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการที่ได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการสมหวังในชีวิต ซึ่งในขั้นความต้องการที่ได้รับการยอมรับนั้น Maslow อธิบายว่าเป็นความต้องการทำให้ผู้ได้รับมีความภาคภูมิใจ (prestige) และมั่นใจในชีวิต (self-confidence) สถานะ (status) และอำนาจ (power) และความต้องการที่ได้รับการยอมรับ ตามแนวคิดของ Maslow คือ ความต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งองค์การอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม (สุพาณี สฤษฎ์วานิช, 2549)

ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ และชีวภาพ (basic physiological and biological need) เป็นความต้องการในระดับต่ำขั้นแรก เป็นความต้องการซึ่งจำเป็นเพื่อการอยู่รอดอันเป็นเรื่องทางกายภาพ และชีวภาพคือ ความต้องการในการพักผ่อน อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ การขับถ่าย การเคลื่อนไหว รวมตลอดถึงความต้องการในปัจจัยสี่คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

ความต้องการในความปลอดภัย และความมั่นคง (security needs) เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลอย่างสำคัญ และ เป็นที่ทราบกันดีในหมู่มนุษย์ทั้งหลาย เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบ สนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดจากอันตรายทั้งทางกาย และจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิต และสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงาน ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิต และ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสหภาพแรงงาน ความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ (social, affiliative, and belonging needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิต และมั่นคงในการงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และเป็นที่ยอมรับ (esteem, recognition needs) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และเป็นที่ยอมรับหมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะมีคุณค่าในสายตาของคนอื่น ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถที่แท้จริง ความสำเร็จ และความเคารพที่ได้รับจากคนอื่น ความต้องการเหล่านี้แบ่งเป็นสองกลุ่มย่อย คือ

1. ความปรารถนาที่จะมีความแข็งแกร่ง มีความสำเร็จ มีความเพียงพอ มีความมั่นใจ เพื่อที่จะเผชิญโลก และมีความเป็นอิสระและเสรีภาพ

2. ความปรารถนาที่จะมีชื่อเสียง และเกียรติภูมิหรือความปรารถนาเป็นการเคารพหรือความยกย่องที่จะได้รับจากบุคคลอื่น การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญหรือการเห็นคุณค่า

ในประเด็นเกี่ยวกับความรู้สึกประสบความสำเร็จนั้น นอกจากจะหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่างานของเขาเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วยังหมายความรวมถึงว่า เขานั้นกำลังก้าวหน้า และเขาประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาปรารถนา โดยตระหนักในศักยภาพ ทักษะ และความสามารถของตน อันเป็นเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจทางอารมณ์ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน (self-actualization, self-fullfillment needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพ และการงาน เป็นต้น (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การยอมรับเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นทางจิตใจภายในบุคคลเริ่มจากการได้ยินเรื่องวิทยาการนั้นจนกระทั่งยอมรับไปใช้ในที่สุด กระบวนการนี้มีลักษณะคล้ายกับกระบวนการเรียนรู้และการตัดสินใจ (Rogers, 1962 อ้างใน นวพล พลอยเลื่อมแสง, 2548) ในเรื่องนี้ เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) กล่าวว่า การยอมรับนับถือเป็นผลมาจากความตั้งใจรับผิดชอบ และการพัฒนางานให้สำเร็จจะส่งผลให้บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากองค์การที่ปฏิบัติงาน และองค์การภายนอกตลอดจนสาธารณชนต่าง ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกปิติยินดี ภาคภูมิใจในตัวเองเมื่อได้รับการยอมรับนับถือส่งผลให้รู้สึกสุขใจในการทำงาน และเป็นการสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องด้วยผลงานซึ่งยั่งยืนกว่าการจูงใจด้วยทรัพย์สินเงินทอง นอกจากนั้น สุเทพ บุญเนียม (2551 อ้างใน เนตรสวรรค์ จินตนาวลี, 2553) ยังกล่าวว่า การยอมรับนับถือ คือ การให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติมีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้า และลับหลัง โดยปราศจากการเล่นเกม มีความจริงใจในที่จะปฏิบัติงาน คนทำงานจะรู้สึกต้องการทำงาน แต่เมื่อใดที่ไม่มีการยอมรับนับถือกันในงาน ต่างคนต่างเคารพความคิดเห็นของตนเอง งานก็จะสะดุด งานไม่สามารถพัฒนาได้ถ้าขาดการยอมรับนับถือกัน ดังนั้นถ้าเรารู้จักยอมรับนับถือกัน เมื่อมีปัญหาก็พูดคุยกัน คุยแบบเปิดใจ เมื่อใจไม่มีอะไรติดขัดงานที่จะทำต่อไปก็ไม่ติดขัดด้วยแต่ถ้าใจยังติดขัด งานจะพัฒนาไปก็ไม่ดีนัก ถ้าได้คุยกัน ยอมรับนับถือกันความพึงพอใจก็เกิดในงาน คนทำงานก็มีความสุข ดังนั้นการให้การยอมรับและมองเห็นความสำคัญของบุคลากรจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าในงานของตนเอง และทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชยในที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการยอมรับ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) และ อนิวัช แก้วจำนง (2552) ได้กล่าวว่า การให้การยอมรับควรอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงาน และคุณภาพของงานเพื่อเป็นกำลังใจและจูงใจให้พนักงานได้ปฏิบัติดีต่อไป และทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ และอุทิศตนในการทำงานเพื่อองค์การมากขึ้น ผลตอบแทนดังกล่าวได้แก่ 1) ผลตอบแทนการทำงานที่เป็นเงิน (money incentives) เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส บำเหน็จ ค่าล่วงเวลา เป็นต้น 2) ค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่เงิน (non-money incentives) หรือผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์ (relational returns) ซึ่งเป็นผลตอบแทนที่องค์การกำหนดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ มอบให้กับบุคคลในองค์การ เช่น การยกย่อง การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพ การให้ความมั่นคง การให้ความใส่ใจ การทำให้บุคคลได้เป็นที่รู้จัก และยอมรับในองค์การ และการมอบหมายงานที่ท้าทาย 3) ผลตอบแทนการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่เป็นสวัสดิการ (fringe benefits) เช่น การอำนวยความสะดวกทั่วไป การบริการด้านสุขภาพ นันทนาการ การศึกษา และเศรษฐกิจ

Kelman (1979 อ้างใน นันทนา ภมรพล, 2539) ได้ศึกษาลักษณะสามลักษณะที่มีผลต่อการยอมรับ คือ ความเชื่อ ความประทับใจ และอำนาจ พบว่า ความเชื่อถือ และความประทับใจนำไปสู่การยอมรับ แต่อำนาจมิได้นำไปสู่การยอมรับโดยตรง แต่เกิดจากการที่บุคคลนั้น มีอำนาจหน้าที่จากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในขณะนั้น ผู้ที่ยอมรับจึงต้องยอมรับบทบาทของบุคคลนั้น

Schmerhorn, Hunt and Osborn (1982 อ้างใน กัลยา กิตติธาดากุล, 2544) ได้เสนอว่าการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะถูกกำหนดโดย

1. คุณลักษณะของบุคคล (individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ลักษณะดังนี้

1.1 ลักษณะทางด้านประชากร (demographic characteristics) เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 ลักษณะทางด้านสมรรถนะ (competency characteristics) เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหน่านี้จะได้มาจากการศึกษา อบรม และจากการสั่งสมประสบการณ์เป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.3 ลักษณะทางด้านจิตวิทยา (psychological characteristics) เป็นลักษณะเกี่ยวกับด้านจิตวิทยา อันได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) ซึ่งจะเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ รวมทั้งสิ่งจูงใจ จุดประสงค์ ทัศนคติ และค่านิยม เพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. แรงสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงาน (organizational support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร ความใจกว้างของผู้บริหาร และวิธีในการมอบหมายงาน ซึ่งจะมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง อายุการทำงาน จำนวนบุคลากร สายการบังคับบัญชา รูปแบบการดำเนินการ ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานของผู้ปฏิบัติงาน จิตสำนักในการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน ความน่าไว้วางใจ ความรับผิดชอบในการทำงาน รู้จักกาลเทศะ มีมารยาท และ มีสัมมาคารวะ (นิติยา พูเศวต, 2546) นอกจากนั้นการได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคม และ การได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการ และความจำเป็น เป็นความสุขอันเกิดจากได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการขององค์การ

วิธีการวัดความต้องการการได้รับการยอมรับ

รูปแบบการวัดความต้องการการได้รับการยอมรับ จากการศึกษางานวิจัยของ นิติยา พูเศวต (2546); เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553); และ สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์ (2552) ที่มีตัวแปรย่อยเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ พบว่า ได้ใช้วิธีวัดระดับคุณภาพความต้องการการได้รับการยอมรับตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวัด และ เก็บข้อมูล

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดความต้องการการยอมรับตามการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรหนึ่งที่ชี้วัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล และเป็นความต้องการที่บุคคลมุ่งหวังให้ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งในการวิจัยผู้วิจัยจะศึกษา การได้รับการยอมรับตามแนวคิดของ Maslow (1970) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม การได้โอกาสพัฒนาศักยภาพ ได้เป็นบุคคลเป็นที่รู้จัก การได้เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมฐานะสมาชิก และได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ”มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมากจนบางครั้งมีผู้ใช้ในความหมายอย่างเดียวกัน (Hunt, 1984) แต่ลักษณะสำคัญของทั้งสองคำนี้ มีความแตกต่างกันโดยพิจารณาจากหลักของกระบวนการกลุ่มเป็นตัวกำหนดกล่าวคือ “ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถหรือพลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทบอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบขององค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมาย (นิตย์ สัมมาพันธ์, 2546; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550; Malik, 2012) แต่ “ผู้นำ” เป็นตำแหน่งของโครงสร้างภายในกลุ่มหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย (Nath Bhanthumnavin, 1985; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ”แตกต่างกัน โดย “ผู้นำ” หมายถึง คนหรือการดำรงตำแหน่งของบุคคล ส่วน “ภาวะผู้นำ” นั้น หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สำหรับ แบบภาวะผู้นำ นั้นถูกกำหนดให้เป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงในระหว่างการทำงานของพวกเขากับคนอื่น ๆ (Hersey and Blanchard, 1993)

ความหมายของแบบภาวะผู้นำ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

Sharifah (2012) ให้ความหมายของแบบภาวะผู้นำว่าคือ รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้นำใช้เมื่อทำงานร่วมกับคนอื่น เช่นเดียวกับ Lussier and Achua, (2010) ให้ความหมายแบบภาวะผู้นำว่าคือผลรวมของลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ขณะที่ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับลูกน้อง ส่วน Northouse (2010 cited in Malik, 2012) และ Yukl (2005) กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำใช้ความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่วน Hesham (2010) ได้อธิบายว่า เป็นชนิดของพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหาร ขณะมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า แบบภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่กระตุ้นหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคล เช่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสำคัญของแบบภาวะผู้นำ

แบบภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ โดยถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Maqsood *et al*., 2013) รวมทั้ง เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ โดยแบบภาวะผู้นำในองค์การ คือ ปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างหรือลดความน่าสนใจ และความมุ่งมั่นของบุคคลในองค์การ (Obiwuru *et al*., 2011) นอกจากนั้นแบบภาวะผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน (Lashbrook, 1997; Maqsood *et al.*, 2013; Breckenridge, 2000; Vries *et al*., 1998; Cairns, 1996 cited in Ekaterini, 2010; Tsai, 2011; Rizi *et al*., 2013) ต่อแรงจูงใจในการทำงาน (ยุพาภรณ์ ขานพล, 2551) และต่อความคาดหวังในงานของพนักงาน (Malik, 2012)

การบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากจะขึ้นอยู่กับผู้นำองค์การ และแบบภาวะผู้นำของตัวผู้นำเองแล้ว (Voon *et al.,* 2011) หากผู้นำที่ต้องการผลลัพธ์ที่ดีที่สุดไม่ควรพึ่งพาแบบภาวะผู้นำเพียงแบบเดียว (Goleman, 2000 cited in Ekaterini, 2010) แม้ว่าแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารก็จะไม่ใช้ภาวะผู้นำเพียงแบบเดียว แต่ผู้บริหารจะใช้ภาวะผู้นำหลายแบบโดยจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Maqsood *et al*., 2013) โดย Voon *et al*. (2011) ให้เหตุผลว่า การใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคคลจึงจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น และผลผลิตของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร House (1971) ได้พยายามตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ว่ามันมีผลกระทบต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวัง และผลประโยชน์ของพนักงานอย่างไร ผลการตรวจสอบ House สรุปว่า มีแบบภาวะผู้นำอยู่สี่แบบ คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบเน้นความสำเร็จที่ส่งผลต่อเป้าประสงค์หรือเป้าหมายของผู้ตาม กล่าวคือ ความพึงพอใจ รางวัล และผลประโยชน์ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) โดย House อธิบายว่าพฤติกรรมแต่ละแบบของผู้นำจะมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงานร่วมด้วย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ซึ่งตัวแบบนี้เป็นที่รู้จักกันดีว่าเป็นตัวแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบของแบบภาวะผู้นำ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำทั้งนักวิชาการไทยและต่างประเทศ พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบของแบบภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนาของทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (trait theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ เริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (greatman theory of leadership) ของกรีก และ โรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดี และมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ในช่วงนี้จึงไม่ได้มีข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์ประกอบของแบบภาวะผู้นำ

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (behavioral theories)

มีการพัฒนาขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ และชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตาม ต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎีได้แก่

2.1 Kurt Lewin’s Studies โดย Lewin ได้แบ่งลักษณะผู้นำเป็นสามแบบ คือ

2.1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (autocratic leaders)
2.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders)
2.1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (laissez-faire)

2.2 Likert’s Michigan Studies โดย Likert’s ได้แบ่งลักษณะผู้นำเป็นสี่แบบ คือ

2.2.1 แบบใช้อำนาจ (explortive-authoritative)
2.2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (benevolent-authoritative)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2.3 แบบปรึกษาหารือ (consultative-democratic)

2.2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (participative-democratic)

2.3 Blake and Mouton's managerial Grid โดย Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัยสองอย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมีห้ารูปแบบได้แก่

2.3.1 แบบมุ่งงาน (task-oriented/authority compliance) แบบ 9, 1

2.3.2 แบบมุ่งคนสูง (country club management) แบบ 1, 9

2.3.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (impoverished) แบบ 1, 1

2.3.4 แบบทางสายกลาง (middle of the road management) แบบ 5, 5

2.3.5 แบบทำงานเป็นทีม (team management) แบบ 9, 9

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (situational or contingency leadership theories) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ได้แก่

3.1 แนวคิดทฤษฎี 3-D management style ของ Reddin แบ่งแบบผู้นำออกเป็นสองแบบได้แก่

3.1.1 ผู้นำแบบที่มีประสิทธิภาพ

3.1.2 ผู้นำแบบที่ไม่มีประสิทธิภาพ

3.2 ทฤษฎีวงจรชีวิต (life-cycle theories) ของ Hersey and Blanchand ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ จากแนวคิดของทฤษฎีสามมิติของ Reddin เพื่ออธิบายภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลมาจากสถานการณ์ต่อพฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และได้รับการปรับปรุงต่อมาอีกหลายครั้ง ทฤษฎีนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "ทฤษฎีวงจรชีวิต" (Life-cycle theory) โดย Hersey and Blanchand แบ่งแบบภาวะผู้นำเป็นสองแบบได้แก่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.2.1 พฤติกรรมมุ่งงาน (task behavior)

3.2.2 พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (relationship behavior)

3.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (transformational leadership theories) เสนอ โดย Burns (1978) เดิม Burns เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (transactional leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และ ให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม Burns สรุปลักษณะผู้นำเป็น สาม แบบ ได้แก่

3.3.1 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership)

3.3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership)

3.3.3 ภาวะผู้นำจริยธรรม (moral leadership)

3.4 ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (path-goal theory) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่พัฒนาโดย House และ Mitchell (House and Mitchell, 1974) ซึ่งมี ความเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (path) ที่จะไปสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้นและง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่า เหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำต้องใช้แบบภาวะผู้นำ (leadership style) ที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานของผู้ตาม

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีองค์ประกอบย่อยได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำ (leader behaviors) 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (subordinate characteristics) 3) คุณลักษณะของงาน (task characteristics) 4) การจูงใจ (motivation) และ 5) เป้าประสงค์ของผู้ตามโดยสรุปมโนทัศน์ของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายค่อนข้างมีความซับซ้อน ซึ่งทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายเชื่อว่า พฤติกรรมแต่ละแบบของผู้นำจะมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะของงานอีกด้วย House ได้แบ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็นสี่แบบได้แก่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directive leadership)

2. ภาวะนำแบบผู้สนับสนุน (supportive leadership)

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership)

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (achievement oriented leadership)

สำหรับการวิจัยครั้ง ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบของแบบภาวะผู้นำ ตามแนวคิดทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำแต่ละแบบในสี่แบบ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ผู้นำสามารถเลือกใช้แบบใดก็ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ และสถานการณ์ (House and Mitchell, 1974) และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายของ House คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (Malik, 2013) อีกทั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ แบบภาวะผู้นำแต่ละแบบมีรายละเอียดดังนี้

แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directive leadership)

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directive leadership) จากการทบทวนเอกสารพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้เรียกภาวะผู้นำแบบนี้แตกต่างกัน เช่น ภาวะผู้นำแบบภาวะสั่งการ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550; ธร สุนทรายุทธ, 2556; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) พฤติกรรมผู้นำแบบนำทาง (มัณฑนา อินทุสมิต, 2545 อ้างใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547) ภาวะการเป็นผู้นำแบบชี้นำ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550) และภาวะผู้นำแบบชี้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) แต่เมื่อวิเคราะห์ในสาระสำคัญและนัยโดยรวม สามารถสรุปได้ว่าเป็นสิ่งเดียวกัน ต่างกันเพียงการเรียกชื่อเท่านั้น ดังนั้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย เรียกว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรายละเอียดมีดังนี้

House and Mitchell (1974) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสั่งการว่า ผู้นำจะชี้แจงความคาดหวัง และ ให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุความคาดหวังที่ต้องการ ภายใต้มาตรฐาน และ กฎระเบียบขององค์การ ในขณะที่ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีลักษณะของภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยม (authoritarian) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และแนวทาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การปฏิบัติงานโดยเฉพาะให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจะไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (participation) เช่นเดียวกับ มัณฑนา อินทุสมิต (2545 อ้างใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547) อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการเป็นแบบที่ไม่ได้ใช้อำนาจ และไม่เป็นการทำโทษ ผู้นำจะจัดทำตารางการทำงาน และบอกผู้ตามในลักษณะที่ไม่เป็นการใช้กิริยาอาการคุกคามเมื่อจะต้องทำงาน ส่วน รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความคล้ายคลึงกับ “พฤติกรรมที่มุ่งการริเริ่มโครงสร้างหรือมุ่งงาน” ที่นำเสนอในการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio และคล้ายคลึงกับ “แบบสั่งการ” (Telling style) ที่นำเสนอในภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เป็นภาวะผู้นำที่มีการให้แนวทางการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงจะบอกสิ่งที่คาดหวังจากผู้ใต้บังคับบัญชา บอกวิธีการทำงานให้สำเร็จ และบอกกำหนดเวลาที่จะต้องทำงานให้เสร็จ ผู้แบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา

สำหรับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550); ธร สุนทรายุทธ (2556); และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ จะเน้นการสั่งการเป็นหลัก ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงานว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องทำอะไร มีการวางแผน จัดทำตารางงาน กำหนดเป้าประสงค์ และมาตรฐานพฤติกรรม และ เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำแบบนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำที่เน้นงาน ส่วน พันธุ์เทพ ใจคำ (2547) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีลักษณะที่สำคัญ คือ 1) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังขององค์การ 2) เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำ และวิธีการที่จะทำ 3) กำหนดตารางการทำงานให้แล้วเสร็จ 4) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5) สร้างความชัดเจนในการกำหนดบทบาทของผู้นำกลุ่ม นอกจากนั้น ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ มาตรฐาน และระเบียบต่าง ๆ จัดทำตารางการปฏิบัติงาน และประสานงาน ตลอดจนอธิบายกฎเกณฑ์ในฐานะผู้นำกลุ่มเสนอแนะสิ่งที่ต้องทำ และวิธีการที่จะทำ กำหนดบทบาท และรูปแบบ การสื่อสาร วางแผนกำหนดระยะเวลารวมถึงมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ตรวจสอบกำกับและติดตามงานที่มอบหมายให้ไปดำเนินการกระตุ้นและถ่ายทอดความรู้ความชำนาญ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมสอดคล้องกับสุรศักดิ์ ทิพย์สุพรรณ์ (2549) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งการ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ จัดทำตารางการปฏิบัติงาน และประสานงานตลอดจนอธิบายกฎเกณฑ์ในฐานะผู้นำกลุ่ม เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำ และวิธีการที่จะทำ กำหนดบทบาท และรูปแบบการสื่อสาร วางแผนกำหนดระยะเวลารวมถึง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

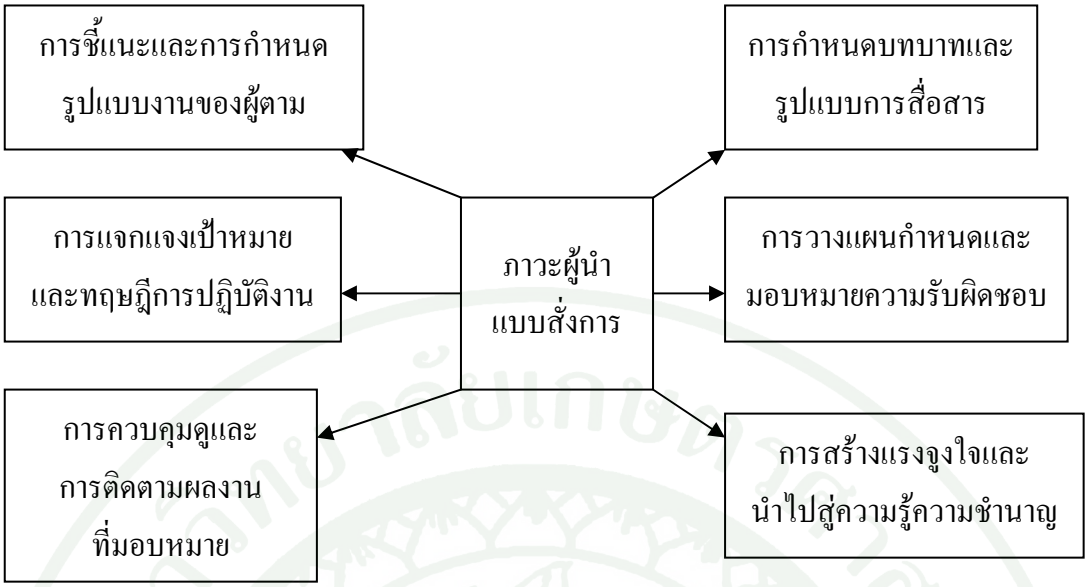
มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ตรวจสอบกำกับ และติดตามงานที่มอบหมายให้ไปดำเนินการ กระตุ้น และถ่ายทอดความรู้ความชำนาญ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

โดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directive leader behavior) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับงาน รวมทั้งแจ้ง และบอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าอะไรคือ สิ่งที่ผู้นำคาดหวัง บอกงานประจำที่ต้องทำ บอกมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และกฎหมายต่าง ๆ ที่ชัดเจน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบสม่ำเสมอ

พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งการ

การบริหารแบบสั่งการ จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของผู้นำ อันเป็นไปในลักษณะชี้นำหรือการสั่งการ การกระทำของสมาชิก สำหรับการบริหารแบบสั่งการโดยผู้นำ มีการศึกษามากกว่า 50 ปี และพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งการได้ถูกนำมาเป็นแบบของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำแบบสั่งการประกอบไปด้วยการกำหนดบทบาท (define roles) ในกลุ่ม และ บอกผู้ตามว่า พวกเขาต้องการทำอะไรกันบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้นำแบบสั่งการยังต้องมีการวางแผน และกำหนดเวลาให้งานสำเร็จลุล่วงรวมถึงมอบหมายความรับผิดชอบ และงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม ผู้นำจะต้องสร้างและรักษารูปแบบของการสื่อสารที่ใช้ในการอธิบายงาน กฎ และข้อบังคับต่าง ๆ และใช้ประสบการณ์ของตนในการปรับปรุงทฤษฎีการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ผู้นำจะต้องคอยตรวจตรา และติดตามงานที่มอบหมายให้ และตรวจสอบทฤษฎีการปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่าผลที่ได้เป็นไปตามเป้าหมาย มีสองกิจกรรมที่ถือว่าเป็นลักษณะของภาวะผู้นำแบบนำทาง เช่น การจูงใจให้ผู้ตามเปลี่ยนและปรับปรุงการทำงาน และการค้นหาทักษะในการปฏิบัติงานผู้ตาม การฝึกฝน และฝึกซ้อมเทคนิควิธีการใหม่ ผู้นำที่มีประสิทธิผลอาจจะไม่นำพฤติกรรมเหล่านี้มาใช้ทั้งหมดแต่อาจจะเลือกพฤติกรรมแบบสั่งการที่เห็นว่าเหมาะสมกับสถานการณ์ (มัณฑนา อินทุสมิต, 2545 อ้างใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547) ดังภาพที่ 5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 5 แผนภูมิแสดงประเภทของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งการ
ที่มา: มัณฑนา อินทุสมิต (2545)

ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย เป็นที่คาดการณ์ว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการคือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบนี้จะให้ข้อมูลของงานและความชัดเจนในบทบาท ซึ่งจะมีผลกระทบในเชิงบวกต่อความคาดหวังในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่องานมีความซับซ้อน และมีความไม่ชัดเจน (House, 1971) ซึ่งภาวะผู้นำแบบสั่งการจึงจัดได้ว่าเป็นแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการนำไปใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะขาดประสบการณ์หรือเป็นคนดื้อรั้น เอาแต่ใจตนเอง มีความเป็นเผด็จการในตนเองสูง รวมทั้งลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติยังมีความคลุมเครือ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานขององค์การยังขาดความชัดเจนแน่นอน ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ยังชี้ให้เห็นว่า ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ และใช้ความพยายามสูงขึ้น และการที่มีบทบาทไม่ชัดเจนจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เข้าใจจะทำงานอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิผล ในทางตรงข้ามถ้างานมีโครงสร้างที่ชัดเจน และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถสูงอยู่แล้ว การใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการจะไม่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มความพยายามขึ้นแต่อย่างใด (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ดังนั้นภาวะผู้นำแบบสั่งการจึงมีความเหมาะสมกับผู้ใต้บังบัญชาที่เพิ่งได้รับการจ้างหรือมือใหม่และในสถานการณ์ที่จำเป็นต้องดำเนินการในทันที (Negron, 2008)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายด้าน (บุญโรม ลามุล, 2550) และพบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษายังคงมีการใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการในการบริหาร ดังผลการวิจัยของ พันธุ์เทพ ใจคำ (2547) วิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบงการอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ที่วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วน Awan *et. al.* (2008) พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการได้รับการยอมรับ และพบว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการ และแบบสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้นยังมีรายงานผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (House, 1974; House and Dessler, 1974; Polston-Murdoch, 2013) รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.01 (บุญโรม ลามุลม, 2550) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำภาวะผู้นำแบบสั่งการมาเป็นตัวแปรย่อยในตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในการวิจัยครั้งนี้

แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leadership)

House (1974) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนว่า ผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าผู้นำเคารพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และแสดงความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา และ Rafferty and Griffin (2004 cited in polston-Murdoch, 2013) ได้กำหนดไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะที่ห่วงใยคอยให้คำแนะนำกับผู้ใต้บังคับ บัญชาทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน เช่นเดียวกับ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นกันเอง มีลักษณะเข้าหาได้ง่าย และมีความเห็นอกเห็นใจในผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556) ก็อธิบายว่า เป็นผู้นำที่แสดงถึงการเอาใจใส่ความเป็นอยู่ และความต้องการส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำเป็นคนเปิดเผย เป็นมิตร และสามารถเข้าหาได้ และเป็นผู้สร้างบรรยากาศของทีมงาน และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความคลายคลึงกับภาวะผู้นำที่เน้นคน เช่นเดียวกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนมีความคล้ายคลึงกับ “พฤติกรรมที่มุ่งการคำนึงถึงความสัมพันธ์หรือมุ่งคน” ที่นำเสนอในการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีการแสดงความเป็นมิตร และสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการแสดงความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดี และความต้องการพื้นฐานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้นำจะปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และด้วยความเคารพต่อพวกเขา ส่วน มัณฑนา อินทุสมิต (2545 อ้างใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547) กล่าวว่า พฤติกรรมแบบสนับสนุนเป็นการรวมเอาความห่วงใย และเห็นอกเห็นใจในความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ตาม ผู้นำแบบสนับสนุนเป็นผู้สร้างสรรค์ความเป็นมิตร และจัดสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสนับสนุนด้านจิตวิทยาของผู้ตาม นอกจากนั้น พันธุ์เทพ ใจคำ (2547) อธิบายภาวะผู้นำแบบสนับสนุนว่า เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นมิตรภาพ เป็นผู้ที่สามารถเข้าใกล้ชิดได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาค และมักจะทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจและสนุกสนานมากขึ้น เป็นผู้เห็นอกเห็นใจ และเข้าใจ การแสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ตาม เป็นมิตร ให้ความรู้ และความห่วงใย เป็นผู้เข้าใจถึงปัญหาของผู้อื่น การแสดงความซื่อสัตย์และนับถือ การช่วยเหลือผู้ตามพัฒนาความสามารถ และอาชีพ และ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นมิตรภาพ เป็นผู้ที่สามารถเข้าใกล้ชิดได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาค และมักจะทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจ และสนุกสนานมากขึ้น เป็นผู้เห็นอกเห็นใจเข้าใจ การแสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ตาม เป็นมิตร ให้ความรู้ และความห่วงใย เป็นผู้เข้าใจถึงปัญหาของผู้อื่น การแสดงความซื่อสัตย์แนะนับถือ การช่วยเหลือผู้ตามพัฒนาความสามารถ และอาชีพ

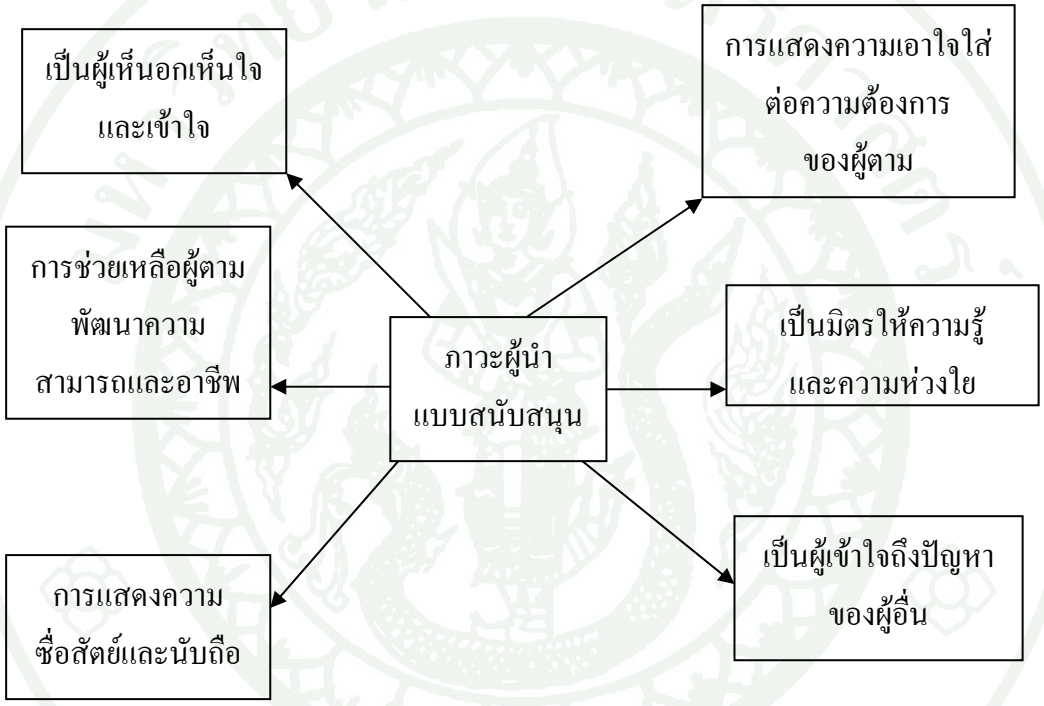
ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leader behavior) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ใส่ใจ สวัสดิภาพความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในบรรยากาศที่ดีของการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย ให้ความเสมอภาค และให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนถือว่า เป็นสิ่งธรรมดาในผู้นำที่มีประสิทธิผล และเป็นสิ่งสำคัญที่ควรมีการสร้างขึ้นมาในวงการอุตสาหกรรม การทหาร การศึกษา การบริหารมนุษย์ และองค์การของรัฐ (มัณฑนา อินทุสมิต, 2545 อ้างใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547) ผลที่เกิดขึ้นจะได้รับความนิยมจากคนส่วนใหญ่มีการคงไว้ซึ่งความเป็นอยู่ของผู้ตาม และกลุ่มภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีประสิทธิผล เพราะว่าเป็นความสอดคล้องกับความต้องการของคนที่ชอบ และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับจากคนอื่น ๆ ได้รับการยอมรับในความสามารถ และคุณค่า และเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเป็นนำแบบสนับสนุน ยังช่วยรักษาความพร้อมเพรียงกันของกลุ่มด้วยการส่งเสริม และร่วมมือกันในหมู่สมาชิก ทั้งนี้ยังช่วยรักษาให้แต่ละบุคคลไม่มีความบาดหมางกัน บางหน่วยงานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ เป็นครอบครัวที่ผิดปกติ คือ สมาชิกไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิผล ผลที่เกิดตามมาคือความขัดแย้งอย่างรุนแรง และไม่มีความสุขในองค์การที่มีพฤติกรรมแบบสนับสนุน จะสามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตของแต่ละบุคคล และกลุ่มพฤติกรรมแบบสนับสนุนปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามได้ (มัณฑนา อินทุสมิต, 2545 อ้างใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547) ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แผนภูมิแสดงประเภทของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
ที่มา: มัณฑนา อินทุสมิต (2545)

ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ผู้นำแบบสนับสนุนจะแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยในสุขภาพที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา และความต้องการส่วนบุคคล ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนประกอบด้วยความเป็นมิตรและเข้าถึงผู้นำได้ง่าย และรวมถึงการเข้าใจในความต้องการที่เป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์และของผู้ใต้บังคับบัญชา (Northouse, 2013 cited in Malik, 2013) เป็นแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมเมื่องานง่ายหรือกับสถานการณ์ที่งานมีโครงสร้างชัดเจน (structured) อำนาจอย่างเป็นทางการที่อ่อนแอ หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานรู้สึกคับข้องใจ (frustrating) และกลุ่มงานไม่ได้ให้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความพึงพอใจในงานหรือรู้สึกไม่พึงพอใจ (unsatisfying) เกิดขึ้น (Lussier and Achua, 2010; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) โดยทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย อธิบายว่า เมื่องานที่ทำมีลักษณะเครียด น่าเบื่อหน่าย หรือเสี่ยงต่ออันตราย ถ้าผู้นำแบบสนับสนุนต้องการให้ผู้ตามใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น และเกิดความพึงพอใจก็ต้องใช้วิธีการเพิ่มความมั่นใจตนเอง และลดความรู้สึกวิตกกังวลของผู้ตาม พร้อมทั้งช่วยขจัดสภาวะไม่น่าพึงปรารถนาทั้งหลายในงานให้เหลือน้อยที่สุด อธิบายในแง่ทฤษฎีความหวัง ก็คือ ผู้นำเพิ่มทั้งด้านแรงจูงใจภายในคือความสนุกน่าสนใจการทำงานนั้นกับด้านความคาดหวังว่างานจะเสร็จอย่างแน่นอน อย่างไรก็ตามในกรณีของสถานการณ์ตรงกันข้าม กล่าวคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ และสนุกสนานโดยที่ผู้ตามก็มีความมั่นใจตนเองอยู่แล้ว ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีผลน้อยมากหรืออาจไม่มีเลย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550; ธร สุนทรายุทธ, 2556)

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (Awan *et al.,*2008) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547; ศศิวิมล สุขทนารักษ์, 2554) และพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายด้าน (บุญโรม ลามุล, 2550) นอกจากนั้นยังพบว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนสามารถทำนายความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้ และยังพบว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสอดคล้องกับค่านิยมของบุคคลในองค์การ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Newton *et al.,* 2005) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมาเป็นตัวแปรย่อยในตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในการวิจัยครั้งนี้

แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership)

House and Mitchell (1974) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมว่าผู้นำแบบนี้จะแสดงพฤติกรรมแบบปรึกษาหารือ เช่น จะขอคำแนะนำหรือหารือกับผู้ใต้คับบัญชาก่อนตัดสินใจสั่งงานใดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติสอดคล้องกับ Northouse (2013 cited in Malik, 2013) ที่อธิบายว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม จะให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการตัดสินใจ ได้รับฟังความคิดและความคิดเห็นของพวกเขา และรวมข้อเสนอแนะของพวกเขาในการตัดสินใจ เช่นเดียวกับ Negron (2008) ได้อธิบายภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมว่า ผู้นำแบบนี้จะหารือร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในขั้นตอน และ แผนการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556) อธิบายว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ มีพฤติกรรมในการถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพบปะผู้ใต้บังคัญชาที่หน้างาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะคล้ายกับภาวะผู้นำแบบสอนงาน และมีส่วนร่วมตามตัวแบบของ Hersey and Blabchard แต่กระนั้นการรับฟังความคิดเห็น และการรับข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมก็ยังรักษา และสงวนหน้าที่ในการทำการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจไว้ที่ตัวผู้นำเอง (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) เช่นเดียวกับ มัณฑนา อินทุสมิต (2545) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับการให้กำลังใจลูกน้องที่ก่อให้เกิดกระบวนการตัดสินใจ พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมได้รวมเอาการสอบถามผู้ตาม เพื่อขอคำแนะนำและความคิดเห็น และการใช้ข้อมูลของผู้ใต้บังคับบัญชามาประกอบการตัดสินใจ

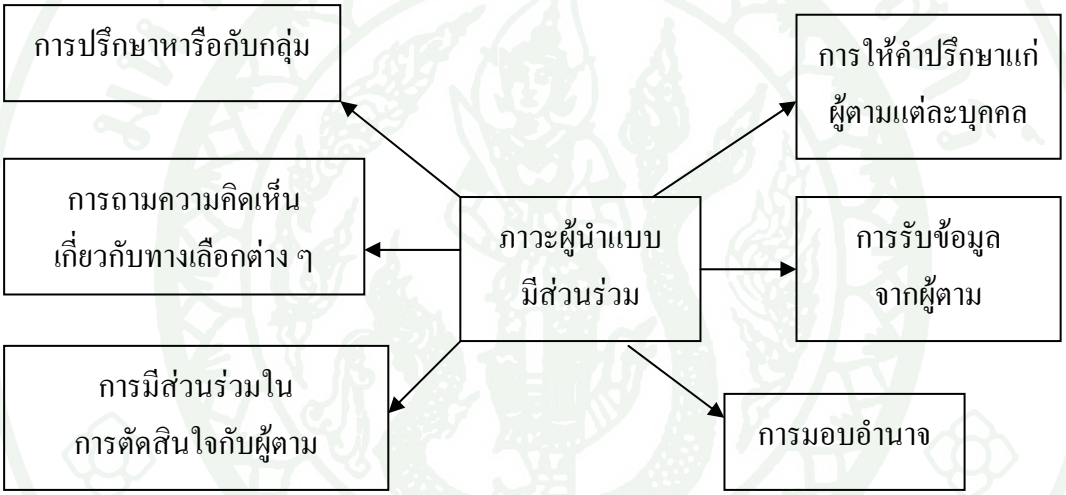
จากที่กล่าวมาจึงอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leader behavior) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ขอคำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ ขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำเอาข้อเสนอแนะ เข้าร่วมในการพิจารณาก่อนการตัดสินใจ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย และระดมความคิดเห็น และมีการประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อย ๆ

พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม รวมไปถึงการอธิบายถึงปัญหาในการตัดสินใจในกลุ่มแก่ผู้ตาม และการได้มาซึ่งข้อมูลนำเข้าในการปรับประยุกต์เพื่อใช้ในการหาคำตอบซึ่งผู้นำจะเป็นผู้กระทำ นอกจากนั้นยังรวมความไปถึงการสนทนาพบปะอย่างไม่เป็นทางการกับผู้ใต้บัคับบัญชาแต่ละคน เพื่อดึงเอาแนวความคิดของพวกเขาออกมาและรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อจะได้เข้าใจและผนวกเอา ข้อมูลนำมาประกอบการตัดสินใจ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะมีการจัดประชุมกลุ่ม เพื่ออธิบายสถานการณ์การตัดสินใจ และข้อเสนอแนะจากผู้ตาม พวกผู้นำจะต้องแน่ใจว่าสมาชิกทุก ๆ คน ผู้ซึ่งต้องการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการตัดสินใจจะได้รับโอกาสต่าง ๆ มากมายที่จะทำได้ และผู้ตามที่เสนอความคิดมา จะได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังเสมอ แต่เมื่อคำแนะนำของผู้ตามไม่ได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะอธิบายให้กับผู้ตามว่าทำไมคำแนะนำของพวกเขาเหล่านั้นจึงไม่ได้รับการพิจารณา เมื่อทั้งสองฝ่ายไม่เห็นพ้องต้องกัน ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเข้าไปแก้ปัญหาโดยการอภิปรายเพื่อแก้ไขให้ตรงประเด็น ผู้นำแบบมีส่วนร่วม บางทีก็ให้ผู้ตามมีอำนาจในการตัดสินใจด้วย ความหลากหลายในพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ยังคงมีอยู่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้นของผู้ตาม และการเพิ่มขึ้นของความรู้สึกถึงความเสมอภาคในการทำงานของผู้ตามในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศตะวันตกอื่น ๆ ได้ทำให้ผู้ตามเกิดความปรารถนาอย่างกว้างขวางที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น และงานมีความน่าสนใจ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อการเพิ่มแรงกดดันกับคนงานที่ต้องการจะมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เมื่อผู้ตามในประเทศต่าง ๆ เหล่านี้ได้อธิบายถึงผู้นำในอุดมคติของพวกเขา พวกเขามักจะกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และจัดอันดับให้อยู่ในภาวะผู้นำแบบมีคุณภาพสูงสุด หลาย ๆ คนมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมคือ สิ่งที่สำคัญที่สุดของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมได้อธิบายถึงประเภทหลัก ๆ (มัณฑนา อินทุสมิต, 2545 อ้างใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547) ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 แผนภูมิแสดงประเภทของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
ที่มา: มัณฑนา อินทุสมิต (2545)

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะเหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ที่งานมีความคลุมเครือขาดความชัดเจน ทั้งนี้เพราะการให้มีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ (วิถีทาง) ที่เหมาะสมที่จะใช้เพื่อให้มีส่วนร่วมให้บรรลุเป้าหมายแน่นอนขึ้น เป็นวิธีการสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ว่าต้องทำอะไรก่อนหลัง ได้ร่วมคิดร่วมทำให้เกิดการพัฒนาความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้น ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมยิ่งให้ผลทางบวกเพิ่มขึ้น ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนที่ชอบความมีอิสระ (autonomous) และมีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมสูง เพราะการให้มีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเภทนี้เกิดความพึงพอใจที่ตน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจตัดสินใจ และร่วมในการจัดระเบียบโครงสร้างงานต่าง ๆ ขององค์การ (House and Mitchell, 1974 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550; ธร สุนทรายุทธ, 2556) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ต้องการผู้นำแบบเผด็จการ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่ออำนาจภายในตน และความสามารถในตัวเองสูง เมื่องานมีความซับซ้อน อำนาจเป็นทั้งอ่อนแอหรือแข็งแรง และความพึงพอใจจากผู้ร่วมงานเป็นทั้งสูงหรือต่ำ (Lussier and Achua, 2010) นอกจากนั้นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมนั้นจะทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองในองค์การเกิดผลผลิตในเชิงบวก รวมทั้งการบรรลุเป้าหมายตามที่คาดการณ์ไว้ (Lewin, 1960; House, and Kerr, 1976 อ้างใน วารีวรรณ คงชุ่ม และคณะ, 2550)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคาดหวังในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (Awan *et al.,* 2008) นอกจากนั้นยังพบว่าแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (Kim, 2002) ส่วนผลการวิจัยของ บุญโรม ลามุล (2550) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบบมีส่วนร่วม และแบบอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ภูษิตา อินทรประสงค์ และคณะ (2554) ก็พบว่า ภาวะผู้นำระบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดจากภาระงาน ($p \leq 0.05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมาเป็นตัวแปรย่อยในตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในการวิจัยครั้งนี้

แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (achievement-oriented leader)

House and Mitchell (1974) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จว่า ผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บัคับบัญชาในระดับสูง จะพยายามที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และ แสดงถึงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงผลงานในระดับสูง เช่นเดียวกับ Northouse (2013 cited in Malik, 2013) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จว่า ผู้นำแบบนี้จะแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และ Malik (2013) และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ก็ได้แสดงทัศนะสอดคล้องกันว่า ผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดมาตรฐานอันเป็นเลิศเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายาม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมที่เน้นการทำงานที่มีคุณภาพสูง และปรับปรุงให้เหนือกว่าผลงานในปัจจุบัน ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการเรียนรู้วิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายระดับสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

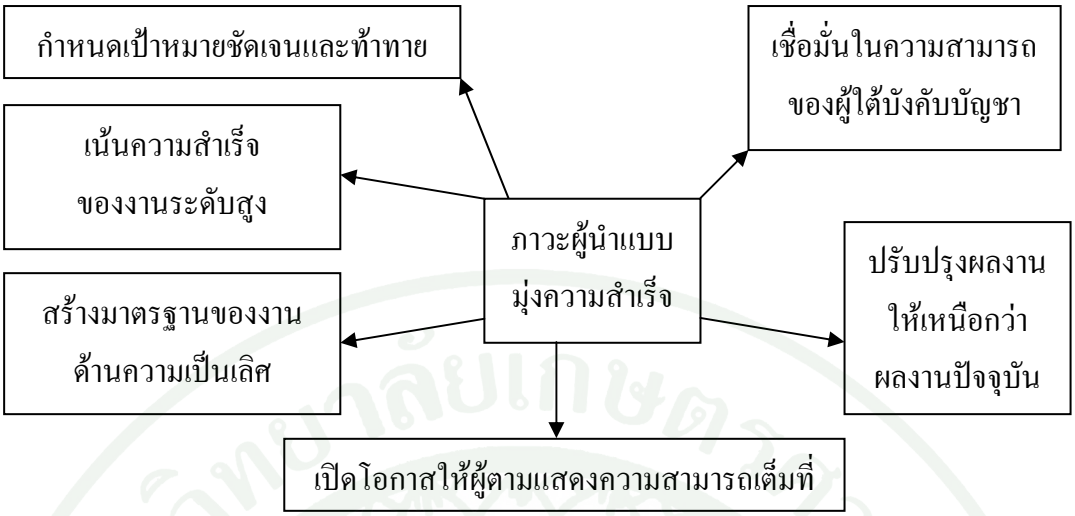
(พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) รวมทั้งจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (achievement-oriented leader behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และสร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา คาดหวังต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับสูง แสวงหาวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และชื่นชมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับความเชื่อมั่นสูง และเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรับผิดชอบสูง มีความพยายาม และสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ

พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ความคาดหวังในผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสามารถทำงานได้ระดับสูง พยายามในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจอย่างสูงว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะรับผิดชอบใส่ความพยายาม และบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย (House and Mitchell, 1974 cited in Polston-Murdoch, 2013) หรือกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จได้รวมเอาการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย การให้กำลังใจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้บรรลุผลในระดับสูง และการแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะทำงานสำเร็จด้วยมาตรฐานสูง (มัณฑนา อินทุสมิต, 2545 อ้างใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547) แสวงหาแนวทางปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (ศศิวิมล สุขทนารักษ์, 2554) เป็นผู้นำที่มีลักษณะเผด็จการ เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถระดับสูง งานมีลักษณะง่าย หน่วยงานมีความเข็มแข็ง และความความพึงพอใจจากผู้ร่วมงานมีทั้งสูง และต่ำ (Lussier and Achua, 2010 cited Malik, 2013) และ เป็นผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จของงานหรือดูผลผลิตอย่างเดียว (ธร สุนทรายุทธ, 2556) ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ตั้งสมมติฐานว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่รับรู้ความ สามารถของตัวเองสูงเขาจะสามารถทำงานที่มีความสำคัญ ๆ ได้ความสำเร็จตามมอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะชอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (House and Mitchell, 1974) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จได้อธิบายถึงประเภทหลัก ๆ ดังภาพที่ 8

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 8 แผนภูมิแสดงประเภทของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานจะให้ประสิทธิผลสูงสุดในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานที่ยังมีลักษณะคลุมเครือขาดความชัดเจนหรือสถานการณ์ที่ผู้นำสร้างความท้าทาย และกำหนดมาตรฐานของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำค่อนข้างสูง โดยผู้นำช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจนเชื่อว่ามีความสามารถสูงพอที่จะทำงานดังกล่าวได้สำเร็จ ด้วยความท้าทายของงานและความมั่นใจในความสามารถของตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่มขึ้น จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดการใช้ความพยายามมากขึ้น ส่งผลให้งานนั้นแม้จะมีเป้าหมายสูงก็สามารถสำเร็จลงได้ แต่ในขณะสถานการณ์ตรงข้ามที่งานมีโครงสร้างชัดเจน และ ไม่มีความคลุมเครือสับสนแล้ว ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย อธิบายว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงานจะไม่มีผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่อย่างใด (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550; ธร สุนทรายุทธ, 2556) เช่นเดียวกับ Negron (2008) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จจะเหมาะสมสำหรับงานที่ชัดเจน และผู้ใต้บังคับบัญชาที่อาจจำเป็นต้องใช้กำลังใจที่จะเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีผลกระทบในเชิงบวกต่อความคาดหวังในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของใต้บังคับบัญชาที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูง (Awan, 2008) ผลการศึกษาของ Malik (2013) ก็พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานขึ้นอยู่กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารแบบภาวะผู้นำสี่แบบ คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และ Malik

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(2012) ยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิจัยของ พันธุ์เทพ ใจคำ (2547) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบบเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ บุญโรม ลามุล (2550) ก็พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนั้น Polston-Murdoch (2013) พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ สามารถทำนายความมุ่งมั่นในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมาเป็นตัวแปรย่อยในตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในการวิจัยครั้งนี้

วิธีการวัดแบบภาวะผู้นำ

รูปแบบการวัดแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พบจากการศึกษางานวิจัยโดยทั่วไป ผู้วิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือโดยวัดระดับคุณภาพของแบบภาวะผู้นำของบริหารตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัด และ เก็บข้อมูล ดังเช่นงานวิจัยของ พันธุ์เทพ ใจคำ (2547); บุญโรม ลามุล (2550); วราภรณ์ จอมทิพย์ (2550); ยุพาภรณ์ ขานพล (2551); ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554); Awan (2008); Malik (2012); และ Malik (2013) ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดแบบภาวะผู้นำของบริหารตามการรับรู้ของอาจารย์

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแบ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคล และ ปัจจัยด้าสถานการณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตน ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ (Mccormic and IIgen, 1985) และประสิทธิภาพการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยด้านองค์การหรือสิ่งแวดล้อม (Ivancevich *et al.,* 1988) ดังนั้นการจะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จผู้นำจะต้องมีผู้ตามที่เหมาะสม กล่าวคือ การที่องค์การหรือหน่วยงานที่จะอยู่รอด หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับบุคคลสองประเภท คือ ผู้ที่ทำหน้าที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป็นหัวหน้า เรียกว่า ผู้นำ โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำองค์การ และอีกประเภทหนึ่งคือผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม (จีรพรรณ กาญจนะจิตรา, 2549; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

ปัจจุบันแนวคิดใหม่ของการบริหารองค์การมีแนวโน้มอย่างต่อเนื่องในเรื่องการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น บทบาทของผู้ตามจึงได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญมากขึ้นตามไปด้วย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) ผู้ตามที่มีประสิทธิผลจึงเป็นยอดปรารถนาของทุกองค์การ ซึ่งตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ได้ให้ความสำคัญกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตาม เพราะเชื่อว่าจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการบริหาร เพราะหากผู้ตามมีความเข้าใจต่อความคาดหวัง และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงานของผู้นำ ไม่ว่าจะมากหรือน้อย ย่อมส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การ ดังนั้นลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตามจึงเป็นส่วนสำคัญ ลักษณะส่วนบุคคลหมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลที่ได้รับการปลูกฝังสร้างสมตั้งแต่วัยเด็กผ่านทางครอบครัว ประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมจากกลุ่มคนในสังคมที่เขาอยู่ร่วม และจากการศึกษา มีผลทำให้บุคคลมีความคิด ความเชื่อ อารมณ์ ความรู้สึก ผสมกันเป็นลักษณะนิสัยหรืออุปนิสัยบางประการ คุณลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลควบคุมชี้นำการแสดงพฤติกรรมของบุคคลโต้ตอบต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้ที่มีคุณลักษณะต่างกันจะมีแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมต่างกัน (สมใจ ลักษณะ, 2542)

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ตาม

ผู้ตามเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ตามที่ดีด้วย ซึ่งจากคำกล่าวที่ว่า ลักษณะประจำของคนที่แตกต่างกันมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ต่างกัน จึงมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลไว้ดังนี้

Kelley (1988) ได้สรุปคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้ตามที่มีประสิทธิผลไว้สี่ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองได้ (self-management) ผู้ตามลักษณะนี้จะมีความสามารถในการเป็นนายตนเอง กล่าวคือ สามารถควบคุมตนเอง และมีความอิสระพึ่งพาตนเองได้ และสามารถทำงานได้ดี โดยปราศจากการนิเทศตรวจตราใกล้ชิดจากผู้อื่น ผู้ตามที่มีลักษณะเช่นนี้ผู้นำสามารถให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และเป็นผู้ที่รู้จักประมาณศักยภาพและอำนาจที่จำเป็นสำหรับตนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. มีความผูกพัน (commitment) ต่อองค์การ และ ต่อวัตถุประสงค์ หลักการหรือบุคคลอื่น นอกจากตนเอง ผู้ตามลักษณะนี้ จะเป็นผู้มีความผูกพันยึดมั่นต่อเป้าหมาย หลักการขององค์การ และบุคคลอื่นมากกว่าตน จะทุ่มเททำงานอย่างมุ่งมั่น แข็งขัน เพื่อองค์การหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. เสริมสร้างศักยภาพ และทุ่มเทตน (competence and focus) ผู้ตามลักษณะแบบนี้จะมีมาตรฐานการทำงานของตนเองสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดขององค์การ และจะมีลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียน และจะใช้ความพยายามของตน เพื่อผลสุดยอดของงาน

4. มีความกล้าหาญ (courage) ซื่อสัตย์ และน่าเชื่อถือ (honest and credible) ผู้ตามแบบนี้จะวางตนเองในแง่เป็นคนอิสระ เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่สามารถเสนอแนะความคิด และการวินิจฉัยต่าง ๆ ที่ไว้วางใจได้ คนที่น่าเชื่อถือ กล้ารับผิด และให้เกียรติในความสำเร็จแก่ผู้อื่น เป็นผู้ที่มีรูปแบบมาตรฐานทางจริยธรรมของตน และพร้อมที่จะยืนหยัดต่อความเชื่อดังกล่าว

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตาม ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House (1974 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ประกอบด้วย

1. ความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านวัตถุ ความรักใคร่ การมีชื่อเสียง ความสำเร็จ การมีอิสระ เป็นต้น

2. ความสามารถในงานของผู้ตาม เช่น ความรู้ ทักษะ ความถนัด เป็นต้น

3. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่ออำนาจภายในและภายนอกตน และความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

Robert (1992 อ้างใน พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) แบ่งภาวะผู้ตามออกเป็นสองมิติ คือ

มิติแรก เป็นเรื่องคุณภาพของความอิสระ (independent) หรือการคิดเชิงวิกฤต (critical thinking) กับความไม่อิสระ (dependent) หรือการคิดเชิงไม่วิกฤติ (uncritical thinking) นักคิดเชิงวิกฤติที่อิสระนั้นใส่ใจกับผลของพฤติกรรมของผู้คนที่มีต่อเป้าหมายขององค์การ เขาตระหนักถึงนัยสำคัญของการกระทำของพวกเขา และการกระทำของผู้อื่น และให้น้ำหนักกับผลกระทบของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การตัดสินใจในวิสัยทัศน์ของผู้นำ และเสนอคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์และมีนวัตกรรม ตรงกันข้ามกับนักคิดที่ไม่มีการคิดเชิงวิกฤต และไม่เป็นอิสระที่จะไม่พิจารณาความเป็นไปได้นอกเหนือไปจากสิ่งที่บอกให้พวกเขาทำ ไม่มีการช่วยปลูกฝังองค์การ และยอมรับความคิดของผู้นำโดยปราศจากการคิด

มิติที่สอง คือ พฤติกรรมเชิงรุก (active) และพฤติกรรมเชิงรับ (passive) ในพฤติกรรมเชิงรุกนั้น พนักงานจะมีส่วนร่วมในองค์การอย่างเต็มที่เป็นการร่วมที่นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ มีการแสดงถึงสำนึกของความเป็นเจ้าของ และริเริ่มการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ส่วนพฤติกรรมเชิงรับนั้นพนักงานจะมีลักษณะที่ต้องการการความคุมและกระตุ้นจากหัวหน้า มักเฉื่อยชาขี้เกียจไม่ทำอะไร และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพครูได้เป็นสองด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะตัว คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แบ่งเป็นสองประเภท เป็นคุณลักษณะภายในกับคุณลักษณะภายนอก สำหรับคุณลักษณะภายนอกเป็นบุคลิกลักษณะที่สามารถสังเกตเห็นได้ สามารถวัดผลได้ทันที เช่น รูปร่าง หน้าตา ลักษณะการพูด กิริยาท่าทาง ลักษณะการยืน เดิน นั่งตลอดถึงแต่งกาย เป็นต้น คุณลักษณะภายนอกนี้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้โดยการฝึกและเลียนแบบ ส่วนคุณลักษณะภายในนั้นไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนเป็นส่วนที่สังเกตได้ค่อนข้างยาก และต้องใช้เวลา เช่น ความคิดเห็นต่าง ๆ ความรอบรู้ ปฏิภาณไหวพริบ ค่านิยม ความมั่นคงในอารมณ์ การมีอารมณ์ขัน ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความยุติธรรม ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความชอบ ความสนใจ ความเฉลียวฉลาด และความสามารถของบุคคลที่นำเข้ามาใช้ในด้านการทำงาน

2. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ คือ คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการทำงานในแต่ละอาชีพ เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่ต้องมีในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่หรืออาชีพใดอาชีพหนึ่ง คือ การมีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และอาชีพนั้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีได้แก่ ความรู้ในวิชาที่สอน เป็นผู้มีความตั้งใจในการทำงาน และความใฝ่รู้ มีเจตคติที่ดีต่อเด็ก และต่ออาชีพครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสำคัญ และมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ เป็นบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ผู้ที่มีคุณลักษณะต่างกันจะมีแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมต่างกัน คุณลักษณะของบุคคลประกอบด้วย ลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในงาน และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะส่วนบุคคลผู้วิจัยหมายถึงบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สำหรับรายละเอียดแต่ละตัวแปร จะนำเสนอตามลำดับดังนี้

เจตคติต่อวิชาชีพครู

เจตคติมีคุณสมบัติเป็นแรงจูงใจอันที่จะทำให้บุคคลประเมินและเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือจะเป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น คำว่า เจตคติ (attitude) บางครั้งก็ใช้คำว่า “ท่าที” หรือ “ทัศนคติ” (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550) การนำเสนอเนื้อหาเจตคติต่อวิชาชีพครู มีรายละเอียดดังนี้

ความสำคัญของเจตคติต่อวิชาชีพครู

เจตคติของบุคคลย่อมส่งผลให้เกิดความชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สิ่งที่ตามมาก็คือท่าทีหรือพฤติกรรมที่แสดงออก (ยนต์ ชุ่มจิต, 2550) บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะส่งผลถึงสุขภาพจิต และสุขภาพกายที่ดี เพราะจะทำให้บุคคลนั้นมีความสุข ความยินดี ความพึงพอใจในงานอาชีพ ตลอดจนชีวิตการทำงานของตนซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่องาน ต่อครอบครัว และต่อสังคมประเทศชาติ (กานต์สินี ปิติสุข, 2550)

เจตคติเป็นความรู้สึกยากที่จะเปลี่ยนแปลง เป็นความเชื่อ และเป็นพฤติกรรมที่โน้มเอียงไปตามความชอบโดยเฉพาะของบุคคล กลุ่ม เป็นแนวความคิดที่แสดงออกมา เป็นวัตถุประสงค์ที่สะท้อนให้เห็นถึงภูมิหลัง และประสบการณ์ต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล (วิเชียร วิทยอุดม, 2551) เจตคตินับเป็นสิ่งชี้วัดถึงพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ เจตคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในตัวบุคคล ตรงข้ามกับเจตคติต่องานในเชิงลบก็จะช่วยให้เห็นถึงพฤติกรรมในเชิงลบได้เช่นกัน หากบุคคลมีเจตคติในด้านลบหรือเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัญหาที่ตามมานั้นมีมากมาย เช่น ขาดงาน ทำงานล่าช้า มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ (จุฑามาศ มุสิเกิด, 2548) ในส่วนเจตคติของบุคคลเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อองค์การเป็นเพราะว่ามันเป็นกลไกที่สะท้อนความรู้สึกของคน (วิเชียร วิทยอุดม, 2551)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เจตคติต่อวิชาชีพของครูนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะคุณภาพของการสอนจะเป็นไปในรูปใดนั้น ความสำคัญส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเจตคติต่ออาชีพของผู้สอน ซึ่งหากผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพก็ย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพการสอน ในทางตรงข้ามหากผู้สอนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพย่อมมีผลต่อการไม่เห็นคุณค่า และความสำคัญของวิชาชีพ ตลอดจนไม่มีความภาคภูมิใจ อีกทั้งไม่คิดที่จะปรับปรุงวิชาชีพให้ก้าวหน้าในทางการบริหาร เจตคติเป็นประเด็นทางจิตวิทยาประเด็นหนึ่งที่นักบริหารให้ความสนใจ เพราะการเข้าใจในเจตคติจะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์การในที่สุด (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550)

จากการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับเจตคติพบว่า เจตคติของคนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล ดังที่ สิริอร วิชชาวุธ (2544) กล่าวว่า ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มของการกระทำที่มีต่องานซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของบุคคล นอกจากนั้น เจตคติ และความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล (Velnampy, 2006) ในการด้านวิจัยพบว่า มีการนำตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพ มาศึกษาทั้งในเชิงหาความสัมพันธ์หรือพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอนดังผลงานวิจัยของ ณิชากร พยุงแสนกุล (2551) และ ใจนวล พรหมมณี (2550) ที่พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ เจตคติต่ออาชีพครู รองลงมา คือ ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ความสามารถในการสอน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน รองลงมา คือ ภาระงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สำหรับ นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553) พบว่า ตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครูส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนั้นผลการวิจัยของ Sapkale (2011) พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน และเจตคติการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยม และผลการวิจัยของ Samithamby (2013) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการทำงาน และการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า เจตคติในส่วนความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เจตคติต่อวิชาชีพมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ และสามารถทำนายรวมถึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือเป้าหมายการทำงานของบุคคลได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจะนำเจตคติต่อวิชาชีพครูมาเป็นตัวแปรย่อยตัวหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้

ความหมายของเจตคติต่อวิชาชีพครู

มีนักวิชาการได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครูไว้ดังนี้

Velnampy (2007) ให้ความเห็นว่า เจตคติเป็นความรู้สึก และ ความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่นเดียวกับ Kagan and Segal (1996) ได้กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็น และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด สอดคล้องกับ Kalat (1996) ที่อธิบายว่า เจตคติ หมายถึง ความชอบไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และ Morris (1990) ก็ได้ให้ความเห็นว่า เจตคติมีลักษณะเป็นองค์ประกอบของความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง รวมถึงเป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นบวกหรือลบ เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลต่อสิ่งของ สังคม ความคิดหรือเหตุการณ์ (Willkinson and Campbell., 1997) และ เป็นตัวตัดสินพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อการตอบสนอง ของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ๆ ต่อวัตถุหรือต่อสถานการณ์โดยที่เจตคตินี้สามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ (Gibson, 2000) และ เจตคตินั้น สามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการหรือจากการสำรวจที่เป็นทางการหรือจากพฤติกรรมของบุคคล หากพิจารณาโดยรวมแล้ว อาจกล่าวได้ว่า เจตคติมีความหมายในทางจิตวิทยาซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นความจริงในชีวิต เจคติของคนเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง เป็นสิ่งซึ่งคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับมัน โดยคนอาจชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น (Mealey and Mcintosch, 1995)

ในมุมมองของนักวิชาการด้านการบริหารนิยาม เจตคติว่า คือ ผลผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลทีมีต่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่งสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550) สอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (2551) ได้นิยามว่า เจตคติ คือ ความเชื่อ และความรู้สึกในเรื่องที่เกี่ยวกับแนวความคิด สถานการณ์ หรือแม้แต่คน ส่วนทางด้านการศึกษานิยามเจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งจะแสดง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ออกมาในรูปของความชอบหรือไม่ชอบ รักหรือเกลียด ยินดีหรือไม่ยินดี เป็นต้น (ยนต์ ชุ่มจิต, 2550) ส่วน ใจนวล พรหมมณี (2550) ให้ความหมายเจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายหลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์เรื่องนั้นมาแล้ว ซึ่งสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมเป็นสามลักษณะใหญ่ ๆ คือ แสดงออกในลักษณะพึงพอใจ เรียกว่า เจตคติทางบวก (positive attitude) แสดงออกถึงความไม่พอใจ เรียกว่า เจตคติทางลบ (negative attitude) และ การแสดงออกในลักษณะเฉย ๆ เรียกว่า เจตคติแบบกลาง ๆ (neutral attitude) สำหรับ จุฑามาศ มุสิเกิด (2548) ให้ความหมาย เจตคติต่อวิชาชีพครูว่า หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นครู อันเป็นผลเนื่องมาจาการเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางใดทิศทางหนึ่งทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับ นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553) ที่ให้ความหมายเจตคติต่ออาชีพครูว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธาหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ

โดยสรุป เจตคติ คือ ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึก และ แนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในทิศทางใดทางหนึ่งทั้งทางบวกและทางลบต่องาน ต่อบุคคลหรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของบุคคล สำหรับเจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นอาจารย์ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ โดยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางใดทางหนึ่งทั้งทางบวกและทางลบ วัดได้จากแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งครอบคลุมคุณลักษณะย่อยของเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านสถานะภาพวิชาชีพครู ด้านลักษณะงานของวิชาชีพครู และด้านความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู

องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติเป็นส่วนที่ยึดติดแน่นกับบุคลิกภาพของบุคคลเราซึ่งบุคคลเราจะมีทัศนคติที่เป็นโครงสร้างอยู่แล้วทางด้านความรู้สึก ความเชื่ออันใดอันหนึ่ง โดยที่องค์ประกอบนี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งหมายความว่าการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบหนึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในอีกองค์ประกอบหนึ่ง (Gibson, 2000)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบของเจตคติมีอยู่สามองค์ประกอบ (Gibson, 2000; Schermerhorn, 2000; นฤมล สุ่นสวัสดิ์, 2549; สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550; วิเชียร วิทยอุดม, 2551; พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์, 2550) ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (cognitive component) องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้ หรือความเชื่อเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อม ความรู้เป็นเรื่องของการรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นการรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่ารู้สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นได้อย่างไร รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือทางลบ ซึ่งจะก่อให้เกิดเจตคติขึ้น ความรู้ และความเชื่อของบุคคลจะเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคล อาจตรงกับสภาพตามความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component or felling component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นองค์ประกอบทางด้านสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งถูกเร้าขึ้นจากการรู้นั้นประกอบกับการประเมินในสิ่งนั้นๆ เมื่อเราเกิดรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี บุคคลจะมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ตามหลักการเรียนรู้ เงื่อนไขของสิ่งเร้า และ เงื่อนไขของผลกรรม ความรู้สึกนี้อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งที่ขัดกับความรู้สึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (action tendency component or behavioral component) องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำหมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียด เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ คือ พร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ หรือในทางทำลายขัดขวางต่อสู้ เป็นต้น เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ หรือค่านิยม และความรู้สึกเขาจะมีแนวโน้มทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขา เช่น บุคคลคนหนึ่งมีความเชื่อว่า การทำงานในหน้าที่ที่ทำอยู่ไม่มีความก้าวหน้า และได้รับค่าตอบแทนต่ำเขาไม่ชอบงานนี้ แนวโน้มในการลาออกจากงานของเขาจะสูง หากบุคคลเชื่อว่างานของเขาเป็นงานมีเกียรติ เขาชอบงานนี้มาก เขาจะมีแนวโน้มมุมานะในการทำงานของเขาอย่างเต็มความสามารถ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Shaver (1977) ได้กล่าวว่า เจตคติ ประกอบด้วยองค์ประกอบสามด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (cognitive component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านั้นได้

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่เขารับรู้ อาจเป็นในทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใดบุคคลนั้นก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใด ก็จะเกิดความชอบต่อสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มที่จะกระทำ (behavioral component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือ การยอมรับหรือไม่ยอมรับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

องค์ประกอบทั้งสามด้านนี้จะต้องสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป เจตคติของบุคคลนั้นก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

สำหรับเจตคติต่อวิชาชีพครู จากรายงานวิจัยของ เยาวดี รางชัยกุล และ ศิริชัย กาญจนวาสี (2523) ได้จำแนกเจตคติต่อวิชาชีพครูออกเป็นห้าองค์ประกอบ ดังนี้

1. เจตคติต่อสถานภาพวิชาชีพครู

2. เจตคติต่อลักษณะการเป็นครู

3. เจตคติต่อกระบวนการเรียนการสอน

4. เจตคติต่อนักเรียน

5. เจตคติต่อความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบเจตคติต่อวิชาชีพครูประกอบด้วยหลายด้าน เช่น ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม และด้านวิชาชีพ เป็นต้น การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยครอบคลุมคุณลักษณะย่อยของเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านสถานภาพวิชาชีพครู ด้านลักษณะงานของวิชาชีพครู และด้านความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู

วิธีการวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

การวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูที่พบจากการศึกษาวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครูนั้น ผู้วิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวัด โดยวัดตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังเช่น จุฑามาศ มุสิเกิด (2548); ณิชากร พยุงแสนกุล (2551); ใจนวล พรหมมณี (2550) และ นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553) และเช่นเดียวกับ Ahmad *et a*. (2010); Sapkale (2011); Samithamby (2013) และ Susanty *et al*. (2013) ก็ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดเจตคติ

จากการประมวลเอกสารดังกล่าวข้างต้น งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูตามการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ลักษณะมุ่งอนาคต (future orientation)

ลักษณะมุ่งอนาคต ถือเป็นบุคลิกภาพของบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจนปัจจนึก (2520) สอดคล้องกับ วรวรรณ อัศวกุล (มปป.) ที่กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นบุคลิกภาพประเภทหนึ่งของบุคคลในอันที่จะคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในปัจจุบันลักษณะมุ่งอนาคตถือเป็นคุณสมบัติสำคัญที่สามารถทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตถูกกำหนดให้เป็นแนวทางที่ชี้ให้คนเห็นอนาคตของตนเอง ในแง่ของเป้าหมาย ความหวัง และความคาดหวัง (Nurmi, 1991)

ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต

นิยามเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต (future orientation) นั้น ได้มีการให้นิยามตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) กล่าวว่า การมุ่งอนาคต เป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และ Mead (1971) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นความสามารถของบุคคลที่จะคาดการณ์เกี่ยวกับตนเองในอนาคต สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ศักดิ์ (2546) ที่ได้กล่าวถึงการคิดเชิงอนาคตหรือลักษณะมุ่งอนาคตว่า หมายถึง ความสามารถในการฉายภาพแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้หลักการคาดการณ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับ นภาพร รักผกา และคณะ (2553) ได้ให้ความหมายลักษณะมุ่งอนาคตว่า หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้ รอได้ สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้ สำหรับ Nurmi (1991) ให้ความหมายว่า หมายถึงลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกในเป้าหมาย แผน และกลยุทธ์ต่าง ๆ ของบุคคลนั้น และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ให้ความหมายว่า หมายถึง ความสามารถวาดภาพอนาคตของบุคคลและควบคุมพฤติกรรมไปสู่แนวทางนั้น ทำให้บุคคลสามารถปรับวิธีการและเป้าหมายให้ถูกต้องและสัมพันธ์กัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตั้งใจทำงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญและผลงานที่ปรากฏจะคงทนถาวร

Seginer (1991) ได้การรวบรวมความเห็นจากนักจิตวิทยาอื่น ๆ แล้วสรุปว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่ไร้เดียงสาของแต่ละบุคคลสำหรับพยากรณ์อนาคต ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน ความปรารถนา ความหวัง และความกลัวเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สำคัญรวมทั้งจินตนาการในอนาคตของแต่ละบุคคล ความต้องการ ค่านิยมของบุคคลที่เกี่ยวกับการจูงใจด้านอารมณ์ และคุณสมบัติด้านสติปัญญา ในด้านประสิทธิภาพการทำงานของครู ณิชากร พยุงแสนกุล (2551) และ รัชนีกร ประสาร (2547) ได้สรุปความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตว่า หมายถึง การคาดการณ์ไปข้างหน้าโดยอาศัยเหตุการณ์ในปัจจุบันเป็นองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เพื่อเตรียมวางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาว สามารถปรับเปลี่ยนยุทธวิธีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันก่อให้เกิดผลดีและป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและส่วนรวมได้

ดังที่กล่าวมานี้สรุป ลักษณะมุ่งอนาคตได้ว่า หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ที่คาดการณ์ไกล และวางแผนเพื่อรอรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ถูกต้องในอนาคตได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต

บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะสามารถประเมินปัจจุบัน รวมทั้งสามารถกำหนดเป้าหมายหรือกำหนดแนวทาง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตได้ และลักษณะมุ่งอนาคตนี้ยังมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างมาก และความสำเร็จในแต่ละขั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานให้ขั้นตอนต่อไปให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย (มนเสฏฐ ประชาศิลป์ชัย, 2555) หากบุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างแข็งขันในปัจจุบันเพื่อที่จะรอรับผลดีในอนาคต บุคคลที่มีคุณลักษณะการมุ่งอนาคตจะรู้จักการตั้งเป้าหมาย หรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต (ศุภรินทร์ วงชารี และคณะ, 2555) ขณะที่ลักษณะมุ่งอนาคตถูกระบุว่าเป็นตัวบ่งชี้หลักของการเอาชนะความทุกข์ยากหรือความมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่กำหนด มีการนำลักษณะมุ่งอนาคตมาศึกษาอย่างต่อเนื่องในหลาย ๆ แบบ เช่น พบว่ามีการนำลักษณะมุ่งอนาคตมาศึกษาทั้งกลุ่มผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว และผู้ที่อยู่ในวัยเรียนตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงปริญญาตรี พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beal and Cockett, 2010; ศศิธร เป็งทอง, 2552) ส่วน จุฑามาศ ชื่นจิตร (2550) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ เจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะมุ่งอนาคตของนิสิตอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ ศุภรินทร์ วงชารี และคณะ (2555) พบว่า การมุ่งอนาคต มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับ Jackman (2012) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นตัวคั่นกลางระหว่างการเห็นคุณค่าตนเองกับพฤติกรรมเสี่ยงของวัยรุ่น และ ยังพบว่าการเห็นคุณค่าตนเองเป็นตัวคั่นกลางระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตกับพฤติกรรมการเสี่ยงของวัยรุ่น นอกจากนั้น Brown (2011) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างลักษณะของบุคคล ความคาดหวังทางการศึกษา และการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคต

สำหรับในตัวอย่างที่ผู้ใหญ่หรือผู้ที่ทำงานแล้ว จะพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต มีความสัมพันธ์กับความสามารถ และ ความสำเร็จในการทำงาน (Manzi *et al*., 2010) และพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู และพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตรวมกับตัวแปรอื่นสามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ คิดเป็นร้อยละ 53.40 (รัชนีกร ประสาร, 2547) นอกจากนั้น ณิชากร พยุงแสนกุล (2551) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตร่วมกับตัวแปรอื่นสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนได้ร้อยละ 48.8 และ มนเสฏฐ ประชาศิลป์ชัย (2555) พบว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะการมุ่งอนาคต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และควบคุมตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าแต่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีจิตลักษณะการมุ่งอนาคต และควบคุมตนในระดับต่ำ

จากการประมวลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นลักษณะส่วนบุคคล และถือเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของบุคคล และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในเชิงที่มีผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำลักษณะมุ่งอนาคตมาเป็นตัวแปรย่อยตัวหนึ่งในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพื่อที่จะศึกษาว่า ลักษณะมุ่งอนาคต มีอิทธิพลต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์อย่างไร

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต

ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวได้เท่าทันสถานการณ์หรือปรับตัวนำหน้าสิ่งที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา ทำให้บุคคลสามารถเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่อนาคตได้อย่างเหมาะสม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546) มีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มุ่งอนาคตไว้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตของ Nurmi (1991)

Nurmi (1991) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต จะมีส่วนประกอบในกระบวนการทางจิตวิทยาที่สำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอยู่สามองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ แรงจูงใจ การวางแผน และการประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

1. พัฒนาการอยู่ในสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น ความคาดหวังต่าง ๆ ที่เป็นบรรทัดฐาน และความรู้ที่เกี่ยวกับอนาคตซึ่งเป็นพื้นฐานของความสนใจต่อการมุ่งอนาคต และการวางแผน

2. ลักษณะการมุ่งอนาคตจะดีโดยอิทธิพลจิตวิทยาอื่น ๆ ประกอบ เช่น พัฒนาการด้านสติปัญญา และสังคม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความสนใจการวางแผน และความเชื่อเกี่ยวกับอนาคต เกิดจากการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่เฉพาะพ่อแม่ แต่กลุ่มเพื่อนก็มีอิทธิพลต่อความคิดของเด็กในเรื่องการวางแผนสำหรับอนาคต

4. ลักษณะการมุ่งอนาคตประกอบด้วยกระบวนการทางจิตวิทยาสามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขั้นแรงจูงใจ บุคคลจะตั้งเป้าหมายชั้นต้นโดยเปรียบเทียบจากแรงจูงใจ ค่านิยม และความคาดหวังในอนาคตของตนเองเป็นพื้นฐานสำหรับเป้าหมายในอนาคต

4.2 ขั้นวางแผน บุคคลจะกระทำเพื่อให้เป้าหมายเป็นจริง โดยการวางแผนการทำงานและวิธีการแก้ปัญหาจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จในอนาคตของตน

4.3 ขั้นประเมินผลบุคคล จะประเมินผลถึงความเป็นไปได้ของความสัมฤทธิผลของเป้าหมายและความสมบูรณ์ของแผนงานที่บุคคลวางไว้ และตัดสินใจเลือกแนวทางเพื่อความสำเร็จในอนาคตของตน

Mischel (1974) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มุ่งอนาคตไว้ในแง่เพิ่มขึ้น

1. สามารถวางแผนล่วงหน้าได้ และสามารถคาดการณ์ถึงผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

2. สามารถอดได้ รอได้

3. มีความเชื่อมั่นในผลของการกระทำว่าทำดีย่อมได้ผลดีตอบแทน

4. เป็นบุคคลที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างสมเหตุสมผล

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2529) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มุ่งอนาคต และสามารถควบคุมตนเองได้ ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต และตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม

2. หาแนวทางแก้ปัญหา และวางแผนดำเนินการเพื่อเป้าหมายในอนาคต

3. รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้ รอได้อย่างเหมาะสม

4. สามารถให้รางวัล และลงโทษตนเองเมื่อกระทำไม่เหมาะสม

การวัดลักษณะมุ่งอนาคต

Mischel (1974) ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวัดลักษณะมุ่งอนาคตว่า ทำได้หลายวิธี Mischel ยังได้บรรยายถึงประสบการณ์ในการใช้แบบสอบถาม และ วิธีการวัดการกระทำ ซึ่งเขาพบว่า ผลจากการใช้แบบสอบถามจะสอดคล้องกับผลการใช้แบบสอบถามอื่น ๆ และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการวัดลักษณะมุ่งอนาคต พบว่า วิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายคือให้ผู้ตอบเป็นผู้รายงานตัวเองโดยอาศัยแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต ดังเช่น รัชนีกร ประสาร (2547); ณิชากร พยุงแสนกุล (2551); ศศิธร เป็งทอง (2552); ศุภรินทร์ วงชารี และคณะ (2555); มนเสฏฐ ประชาศิลป์ชัย (2555) เช่นเดียวกับ Steinberg *et al*. (2009); Manzi, Vignoles, and Regalia, (2010), Brown, (2011); และ Jackman, (2012)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดลักษณะมุ่งอนาคตตามการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) เป็นเรื่องความเชื่อ และความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า จะสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ ซึ่งถ้าบุคคลมีความเชื่อดังกล่าว โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จได้ก็จะมีมากขึ้น เช่น จะมีความมุ่งมั่น มีการตั้งเป้าหมายใน การทำงาน มีการวางแผน มีความพยายาม และมองเห็นความสำเร็จ แต่ถ้ามีความเชื่อน้อยในความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ ก็จะทำให้บุคคลเฉื่อยชา พยายามหลีกเลี่ยงงานยาก หรือไม่มีความพยายามเท่าที่ควร มีความวิตกกังวลหรือเครียดได้ง่าย (สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2549)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ (Day and Allen, 2004) ขณะที่ Bandura (1986) กล่าวได้ว่า การรับรู้ในความสามารถของตนมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งความสามารถของตนนี้ สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ โดย Bandura อธิบายว่าบุคคลสองคนอาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่ต่างกัน นอกจากนั้น Bandura (1986) ยังเห็นว่า ความสามารถของบุคคลนั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณ์นั้น และบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นโอกาสที่จะจูงใจตนเอง มีสภาวะอารมณ์ที่ดี และพร้อมที่จะเลือกกิจกรรมที่ท้าทายเพื่อให้ตนเองไปสู่เป้าหมาย (Bandura, 1999) นอกจากนั้นคนที่เชื่อว่า ตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans, 1989)

ผลการวิจัยที่ผ่านมาบ่งชี้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่นผลการศึกษาของ Katz (2005 cited in Olusala, 2011) พบว่า ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การโดยรวม ซึ่งหากผู้บริหารองค์การที่มุ่งหวังให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ระบุไว้จะต้องวางนโยบายของในองค์การที่จะส่งเสริมให้มีพนักงงาน มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจภายใน และความพึงพอใจในการทำงาน (Olusala, 2011) งานวิจัยที่ผ่านมาอีกหลายฉบับที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสำคัญในความสำเร็จของมนุษย์ในหลายสาขาอาชีพรวมทั้ง สาขาการศึกษา สุขภาพ กีฬา และด้านธุรกิจ (Bandura, 1997) ในการวิจัยทางด้านการศึกษามีความเชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของนักเรียนจะมีบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน (Muijs and Rejnolds, 2001; Tournaki and Podell, 2005;. Mojavezi and Tamiz, 2012) นอกจากนั้นนักวิจัยยังพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครู และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และ ความสำเร็จของนักเรียน (Skaalvik and Skaalvik, 2007) และยังพบว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน (Klassen *et al*., 2009) ส่วนการศึกษาวิจัยของ วีรวรรณ สุกิน (2551) และ ใจนวล พรหมมณี (2550) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของครู รวมทั้งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และมีผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคคล (Canrinus *et al*., 2012)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนถือเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญมีผลต่อพฤติกรรมในองค์การ และยังมีอิทธิพลต่อความสามรถในการทำงานของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน มาเป็นตัวแปรเหตุเพื่อร่วมในการอธิบายเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในครั้งนี้

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ดังนี้

Bandura (1997) กล่าวว่าการรับรู้ความสามรถของตนเอง เป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถในการจัดระบบ และกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ และ Schunk (2000) ให้ความหมายไว้ว่า คือ ความเชื่อมั่นของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถที่จะเรียนรู้ หรือกระทำพฤติกรรมตามความสามารถที่มีอยู่ซึ่งไม่เหมือนกับการที่เรารู้ว่าจะทำอะไร เป็นการประเมินทักษะ และความสามารถของบุคคลออกมาเป็นการกระทำตามระดับความสามารถที่มีอยู่ สอดคล้องกับ Mcshane and Von Glinow (2003) ที่ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าหมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความามารถ มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น วินิตา ไชยมงคล (2551) ก็ให้ความหมาย การรับรู้ในความสามารถของตนว่าหมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถในการจัดการ และกระทำเพื่อบรรลุผลตามที่ต้องการรวมถึงความพยายามที่บุคคลทุ่มเทลงไป และความยืนหยัดที่จะกระทำต่อสิ่งนั้น ส่วน ใจนวล พรหมมณี (2550) ได้สรุปการรับรู้ในความสามารถของตน หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถในตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออกโดยสามารถจัดประเมินได้ว่าตนเองนั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ และการรับรู้ในความสามารถของตน ก็ยังมีผลต่อความพยายามในการกระทำ และยังสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นว่า มีตนเองมีความสามารถพอที่จะจัดการ และดำเนินการในงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน

การรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (1986) เป็นแนวคิดที่มาจากทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (social cognitive theory) มีความเชื่อพื้นฐานว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบสามประการ คือ ปัจจัยทางพฤติกรรม (behavioral) ปัจจัยภายในตัวบุคคล (internal personal) และปัจจัยสภาพแวดล้อม (environment) โดยองค์ประกอบทั้งสามต่างเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน และมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคล (Bandura, 1986) โดย Bandura (1986) เชื่อว่า บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับสองปัจจัย คือ ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (efficacy expectation) และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (outcome expectation) โดยความคาดหวังในความสามารถของตนเอง จะเป็นการประมาณความสามารถของบุคคลว่า ตนสามารถทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนการกระทำ สำหรับความสามารถของตนเองในระยะต่อมา Bandura (1986) ได้เปลี่ยนจากความคาดหวังในความสามารถของตน เป็นการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) แล้วให้นิยามใหม่ว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตน ที่จัดการ และ ดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลประมาณค่าถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่ปฏิบัติ จะนำไปสู่ผลตามที่คาดหวังไว้ เป็นการคาดหวังที่จะเกิดขึ้นที่สืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้ทำเพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าการรับรู้ในความ สามารถของตนกับความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีความสัมพันธ์กันสูง และส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลซึ่งสามารถเกิดได้ทั้งในลักษณะที่ผลของการกระทำที่จะเกิดต่ำหรือสูงก็ได้นั้น ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์เรียนรู้ว่าการกระทำไหนนำไปสู่ผลลัพธ์ใด แต่ความสามารถของมนุษย์แต่ละคนที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ มีขีดจำกัดไม่เท่ากัน ถ้าเขารับรู้ในความสามารถของตนช่วยให้เกิดความไม่หวาดหวั่นล่วงหน้าในการทำงาน และทำให้เกิดความพยายามไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค แต่ถ้าเขาไม่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นได้เขาก็จะไม่แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังไว้ (Bandura, 1977)

การรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการแสดงออกของบุคคล ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ กระบวนการรู้คิด กระบวนการจูงใจ กระบวนการด้านอารมณ์ความรู้สึก และกระบวนการเลือก ดังรายละเอียดดังนี้ (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี, 2542; วีรวรรณ สุกิน, 2551; ใจนวล พรหมมณี, 2550; Bandura, 2001)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. กระบวนการรู้คิด การรับรู้ความสามารถของตนจะมีผลต่อแบบแผนการคิดที่สามารถส่งเสริมหรือบั่นทอนการปฏิบัติงานของตน โดยบุคคลที่จะตีความสถานการณ์ และคาดการณ์ในอนาคตอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับว่าเขามีความเชื่อในความสามารถตนอย่างไร ซึ่งถ้าบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองในทางลบ ตัวอย่างเช่น ไม่มีความสุข หวาดหวั่น มีความเครียดสูง กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำมากขึ้น อีกแง่หนึ่งถ้าบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองสูง จะมองสถานการณ์ที่เขาพบว่าเป็นโอกาส เขาจะมองภาพความสำเร็จและให้เป็นสิ่งนำทางการกระทำของเขา เช่น เขาจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการทำพฤติกรรมต่าง ๆ มาก ถึงแม้จะพบกับอุปสรรคเขาก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากขึ้น รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า ความล้มเหลวเกิดจากการที่เขายังพยายามไม่เพียงพอ

2. กระบวนการจูงใจ การกระทำพฤติกรรม และยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดจากการกระทำพฤติกรรมของตน ซึ่งถือเป็นการจูงใจตนเอง และกระทำตามที่ตั้งเป้าหมายหรือเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย กระบวนการจูงใจจะมีพื้นฐานมาจากกระบวนการคิด ขณะที่คิดคาดการณ์ในอนาคตจะทำให้เกิดแรงจูงใจ และการควบคุมการกระทำของตนเองได้ กล่าวคือ สิ่งที่คิดเอาไว้ล่วงหน้าจะถูกเปลี่ยนให้เป็นสิ่งจูงใจ และกระทำซึ่งจะถูกควบคุมด้วยกระบวนการกำกับตนเอง แรงจูงใจส่วนใหญ่ของมนุษย์เกิดจากการคิด และความเชื่อในความสามารถของตนก็จะมีบทบาทสำคัญในการคิดที่เป็นพื้นฐานของแรงจูงใจ บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตน และตั้งเป้าหมายไว้สูงจะมีแรงจูงใจในการกระทำ และจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่สงสัยในความสามารถของตนเอง

3. กระบวนการด้านอารมณ์ความรู้สึก การรับรู้ความสามารถของตนจะมีผลกระทบต่อประสบการณ์ทางอารมณ์ของบุคคลโดยผ่านการควบคุมตนเองทางด้านการรู้คิด การกระทำ และอารมณ์ความรู้ ในด้านการรู้คิด ความเชื่อในความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อความสนใจ และการตีความเหตุการณ์ในชีวิตที่อาจทำให้รู้สึกในทางบวกหรือลบก็ได้ และมีผลต่อการรับรู้ว่าตนมีความสามารถที่จะควบคุมความคิดทางลบที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ ด้านการกระทำ การรับรู้ความสามารถของตนจะจัดการกับสภาวะทางอารมณ์โดยการส่งเสริมการกระทำที่มีประสิทธิผลเพื่อเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ได้ ส่วนด้านอารมณ์ความรู้สึกจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ว่าตนสามารถทำให้สภาวะทางอารมณ์ของตนที่ไม่ดีนั้นดีขึ้นได้หรือไม่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. กระบวนการเลือก การรับรู้ความสามารถของตนจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการเลือกพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลักเลี่ยงกิจกรรม และสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่าเกินความสามรถของเขา และบุคคลจะกระทำกิจกรรม และเลือกสิ่งแวดล้อมที่เขาแน่ใจว่าความสามารถที่จะจัดการได้ ผู้ที่ยิ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกกิจกรรมที่ยิ่งมีความท้าทาย การประเมินความสามารถที่ดี บุคคลควรประเมินให้สูงกว่าความสามารถที่ตนจะทำเล็กน้อย เพราะจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่มีความยากพอเหมาะ และท้าทายความสามารถการประเมินที่แม่นยำหรือตรงกับความสามารถของตนนั้น กิจกรรมที่เลือกมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง

การรับรู้ในความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อแรงจูงใจ อารมณ์ความรู้สึก และการเลือกแสดงพฤติกรรมของบุคคล รวมทั้งยังเป็นตัวกำหนดถึงปริมาณความยาวนานของการแสดงพฤติกรรม และความมุ่งมั่นพยายามของบุคคล และการแสดงพฤติกรรมใดของบุคคลจะขึ้นอยู่กับสองปัจจัย คือ ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (efficacy expectation) และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (outcome expectation) โดยความคาดหวังในความสามารถของตนเอง จะเป็นการประมาณความสามารถของบุคคลว่า ตนสามารถทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนการกระทำ ส่วนความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น เป็นความคาดหวังผลที่สืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้ทำ สำหรับความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (efficacy expectation) ตามแนวคิดของ Bandura (1986) ซึ่งใจนวล พรหมมณี (2550) ได้นำมาเป็นตัวแปรย่อยในการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดกรอบในการศึกษาสามด้าน คือ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และ 3) ด้านความอดทน โดยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานนั้น ตลอดจนติดตามผลงานที่ได้ทำไว้แล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลสำเร็จ และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะของการตัดสินใจในสิ่งที่ตนเองเห็นว่ากล้าแสดงออกในการคิด การกระทำ การออกความเห็นในการทำงานใด ๆ ด้วยความมั่นใจ ไม่มีความลังเลหรือหวั่นวิตกในความสามารถของตน สำหรับด้านความอดทน หมายถึง ความสามารถของร่างกาย ความคิด และจิตใจ ที่ทันต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ รวมทั้งมุ่งมั่น ผลักดัน เพียรพยายามประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจ เต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ผลการศึกษาของ ใจนวล พรหมมณี (2550) พบว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การรับรู้ความ สามารถของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยสรุปแล้ว การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยการที่บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองอยู่ในระดับใด สำหรับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการวิจัยครั้งนี้ เป็นความคาดหวังในความสามารถของตนเอง ซึ่งหมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองแล้วนำไปสู่ความสำเร็จในสภาวะการณ์นั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านความอดทน ตามกรอบแนวคิด (Bandura, 1986)

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การวัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวคิดของ Bandura (1977) สามารถพิจารณาวัดได้จากสามมิติที่แตกต่างกัน ดังนี้

มิติแรก ระดับยากหรือง่ายของงาน (magnitude) คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรม ซึ่งจะผันแปรตามความยากงานของงานที่ต้องทำ แต่การแบ่งระดับความยากง่ายในแต่ละงาน ให้มีช่วงเท่ากันอย่างชัดเจนนั้นทำได้ยาก และถ้าการแบ่งระดับความยากมีความแตกต่างกันน้อยเกินไปก็ไม่อาจวัดการรับรู้ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อคำถามมักจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนชนิด ใช่/ไม่ใช่ (yes / no scale) คำตอบ “ใช่” จะมีคะแนนเท่ากับ 1 คำตอบ “ไม่ใช่” จะมีคะแนน เท่ากับ 0

มิติที่สอง ความเข้มหรือมั่นใจในการปฏิบัติงาน (strength) เป็นความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานได้ในระดับความยากที่แตกต่างกัน ถ้าบุคคลมีความมั่นใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในระดับต่ำจะทำให้ความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้ามีความมั่นใจในระดับสูง แม้งานจะยากแต่จะมีแรงจูงใจ มีความพยายามทำให้สำเร็จ ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้ในการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ประเมินความมั่นใจเป็นช่วงคะแนน (Scale) เช่น ไม่มีความมั่นใจเลย (0) จนถึงมีความมั่นใจมากที่สุด (5) หรือเป็นแบบอัตราส่วน เช่น ไม่มั่นใจเลย (0%) จนถึงมั่นใจมากที่สุด (100%)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มิติที่สาม ความเป็นสากลหรือการแผ่ขยายความสามารถ (generality) การรับรู้ในความสามารถของตน อาจแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้ โดยอาจเป็นกิจกรรมประเภทเดียวกันแต่ต่างสถานการณ์หรือกิจกรรมประเภทอื่นแต่สถานการณ์ใกล้เคียงกันก็ได้ ประสบการณ์บางอย่างไม่สามารถทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้ เช่น ประสบการณ์การเสี่ยงโชค

จากมิติการวัดทั้งสามมิติที่กล่าวมานั้นในองค์การส่วนใหญ่นิยมวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในสองมิติ คือ วัดระดับความยากของงาน และวัดความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ ส่วนการสองวัดการแผ่ขยายนั้นไม่นิยมใช้วัดกัน

Lee and Bobko (1994) พบว่า มีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองสี่วิธีด้วยกัน ดังนี้

1. การวัดความเข้มข้นหรือความมั่นใจ (self-efficacy strength) เป็นวิธีที่นำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด วิธีการวัดทำโดยการถามผู้ตอบว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ข้อคำถามมักมีลักษณะให้ประเมินความมั่นใจ จากไม่มีความมั่นใจ (0) จนถึงมีความมั่นใจเต็มที่ (10) หรืออาจทำโดยใช้มาตราส่วนแบบอื่น ๆ ก็ได้

2. การวัดระดับความยาก (self-efficacy magnitude) เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองรองลงมา วิธีการวัดทำโดยการถามผู้ตอบว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งข้อคำถามมักจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนชนิด ใช่/ไม่ใช่ คำตอบใช่จะมีคะแนน 1 คำตอบไม่ใช่มีคะแนน 0 ดังนั้นหากได้คะแนนสูงแสดงว่า มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

3. การวัดแบบผสม (self-efficacy composite) เป็นการวัดที่ใช้ทั้งระดับความมั่นใจ และระดับความยากโดยที่ Lee and Bobko (1994) พบว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ใช้การวัดแบบผสมนี้ โดยทั่วไปการวัดแบบผสมนี้จะใช้ข้อคำถามเดียวกัน คำตอบอาจแยกกันเป็นสองช่อง ช่องหนึ่งเป็นแบบใช่/ไม่ใช่ อีกช่องหนึ่งจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าหรือใช้ร้อยละ หรือการวัดอีกแบบหนึ่ง คือ การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้งความมั่นใจ และระดับความยากง่าย โดยพิจารณาเป็นสเกลเดียว เช่น ข้อคำถามจะให้ประเมินจากฉันไม่สามารถทำได้ (0) จนถึงฉันมั่นใจว่าทำได้มากที่สุด (100) การวัดแบบนี้ Lee and Bobko (1994) พบว่า เป็นการวัดที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1986) มากที่สุด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. การวัดความเข้มหรือความมั่นใจเป็นวิธีที่ใช้ข้อคำถามเพียงข้อเดียวเกี่ยวกับงานที่กำหนดแล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจของตนเองต่อการทำงานที่กำหนดนั้น วิธีนี้เรียกว่า one-confidence rating

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้เครื่องมือวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่วัดมิติการวัดระดับความเข้มหรือแบบความมั่นใจหรือแบบทั่วไป (strength/general self-efficacy scale) เพียงมิติเดียว เพราะเป็นวิธีที่นิยมใช้ในการวัดระดับการรับรู้ความสามรถของตนเองมากที่สุด และวัดได้ครอบคลุม

จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่นิยมวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม ดังตัวอย่างงานวิจัยของ Brett *et al*. (1998) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพวกที่นิยมในความสมบูรณ์แบบ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยในการศึกษานั้นได้ใช้แบบสอบถามที่วัดระดับความเข้มหรือความมั่นใจ ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่าแบบ Likert scale 7 ระดับ ส่วน Jex and others (2001) ศึกษาผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความเครียดที่มีต่อรูปแบบการจัดการความเครียด ในการวิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่วัดระดับความเข้มหรือความมั่นใจ ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่าแบบ Likert scale 5 ระดับ และ Chen and Bliese (2002) ศึกษาบทบาทของระดับความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม โดยใช้แบบสอบวัดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่าแบบ Likert scale 5 ระดับ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วัลภา สบายยิ่ง (2542); รัชนีกร ประสาร (2547); ใจนวล พรหมมณี (2550) และ Ballout (2009); Kellet *et.al*. (2009); Niu (2010)**;** Lui *et al*. (2010); Adebomi *et al*. (2012); และ Lunenburg (2011) ก็ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวัดการรับรู้ความสามรถของตนเอง

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เพื่อใช้ในการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในมิติความเข้มหรือมั่นใจในการปฏิบัติงาน (strength) เนื่องจากสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของงาน

ลักษณะของงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยคุณลักษณะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

ความสำคัญของลักษณะของงาน

องค์การที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารต้องมีการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การออกแบบคุณลักษณะของงาน จะเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยาก ซึ่งหากผู้บริหารองค์การ ได้ให้ความสำคัญกับการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยการจัดการคุณลักษณะของงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจพยายามพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Schermerhorn, 1996) ทั้งนี้เพราะลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (internal motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง (Hackman and Oldham, 1980) นอกจากนั้นการรับรู้ของพนักงานในคุณลักษณะของงานของพวกเขามีอิทธิพลต่อระดับ และ ประเภทของแรงจูงใจของพนักงาน (kilman, 2006 cited in Asgari, 2013) ซึ่งหากคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับที่ดี แรงจูงใจของพนักงานจะเพิ่มขึ้น ในที่สุดจะช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร (Asgari, 2013) ดังนั้นลักษณะของงานจึงเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ และมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย คุณลักษณะของงาน เป็นตัวแปรที่สองของสถานการณ์ Northouse (2001) ซึ่งตัวแปรนี้ส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำ คุณลักษณะงานสามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในตัวเองไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) นอกจากนั้นตัวแปรคุณลักษณะของงานยังสามารถอธิบายการนำไปสู่ระดับความพึงพอใจที่สูงขึ้น แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทั้งยังสามารถช่วยลดระดับการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน (Ferris and Ggilmore, 1984 cited in Kim, 2004; Griffin, Bateman, Wakyne, and Head, 1987 cited in Kim, 2004)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิจัยที่ผ่านมาทั้งในและต่างประเทศต่างยืนยันตรงกันว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน และคุณลักษณะของงานเป็นตัวทำนายแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน (Hadi, and Adil, 2010) และผลการวิจัยของAsgari (2013) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานกับแรงจูงใจภายในของพนักงาน และยังพบว่า ตัวแปรความหลากหลายในทักษะ ความสำคัญของงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจภายในของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และ Isfahani *et al*. (2013) ก็พบ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานที่มีองค์ประกอบ คือ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน สำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงานกับแรงจูงใจภายในอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยหลายตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับแรงจูงใจภายในอย่างมีนัยสำคัญ และตัวแปรข้อมูลย้อนกลับจากงานเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจมากที่สุด และผลการวิจัยของ Kumar *et al*. (2011) ก็พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณลักษณะของงานกับผลลัพธ์การทำงานของบุคคลอันได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป และความพึงพอใจของการเจริญเติบโตของงานและแรงจูงใจในการทำงาน และยังพบว่า ลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคคลอันได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน งานวิจัยของ รวงอรุณ โชตินอก (2550) พบว่า คุณลักษณะของงานได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง โดยมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับต่ำ โดยมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนงานวิจัยของ กฤษณา อึ้งจิตรไพศาล (2542) พบว่า ปัจจัยลักษณะของงานด้านการมีข้อมูลย้อนกลับ สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู โดยมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 3.47 นอกจากนั้น สมปอง ชารีศรี (2541) ยังพบว่า ปัจจัยลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลรวมทั้งผลที่คาดหวังอันเกิดจากการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจนำตัวแปรลักษณะของงานมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายของลักษณะของงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม มีผู้ให้ความหมายของลักษณะของงาน ไว้ดังต่อไปนี้

Hackman and Oldham (1980) ให้ความหมายของลักษณะของงานว่า เป็นการออกแบบงาน ซึ่งมุ่งเน้นคุณลักษณะของงานหลัก ๆ ในงานของพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน สำหรับ Steers and Porter (1983) กล่าวถึงลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลจะต้องปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ มีความยากง่าย ซับซ้อน ท้าทายความรู้ ความสามารถ บ่งบอกถึงวิธีการปฏิบัติ และผลตอบแทนที่ได้จากงาน ส่วน Sergiovanni and Carver (1980) กล่าวว่า ลักษณะของงานการสอนในโรงเรียนที่จะช่วยทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นได้แก่ จัดให้มีกิจกรรมหลากหลายในการทำงาน เปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีโอกาสที่จะรับรู้ผลของการทำงานเห็นว่างานมีความเด่นชัด มีความสำคัญ เป็นต้น ซึ่ง สมปอง ชารีศรี (2541) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานว่า หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย ความคิดความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำ งานที่มีคุณค่า ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ และมีความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานนั้น ๆ คล้ายคลึงกับ กฤษณา อึ้งจิตรไพศาล (2543) ที่ให้ความหมายของลักษณะงาน ว่าหมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งการมีความคิด ความเห็น ความรู้สึก ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำได้แก่ ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการมีข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน สอดคล้องกับ สิริวรรณ ทิพย์ปรักมาศ (2549) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานหมายถึง กรอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีต่อความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังใน และโอกาสความก้าวหน้า

โดยสรุปแล้ว ลักษณะของงาน เป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างาน โดยมุ่งเน้นที่คุณลักษณะงานหลัก ๆ ของแต่ละกลุ่มบุคคลใน ห้า มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการมีข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านั้นจะก่อให้เกิดการจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ความคาดหวัง โอกาสความก้าวหน้า และผลการปฏิบัติงาน สำหรับในการวิจัยครั้งนี้คุณลักษณะของงาน หมายถึง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

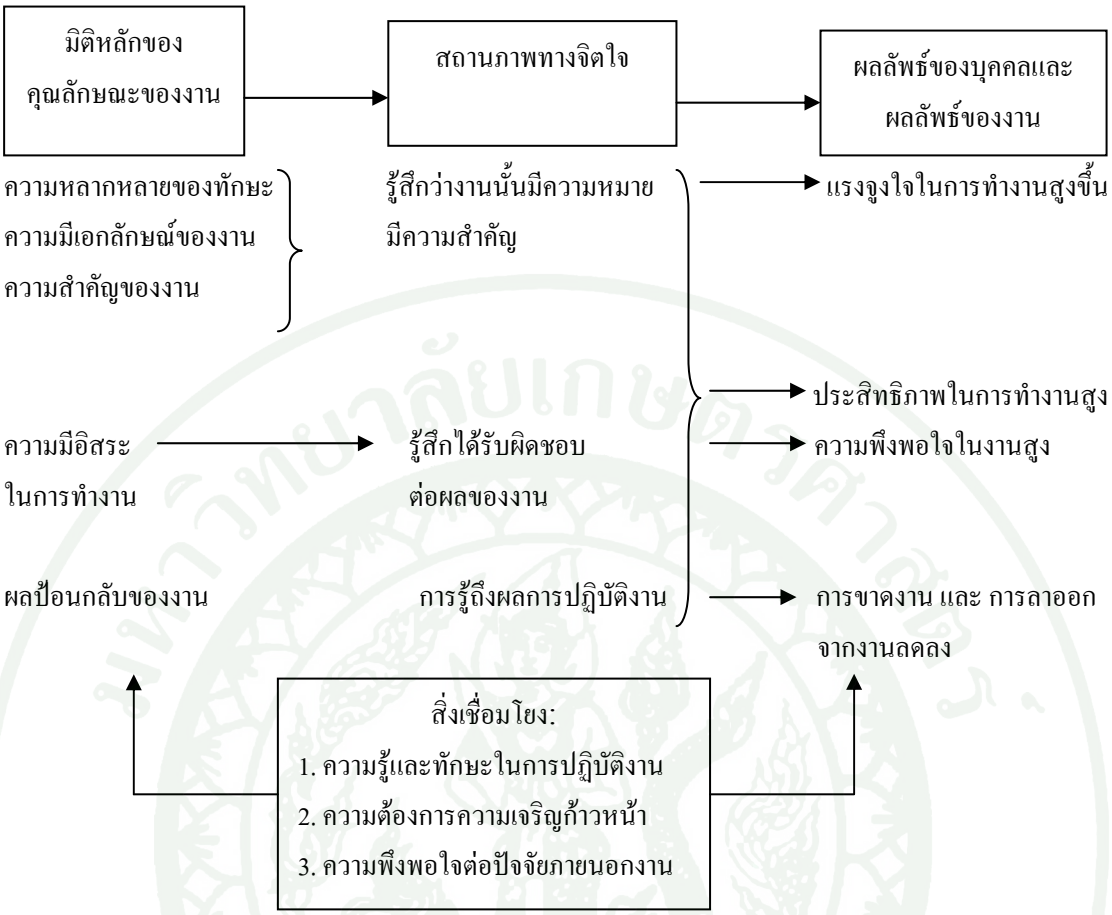
การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งการมีความคิด ความเห็น ความรู้สึก ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำได้แก่ ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการมีข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน (job characteristics theory)

ปัจจัยลักษณะงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลากรในหน่วยงานที่จะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และตัวผู้ปฏิบัติทำงานอย่างมีความสุข ภาคภูมิใจในผลงานของตน ทุ่มเทต่อการทำงานส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (job characteristic theory) Hackman and Oldham (1980) ได้นำแนวคิดของ Herzberg (1950) มาขยายต่อด้วยการพิจารณาถึงลักษณะของงาน ว่ามีส่วนเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า มิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจของบุคคล และส่งผลต่อผลลัพธ์ในเรื่องผลงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาของ Hackman and Oldham (1980) ได้ข้อสรุปว่า การที่บุคคลรับรู้คุณลักษณะของงานภายในองค์การเกี่ยวกับรูปแบบคุณลักษณะของงานได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน จะทำให้เกิดสถานภาพทางจิตวิทยาสามประการ คือ การรู้สึกว่างานมีความหมาย การมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน และการรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ผลลัพธ์ที่ตามมา คือ บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ส่งผลถึงความสมารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของงาน ซึ่งแบบจำลองคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ที่แสดงถึงมิติของงานห้ามิติ ซึ่งนำไปสู่สภาวะทางจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน ดังแสดงในภาพที่ 9

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 9 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)
ที่มา: Hackman and Oldham (1980)

คุณลักษณะของงานห้ามิติในแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (job characteristics model) ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน (skill variety) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญหรือมีความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานซึ่งงานในลักษณะนี้จะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานได้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงถึงทุกส่วนของงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และบังเกิดผลงาน ลักษณะของงานที่มีเอกลักษณ์ของงานสูงจะสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้คิด และทำงานนั้นเองตั้งแต่เริ่มต้นจนงานนั้นเสร็จสิ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตหรือบุคคลอื่นทั้งใน และ นอกองค์การ ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับงานเมื่อคิดว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อสิ่งอื่น

4. ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) หมายถึง ระดับของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น

5. ผลป้อนกลับของงาน (feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรง และชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

ซึ่งคุณลักษณะของงานทั้งห้ามิติดังกล่าว มีอิทธิพลต่อความรู้สึก แรงจูงใจ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่น

ลักษณะของงานมิติที่ 1-3 คือ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ทั้งสามลักษณะล้วนแต่สามารถใช้เพิ่มความรู้สึกที่เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญของงานได้มาก นั่นคือ หากเมื่อใดก็ตามที่ผู้ทำงานได้มีโอกาสทำสิ่งต่าง ๆ ที่สามารถส่งผลทำให้งานทั้งชิ้นนั้นสำเร็จ โดยสามารถเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน และกรณีที่งานที่ทำได้มีน้ำหนักความสำคัญที่จะก่อผลถึงคนอื่น ๆ ด้วยแล้ว งานนั้น ๆ ก็จะสามารถให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้ทำได้

ลักษณะของงานมิติที่สี่ คือ ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) จะเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความรับผิดชอบที่มีต่องาน ถ้าหากผู้ทำงานสามารถมีโอกาสควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเองมากขึ้นเท่าใด เขาผู้นั้นก็จะยิ่งรู้สึกมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมากยิ่งขึ้น

ลักษณะของงานมิติสุดท้ายคือ ผลสะท้อนจากงาน (feedback) นั้น คือ ถ้าหากสามารถทำให้ผู้ทำงานได้รู้ถึงผลจากการทำงานที่เขาได้ทำไปแล้วอย่างชัดเจน คุณค่างานนั้นก็จะสูงในสายตา และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิธีการวัดคุณลักษณะของงาน

สำหรับวิธีการวัดคุณลักษณะของงานที่พบจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่นิยมวัดคุณลักษณะของงานโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ดังเช่น Hackman and Oldham ได้พัฒนาเครื่องมือ (job diagnostic survey: DJ S) เพื่อใช้วัดองค์ประกอบงานห้าประการตามแนวคิดแบบจำลองคุณลักษณะของงานห้าด้าน แบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงประเมิน 7 ระดับ จากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด จากลักษณะงานทั้ง ห้า ด้าน แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.72 กับ 0.75 และ กฤษณา อึ้งจิตรไพศาล (2542) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้วัดคุณลักษณะของงานห้าด้าน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้วัดการรับรู้คุณลักษณะของงานของครู เช่นเดียวกับ สมปอง ชารีศรี (2541) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้วัดคุณลักษณะของงานแปดด้าน ประกอบด้วย งานที่ท้าทาย งานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน งานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และ Hadi and Adil (2010); Kumar *et al.* (2011); Asgari (2013); Isfahani *et al.* (2013) ก็ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

ดังนั้นการวัดปัจจัยคุณลักษณะของงานห้ามิติได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และข้อมูลย้อนกลับในงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดคุณลักษณะของงานตามการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเปรียบเสมือนไฟหรือพลังในการทำงาน และ มีความหวัง (สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2549; อมรเทพ แกล้วกสิกรรม, 2552) แรงจูงใจเป็นความตั้งใจของความพยายามของบุคคลในระดับสูง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ ภายใต้เงื่อนไขของความสามารถที่พยายามให้เกิดความพอใจตามความต้องการของแต่ละบุคคล (Robbins, 1996) เช่นเดียวกับ Hoy and Miskel (1991) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นแรง (forces) แรงขับ (drives) ความต้องการจำเป็น (needs) และความเครียด (tension states) หรือกลไกอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิด และคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการตอบสนอง โดยความต้องการเหล่านี้เกิดได้จากการกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก และจะกำกับให้บุคคลนั้นแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550) และแรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, 2552) ดังนั้นจึงอาจบ่งชี้ได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม (สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2549) ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจเป็นกระบวนการเป็นพลังงาน เป็นตัวชี้นำ และค้ำจุนพฤติกรรม และประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล (Luthans, 1998) รวมทั้งแรงจูงใจยังนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล (Saleem, 2010)

ผลการวิจัยของ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสำคัญอันดับที่ 1 ของความพอใจในการทำหน้าที่การงาน และผลงานวิจัยของ Ahmadi (2012) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยหลักที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานได้รับอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการทำงาน คล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) ที่พบว่า วุฒิการศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน อายุของอาจารย์ และบรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ไปยังค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน และผลการวิจัยของ Maharjan (2012) ก็พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน อีกทั้งผลการวิจัยของ Singh and Tiwari (2011) ก็พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับ อัญชลี มันตะรักษ์ และคณะ (2556) พบว่า ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทั้งสองตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.60 นอกจากนั้น Horwitz *et al*. (2003) กล่าวว่า พนักงานจะได้รับแรงจูงใจระดับสูงผ่านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทาย และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ส่วน House and Mitchell (1974) เชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการทำให้วิถีทาง (path) ไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจน และง่ายพอที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไปถึงได้ โดยการช่วยเหลือแนะนำ สอนงานแนะทางช่วยแก้ไขอุปสรรคที่ขวางกั้นเส้นทางไปสู่เป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รวมทั้งช่วยทำให้ตัวงานมีความน่าสนใจ สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2550) House and Mitchell (1974) ได้ระบุให้แรงจูงใจ (motivation) เป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งในองค์ประกอบต่าง ๆ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ที่มีอิทธิพลต่อเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์การ

โดยสรุปแล้ว แรงจูงใจเป็นพลังนำสู่เป้าหมาย และเป็นความต้องการของแต่ละบุคคลในองค์การ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองที่ถูกต้องจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานหรือรู้สึกในเชิงลบกับงาน ถือว่าเป็นสัญญาณบ่งบอกว่าจะเกิดปัญหาบางอย่างในการทำงานตามมา กล่าวคือ ไฟหรือพลังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานกำลังลดลง ซึ่งในทางการบริหารถือว่าเป็นปัญหาขององค์การที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และพิจารณาหาแนวทางแก้ไข เนื่องจากส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งนั่นหมายถึงผลกระทบต่อผลงานขององค์กรในภาพรวม (อมรเทพ แกล้วกสิกรรม, 2552) หากสามารถปรับเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การได้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยจึงสนใจนำแรงจูงใจในการทำงานมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิลก (2540) ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือความพอใจที่มีต่อองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจด้านต่าง ๆ ที่องค์การเสนอให้ ซึ่งแสดงว่าความต้องการของบุคลากรขององค์การได้รับการตอบสนอง และ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน ขณะที่ สุจิตรา ดิษธรรม (2551) ได้ให้ความหมายของแรงจูงในการทำงานว่า หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ส่วน Schermerhorn, Hunt and Osbon (2002) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับระดับการกำหนดทิศทางหรือพลังปัจจัยภายใน และภายนอกหรือกระบวนการผลักดันหรือกระตุ้นหรือพยายามโน้มน้าวให้พนักงานปรารถนาจะแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อต้องการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้องค์การแน่ใจว่า บุคลากรขององค์การเป็นทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดเนื่องจากบุคลากรขององค์การจะทำงานด้วยความเต็มใจ

โดยสรุป แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลที่ผลักดันหรือกระตุ้นหรือพยายามโน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ในแนวทางที่ตอบสนองความต้องการของตนเองหรือความคาดหวังต่าง ๆ ตามเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน

จากการที่ได้ทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีผลการวิจัยที่ระบุถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

ธวัช กรุดมณี (2550) และ กษมาพร ทองเอื้อ (2555) ได้สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้โดยแบ่งเป็นสองรูปแบบได้แก่

1. รูปแบบเชิงเนื้อหา (content model) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของบุคคลที่ผลักดันทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา และรักษาพฤติกรรมให้อยู่ต่อไป หรือมุ่งที่จะทราบปัจจัยภายในของบุคคลที่จูงใจให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการพื้นฐานให้เกิดแรงขับ โดยมีทฤษฎีสำคัญ ดังนี้

1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ คือ ผู้บริหารใช้การจูงใจด้วยค่าจ้างตามผลผลิต

1.2 ทฤษฎีการจูงใจในยุคการบริหารพฤติกรรม ผู้บริหารจะจัดงานให้เหมาะสมกับคน โดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGreger (Theory X and Theory Y)

1.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (need hierarchy) ของ Maslow โดย Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ ห้า ขั้น คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย และความอยู่รอด 2) ความปลอดภัยมั่นคง 3) สังคมหรือความรัก 4) การยอมรับนับถือ และ 5) ความสำเร็จ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.4 ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (modified need hierarchy theory) Alderfer ได้สร้างทฤษฎีความต้องการขึ้น ซึ่งมีเนื้อหาแตกต่างกันกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดย Alderfer เรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีความต้องการ E R G (ERG: existence-relatedness-growth theory) ประกอบด้วย ความต้องการการอยู่รอด (existence) ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness) และความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (growth)

1.5 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (achievement motivation theory) โดย McClelland เห็นว่า โดยทั่วไปการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการสำคัญสามประการ คือ ความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for achievement-n Ach) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (need for affiliation-n Aff) และความต้องการที่จะมีอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (need for power-n Pow) และ McClelland แนะนำว่าเมื่อมีความต้องการที่เข้มแข็งในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติพฤติกรรมให้มีความเข้มแข็งทางอารมณ์ มีผลต่อการกระตุ้น และจูงใจที่จะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความพอใจ และให้ความชำนาญ และความสามารถเพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จะสังเกตเห็นว่า ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้สมมติฐานการเรียงลำดับของความต้องการอย่างใดเลย ไม่เน้นการตอบสนองในระดับล่างแต่มุ่งการสามารถตัดสินใจสู่ความสำเร็จเป็นสำคัญ

2. รูปแบบเชิงกระบวนการ (process model) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงกระบวนการ ความคิดของคนงานที่มีต่อการจูงใจว่าเป็นอย่างไร เน้นกระบวนการทางจิตใจ และกระบวนการของพฤติกรรมของบุคคลที่จะเลือกกระทำสู่เป้าหมาย มีทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) มีความคิดพื้นฐานที่ว่า คนเราทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพทธ์ที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากผลกระทำที่เขาได้ทำขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล

2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) เป็นการเสนอแรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่ามีความเสมอภาค และความยุติธรรมในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบอัตราส่วนตัวป้อน และผลลัพธ์ของตนเทียบกับคนอื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของ Locke (goal setting theory) มีความเชื่อว่า การตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้จุดหมายปลายทางหรือความต้องการในการทำงานของตน ซึ่งจะกระตุ้นการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จะเป็นแรงจูงใจไปอีก

2.4 ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theory) มีสี่วิธี คือ การเสริแรงทางบวก การเรียนรู้ด้วยการหลักเลี่ยง การทำให้หมดไป และการลงโทษ

โดยสรุป องค์ประกอบของแรงจูงใจนักวิชาการกำหนดไว้แตกต่างกันตามยุคสมัยว่าควรเน้นแบบใด สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีตวามต้องการความสำเร็จของ McClelland ที่มีแนวคิดมุ่งการสามารถตัดสินในสู่ความสำเร็จเป็นสำคัญ โดยกำหนด เป็นสามประการ คือ ความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement-n Ach) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for affiliation-n Aff) และความต้องการที่จะมีอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจตามแนวคิดของ McCelland (1975 อ้างใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547)

McCelland (1975) มีแนวคิดว่า ทุกคนมีแรงจูงใจในตัวเองซึ่งมี สาม แบบ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แต่ละคนจะมีระดับแรงจูงใจแต่ละแบบที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน สาระสำคัญของแรงจูงใจแต่ละแบบ มีดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for achievement: nAch) หมายถึง ความต้องการบรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานของเป้าหมายที่กำหนด เป็นพลังที่ทำให้เกิดความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าการหวังในรางวัลหรือผลตอบแทน เป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งให้ดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยกระทำ จากการวิจัยของ McCelland (1975) พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความปรารถนาแตกต่างจากคนอื่น คือ

1.1 ต้องการทำสิ่งที่ดีกว่า

1.2 แสวงหาวิธีแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบของตน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.3 ต้องการรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนในเวลารวดเร็ว เพื่อจะสรุปได้ว่างานที่ทำนั้นต้องปรับปรุงหรือไม่

1.4 กำหนดเป้าหมายของงานให้มีความท้าทายในระดับปานกลาง และเป็นงานที่มีความยากปานกลาง

1.5 ชอบทำงานที่เป็นปัญหาท้าทาย และยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวด้วยความรับผิดชอบของตนมากกว่าการว่าผลลัพธ์นั้นเป็นเรื่องของโอกาสหรือเป็นการกระทำของผู้อื่น

1.6 หลีกเลี่ยงเมื่อรับรู้ว่าเป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

1.7 ต้องการเอาชนะอุปสรรค และต้องการรู้สึกว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นเกิดจากตนเอง ไม่ชอบการประสบผลสำเร็จเพราะโอกาสเอื้ออำนวย

1.8 จะทำงานได้ดีที่สุดเมื่อรับรู้ว่ามีความน่าจะเป็นในการประสบความสำเร็จครึ่งต่อครึ่ง ไม่ชอบท้าทายกับตัวเลขสูง ๆ และจะไม่พอใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ และไม่ชอบตัวเลขต่ำ ๆ คือ มีความน่าจะเป็นในการประสบความสำเร็จสูงเพราะไม่ท้าทายทักษะ และความสามารถ ชอบตั้งเป้าหมายที่กระตุ้นตัวเองเพียงเล็กน้อยเมื่อประมาณได้ว่าโอกาสทำงานได้สำเร็จหรือล้มเหลวมีเท่า ๆ กันโดยใช้ความรู้สึกจากประสบการณ์ในอดีต และ จะมีความพึงพอใจในความพยายามของตนเอง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (need for affiliation: nAff) หมายถึง ความปรารถนาการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ปรารถนาความรัก และมิตรไมตรีกับผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะมีลักษณะ ดังนี้

2.1 ต้องการเป็นที่ยอมรับ และได้รับความชื่นชอบจากผู้อื่น

2.2 ต้องการความเป็นมิตร ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เข้าใจซึ่งกันและกันดียิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.3 ชอบสถานการณ์ที่มีความร่วมมือกันประสานงานกันมากกว่าสถานการณ์ที่แข่งขันกัน

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (need for power: nPow) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะมีอิทธิพลหรือสามารถควบคุมผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะมีลักษณะดังนี้

3.1 ชอบการบังคับ และพยายามใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ

3.2 ชอบสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน และมุ่งเน้นสถานภาพ

3.3 ชอบการมีชื่อเสียงเกียรติยศ และการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมากกว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

โดยสรุป แรงจูงใจแต่ละแบบจะกระตุ้น และชี้นำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างกัน นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นพลังผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และต้องการความสำเร็จสูงขึ้น

ตัวเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อกระตุ้นหรือเพิ่มความปรารถนาของบุคคลให้มีความต้องการที่จะทำงาน ต้องการที่จะเรียนรู้ ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ต้องการได้รับการยอมรับ และอื่น ๆ มาจากตัวกระตุ้นหลายประการดังนี้

Evans (1971 อ้างใน มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, 2552) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นความสำคัญของเป้าหมายของงาน ซึ่ง Evans (1971) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำย่อมนำไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้” โดย Evans (1971) ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (path model) สรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานแต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความ สามารถในการทำงาน ขาดอิสระภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอนหรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็จะดำเนินไปด้ยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินตามเป้าหมาย องค์ประกอบสองประการนี้หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะน้อยลง

Spitzer (2009 อ้างใน ยุทธนา ไชยจูกุล, 2551) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวเสริมสร้างแรงจูงใจที่มีอำนาจสูงที่จะในการเพิ่มแรงจูงใจเพื่อเปลี่ยนแปลงบริบทของงานไปในเชิงบวกไว้ดังนี้

1. การลงมือกระทำ (action) การลงมือกระทำจริงในการทำงานใด ๆ ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งบุคคลสามารถสร้างรูปแบบของงานที่มีความสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงได้แม้ภายใต้ข้อจำกัดบางประการ กล่าวคือ พยายามทำให้งานมีลักษณะที่ก่อให้เกิดความกระปรี้กระเปร่า ให้ผู้ทำงานได้มีการเคลื่อนไหวอย่างคล่องแคล่วมากขึ้น

2. ความสนุกสนานรื่นเริง (fun) การส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่สร้างความสนุกสนานเล็ก ๆ น้อย ๆ เข้าไปในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีพลังในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อพนักงานมีพลังเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขาก็จะมาขึ้นด้วย

3. ความหลากหลาย (variety) การสร้างความหลากหลายในการทำงานสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การเปลี่ยนลักษณะของงาน การเพิ่มโอกาสในการทำงาน การฝึกอบรมการปรับปรุงเนื้อหาของงาน การมีส่วนร่วมเป็นทีม เป็นต้น การเพิ่มความหลากหลายเหล่านี้เพื่อเสริมแรงจูงใจในการทำงาน และยังเป็นการพัฒนาทักษะในการทำงานใหม่ ๆ และประสบการณ์ที่มีคุณค่า

4. การให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยการแสดงความคิดเห็น (input) การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานหรือองค์การ โดยแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำ การที่ผู้บริหารรับฟังสิ่งเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดพลังในการสร้างสรรค์อย่างมหาศาล พนักงานจะทำงานอย่างแข็งขัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ (stake sharing) การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ พนักงานทุกคนจะมีแรงจูงใจที่สูงขึ้นในการปฏิบัติงาน และการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ

6. ทางเลือกหรือการมีโอกาสเลือก (choice) ความโดดเด่นที่สุดของมนุษย์ทุกคน คือ ศักยภาพหรือความสามารถ และความปรารถนาที่จะเป็นผู้เลือก การมีทางเลือกเป็นการปลดปล่อยพลังด้านแรงจูงใจอย่างมาก เนื่องจากทำให้พนักงานรู้สึกว่าสามารถเป็นตัวของตัวเอง เลือกทางเดินให้กับตัวเอง และควบคุมชีวิตของตัวเองได้ ผู้บริหารจึงควรพยายามให้พนักงานมีทางเลือก และมีโอกาสเลือกมากขึ้นและบ่อยครั้งขึ้น มากกว่าสิ่งที่ถูกบังคับให้ทำ ระดับแรงจูงใจของพนักงานจะสูงขึ้นเมื่อพวกเขาได้ทำในด้านที่ตนเองสนใจ

7. การมอบความรับผิดชอบ (responsibility) ปัจจุบันองค์การหลายแห่งเริ่มตระหนักว่าพนักงานยุคใหม่ต้องการมีความรับผิดชอบมากขึ้นไม่ใช่น้อยลง พนักงานควรจะได้มีโอกาสวางแผน และดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง จะทำให้พวกเขามีระดับแรงจูงใจที่สูงขึ้นตามไปด้วย เพราะรู้สึกว่างานนั้นเป็นงานของพวกเขาจริง ๆ ไม่ใช่งานของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงควรให้โอกาส โดยมอบหมายความรับผิดชอบ

8. โอกาสในการเป็นผู้นำ (leadership opportinities) ผู้บริหารหลายคนเข้าใจผิดอย่างมากที่คิดว่า มีพนักงานเป็นส่วนน้อยเท่านั้นที่มีศักยภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำ และไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องของภาวะผู้นำ (leadership) ความจริง คือ พนักงานแทบทุกคนมีความพึงพอใจที่จะเป็นผู้นำในบางโอกาส เช่น เป็นประธานคณะทำงานปรับปรุงงาน การเป็นผู้นำโครงการทดลอง หรือแม้แต่การเป็นพ่องานแม่งานในการจัดการขององค์การ การเป็นผู้นำไม่ว่าจะได้นำในเรื่องที่ดูเล็กน้อยเพียงใดก็สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงาน และทำให้พวกเขามีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและทุ่มเทต่อองค์การได้ ดังนั้นจึงควรให้โอกาสอย่างเหมาะสมแก่พนักงานทุกคนในการเป็นผู้นำ

9. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่สร้างสรรค์ รวมถึง กิจกรรมหลากหลาย เช่น การประชุมกลุ่มย่อย การร่วมกันทำงานเป็นทีมเล็ก ๆ การสอนงานหรือการให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพราะมนุษย์ทุกคนชอบการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อการพูดคุยเกี่ยวกับการปรับปรุงงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

10. การทำงานร่วมกันเป็นทีม (teamwork) เป็นรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีอิทธิพลมากที่สุด ในปัจจุบันนี้คนแทบทุกแห่งในโลกเริ่มพบบทสรุปที่เหมือนกันว่า คนเพียงคนเดียวไม่มีทางจะฉลาดไปกว่าคนหลายคนรวมกัน การทำงานเป็นทีมนำมาซึ่งความรู้สึกที่ดี และประสบการณ์ที่ประทับใจที่สุดในชีวิตในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม

11. การใช้จุดแข็งของพนักงานแต่ละคน (using strengths) กุญแจสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน และองค์การ คือ ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าพวกเขาเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อองค์การมากแค่ไหน จุดแข็งอาจหมายถึงทักษะในการทำงานหรือความรอบรู้ในงาน ความสามารถทั่ว ๆ ไป หรือบุคลิกส่วนตัวของแต่ละคน เช่น ความมานะพากเพียร ความอดทน พนักงานจะรู้สึกมีแรงจูงใจอย่างสูงหากได้รับการยอมรับจากผู้อื่นว่าเขาเป็นผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม และเมื่อมีโอกาสได้แบ่งปันทักษะความรู้ ความสามรถที่ตนเองมีอยู่ให้แก่อื่น ดังนั้นการใช้จุดแข็งที่แอบแฝงอยู่ในตัวของพนักงานทุกคนให้มากขึ้น จะเป็นการเสริมแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

12. การเรียนรู้ (learning) การให้พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เป็นสิ่งที่พนักงานพึงปรารถนาเพราะเป็นการเพิ่มความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง ซึ่งอาจทำในรูปแบบการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน หมายถึง การเรียนรู้ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ภายในองค์การ การมอบหมายหน้าที่ให้ทำงานแทน การสับเปลี่ยนงาน การร่วมให้คำปรึกษา เป็นต้น หรืออาจทำในรูปการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ

13. การยอมรับว่าข้อผิดพลาดเป็นสิ่งปกติ และ นำข้อผิดพลาดไปใช้เป็นพลังในเชิงสร้างสรรค์ (error tolerance) มีคำกล่าวว่า “ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ของบุคคลมักจะเกิดขึ้นหลังจากความล้มเหลวต่าง ๆ ที่ผ่านมา” ในประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาบุคคลที่ประสบความสำเร็จก็เคยล้มเหลวหรือทำผิดพลาดอย่างมากทั้งสิ้นในความเป็นจริงแล้วหากพนักงานไม่ต้องถูกตำหนิหรือถูกลงโทษรุนแรงโดยไม่สมควรเมื่อทำผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ บางประการ พวกเขาจะเต็มใจทำงานอย่างแข็งขันเพื่อความสำเร็จ โดยการพยายามพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้น ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น และใช้ความสามารถของพวกเขาในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น

14. การวัดผล (measurement) การวัดผลมีความสำคัญยิ่งในการทำงานพนักงานทุกคนปรารถนาที่จะถูกวัดผลตราบใดที่การวัดผลนั้นยุติธรรม และไม่เป็นการข่มขู่ทำให้หมดกำลังใจในความเป็นจริงสิ่งใดที่ถูกวัดผล แสดงว่าสิ่งนั้นได้ถูกกระทำแล้ว เมื่อมีการวัดผลทางสถิติอย่างมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คุณภาพมากขึ้น พนักงานก็จะคำนึงถึงเรื่องคุณภาพมากขึ้นเช่นกัน การดำเนินการในการวัดผลอย่างเป็นกลางสามารถสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้

15. การตั้งเป้าหมาย (goals) มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย (goals-oriented) ด้วยเหตุนี้เป้าหมายจึงเป็นตัวเสริมสร้างแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่ง เป้าหมายสามารถก่อให้เกิดสิ่งที่น่าตื่นเต้น แรงบันดาลใจ เพิ่มความตั้งใจ การรวมพลัง และเพิ่มความพยายาม อย่างไรก็ตามแม้ว่าเป้าหมายจะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีคุณค่า แต่ก็มีชาวอเมริกันประมาณ สาม เปอร์เซ็นต์เท่านั้นที่มีเป้าหมายในชีวิตอย่างชัดเจน บุคลิกที่คล้ายคลึงกันอย่างหนึ่งในบุคคลที่ประสบความสำเร็จ คือ พวกเขาตั้งเป้าหมายสำหรับตนเอง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในตนเองสูงจะประสบความสำเร็จในการรวบรวมพลังเพื่อที่จะมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ ในทางตรงข้าม บุคคลใดที่ทำอะไรหลาย ๆ อย่างพร้อมกันโดยไม่มีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจน พลังของพวกเขาจะถูกแบ่งแยกย่อยออกไป และไม่มีเพียงพอที่จะทำอะไรประสบความสำเร็จสักอย่าง องค์การหลายแห่งเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับเป้าหมายของบุคคล เป้าหมายของทีม รวมถึงเป้าหมายในระดับองค์การมากขึ้น เพราะทราบว่าการพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่าถือเป็นประสบการณ์ที่น่าตื่นเต้น และทรงพลังในชีวิต

16. การปรับปรุงแก้ไข (improvement) การตั้งเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่หรือสูงเกินกว่าที่จะบรรลุได้อาจทำให้พนักงานรู้สึกท้อใจ เช่นเดียวกับการปรับปรุงแก้ไขเรื่องใด ๆ ก็ตาม ควรจะกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปและต่อเนื่องดีกว่ารีบร้อนกระทำให้สำเร็จในคราวเดียว ซึ่งการดำเนินการในลักษณะนี้จะเป็นการเสริมสร้างแม้เพียงเรื่องเล็ก ๆ น้อยๆ ในบางด้านของชีวิต และ นั้นจะทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะประสบความสำเร็จให้มากขึ้น

17. ความท้าทาย (challenge) กิจกรรมที่ท้าทายมากพอ สามารถดึงพลังจูงใจที่ดีที่สุดออกมาจากตัวมนุษย์เราได้อย่างน่าประหลาดใจ ลักษณะเดียวกันนี้จะเกิดขึ้นกับพนักงานที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยเช่นกัน พนักงานเกือบทุกคน ตอบรับความท้าทายที่เหมาะสมอย่างตื่นเต้น แม้ในตอนแรกพวกเขาอาจจะต่อต้านความท้าทายใหม่ ๆ บ้าง แต่ส่วนใหญ่แล้วก็ยินดีที่จะรับความท้าทายเหล่านั้นมากกว่า ซึ่งหากพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำแต่งานที่ง่ายเกินไปจะทำให้พวกเขามีลักษณะเฉื่อยชาจนเคยชินเป็นนิสัย แต่เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากขึ้นเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า พนักงานที่แต่เดิมรู้สึกเบื่อหน่าย และ มีความเฉื่อยชาก็สามารถมีผลการปฏิบัติงานสูงได้อย่างน่าทึ่ง ผู้บริหารจึงควรมอบสิ่งท้าทายให้พนักงานทำเพื่อให้พวกเขาได้ใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

18. การสนับสนุนให้กำลังใจ (encouragement) การให้กำลังใจเป็นการปลดปล่อยพลังจูงใจของพนักงานได้อย่างมหาศาล และพลังจูงใจนี้ก็ยังคงดำรงอยู่ได้แม้ในเวลาที่สถานการเลวร้ายลง การให้กำลังใจมีความสำคัญมากในการทำงาน ซึ่งในขณะที่พนักงานพยายามปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง และพยายามกระทำทุกวิถีทางที่จะให้บรรลุเป้า พวกเขาต้องการให้คนอื่น ๆ ให้ความเชื่อมั่นในตัวพวกเขา และไม่ว่าพนักงานคนนั้นจะปฏิบัติงานดีแค่ไหน เขาก็ยังต้องการได้รับการให้กำลังใจจากผู้บริหาร เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

19. การชมเชย การพูดขอบคุณ (appreciation) การชมเชย และ การพูดขอบคุณเป็นตัวเสริมสร้างแรงจูงใจที่ทรงพลัง ไม่มีราคาแพง และ ใช้ได้ในทุกสถานการณ์ คำพูดสั้น ๆ อย่างจริงใจว่า “ขอบคุณ” สามารถกระทำได้ในทุกสถานที่ทุกโอกาส และไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น การกล่าวคำขอบคุณ และคำชมเชยเป็นผลตอบแทนทางจิตใจที่พนักงานปรารถนามากที่สุด เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการได้รับคำชมเชย ผู้บริหารควรกล่าวคำชมเชยหรือขอบคุณเป็นการตอบแทนที่ได้ปฏิบัติงานอย่างยอดเยี่ยมแก่พนักงานโดยไม่รอให้ถึงนาทีสุดท้ายก่อน จึงจะกล่าวคำขอบคุณหรือคำชมเชย ทั้งเพื่อสร้างความรู้สึกว่า พนักงานเป็นคนพิเศษ และองค์การมีความภาคภูมิใจในตัวพวกเขา

20. การมีคุณค่าต่อองค์การ (significance) หากองค์การต้องการให้พนักงานทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ องค์การต้องทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่า สิ่งที่พวกเขากำลังทำอยู่นั้นมีคุณค่ามีความสำคัญ ในปัจจุบันพนักงานไม่ต้องการการทำงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำที่ต้องทำซ้ำ ๆ ซาก ๆ เหมือนเดิมทุกวัน พวกเขาต้องการรู้สึกว่าได้บรรลุถึงบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า โดยการได้มีส่วนร่วมในภารกิจที่สำคัญขององค์การ

21. การเพิ่มตัวเสริมสร้างแรงจูงใจเข้าไปในบริบทการทำงาน (building motivators into the context of work) ตัวเสริมสร้างแรงจูงใจแม้จะมีพลังอำนาจมากเพียงใด และสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในตัวคนเราได้อย่างมาก ผู้ใช้ก็ต้องคำนึงถึงความแตกต่างในการตอบสนองของแต่ละบุคคลด้วย หลักการสำคัญของการนำองค์การไปสู่รูปแบบองค์การที่มีการจูงใจที่เป็นเลิศจึงต้องใช้ตัวเสริมสร้างแรงจูงใจที่หลากหลายร่วมกันอย่างเหมาะสม ควรมีการกระทำอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนดำเนินการอย่างละเอียดชัดเจน เพื่อให้รูปแบบหรือลักษณะการเสริมสร้างแรงจูงใจค่อย ๆ ประสานเข้าในองค์การ การเพิ่มตัวเสริมสร้างแรงจูงใจในบริบทการทำงานจึงจะมีประสิทธิผล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิธีการวัดแรงจูงใจในการทำงาน

รูปแบบการวัดแรงจูงใจในการทำงานจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ผู้วิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวัดระดับคุณภาพของแรงจูงใจในการทำงานตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังเช่น พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) และ กษมาพร ทองเอื้อ (2555) และเช่นเดียวกับ Ahmadi (2012) และ Maharjan (2012)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ สำหรับเครื่องมือการวัดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวัดแรงจูงใจในการทำงานของ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) ซึ่ง พิมพ์อร สดเอี่ยม ได้พัฒนามาจากเครื่องมือวัดแรงจูงใจในการทำงานของ Murray ที่วัดแรงจูงใจตามคิดของ McClelland (1975)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน พื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีสภาพเป็นนิติบุคคล มีพันธกิจสำคัญในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม ผลิตครู และ ส่งเสริมวิทยฐานะครู (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏมีประวัติความเป็นมาจากการเป็นวิทยาลัยครูในสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถาบันเฉพาะทางด้านวิชาชีพครู เปิดสอนระดับปริญญาตรีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 โดยอาศัยพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 แล้วขยายฐานทางวิชาการเปิดสอนในสาขาวิชาอื่น ๆ นอกเหนือจากการผลิตครูเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527โดยอาศัยพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่2) พ.ศ. 2527 ต่อมาได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นสถาบันราชภัฏ สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบัน อุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตในสาขาต่าง ๆ ได้แก่ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สาขาวิชาศิลปะศาสตร์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาวิชานิติศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยี สาขาวิจิตรศิลป์ และศิลป์ประยุกต์ ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละสาขาจะได้รับวุฒิที่สำเร็จการศึกษา เช่น วิทยาศาสตรบัณฑิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(วท.บ.) วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) และ ครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) เป็นต้น (สำนักงานสภาสถาบันราชัฏ, 2545) การดำเนินพันธกิจของสถาบันราชภัฏหรือวิทยาลัยครูเดิมได้ดำเนินการเรื่อยมาจนมาถึง วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏได้เปลี่ยนแปลงสถานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” ตามการประกาศใช้ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีทั้งหมด 40 แห่ง ตั้งอยู่ในภาคกลาง 14 แห่ง และกระจายอยู่ในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศอีก 26 แห่ง ได้แก่ ภาคเหนือ เจ็ด แห่ง ภาคใต้ ห้า แห่ง ภาคอีสาน 12 แห่ง ภาคตะวันออกสองแห่ง (สำงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) แต่ละแห่งอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 จัดการศึกษาทั้งระดับปริญญา และระดับบัณฑิตศึกษาในหลายสาขาวิชาให้แก่บุคคลในท้องถิ่นที่สถาบันราชภัฏตั้งอยู่ และในจังหวัดที่มีอาณาเขตติดต่อ ซึ่งแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ ผู้สำเร็จระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในท้องถิ่น และ บุคลากรในท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยกระจายโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในท้องถิ่นได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นได้เพิ่มพูนคุณวุฒิการศึกษา ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นผลให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ พัฒนาตนเอง และพัฒนาท้องถิ่นที่ตนทำงาน

ผลจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคล สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการได้อย่างอิสระ มีความคล่อง ตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย ในด้านการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งสามารถจัดการเรียนการสอนได้หลากหลายไม่เพียงเฉพาะสาขาการศึกษาที่มหาวิทยาลัยราชภัฏหรือวิทยาลัยครูเดิม เคยทำหน้าที่ผลิตครูออกไปพัฒนาสังคมเท่านั้น นอกจากนั้นยังสามารถเปิดสอนได้สูงกว่าระดับปริญญาตรี นั่นคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถเปิดสอนได้ถึงระดับบัณฑิตศึกษา คือ ปริญญาโท และปริญญาเอก เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยหลัก ๆ ของรัฐ ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคล โดยการกำหนดเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดหรือแย้งกับที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 (สุรชัย ขวัญเมือง, 2550) ในปัจจุบันบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีสองประเภท คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนการสอน (สุรชัย ขวัญเมือง, 2550) สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอน กล่าวคือ อาจารย์ผู้สอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 40 แห่งทั่วประเทศ พบว่า มีอาจารย์ สอง ประเภท คือ 1) อาจารย์ที่เป็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้าราชการ และ 2) อาจารย์อัตราจ้าง (ภาวิช ทองโรจน์, 2549) และขณะนี้ได้มีการเปลี่ยนเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการมีสถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดม ศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้ให้นิยาม พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาว่า เป็นบุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษาหรือก็คือ เป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันอุดมศึกษานั่นเอง (สุรชัย เทียนขาว, 2552) ปัจจุบันอาจารย์สัญญาจ้างดังกล่าวมีสัญญาการจ้างกี่ปี เลิกจ้างเมื่อไร อัตราเงินเดือน (อัตราค่าจ้าง) เงินเพิ่ม และสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และเงินประจำตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนดสาระต่าง ๆ อาจจะมีมาตรฐานที่แตกต่างกันไปของแต่ละสถาบัน (สุรชัย เทียนขาว, 2552) ซึ่งจากสถานการณ์ และจากสถานดังกล่าว น่าจะมีผลต่อสภาพการทำงานของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาที่ชัดเจน

การแบ่งโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ อาจแบ่งส่วนราชการตามความในมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. สำนักงานวิทยาเขต
3. บัณฑิตวิทยาลัย
4. คณะ
5. สถาบัน
6. สำนัก
7. วิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนการแบ่งส่วนราชการภายในของแต่ละมหาวิทยาลัยนั้น ขึ้นอยู่กับขอบเขตภารงาน และความประสงค์ของแต่ละมหาวิทยาลัย จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการแบ่งโครงสร้างภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถสรุปได้สองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ หน่วยงานหลักที่มีภารหน้าที่ในการผลิตบัณฑิต และหน่วยงานสนับสนุน คือ มีหน้าที่หลักในการให้การสนับสนุนให้การผลิตบัณฑิตบรรลุผลสำเร็จ สำหรับหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น จากการสำรวจวิเคราะห์จากเอกสารพบว่า มีคณะวิชาหลัก ๆ อยู่ห้าคณะ คือ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

สำหรับในส่วนการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะมีการกระจายอำนาจงาน อำนาจการตัดสินใจไปยังหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัย กล่าวคือผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานหลักจะเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจเบื้องต้น ในการบริหารจัดงานทั้งเรื่องการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารกิจการนักศึกษา เพื่อนำเสนอต่อมหาวิทยาลัยต่อไป ดังนั้นผู้บริหารระดับคณะวิชาจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ผู้สอนมากกว่าผู้บริหารระดับอื่น ๆ หรือระดับสูงขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณะวิชาในครั้งนี้

มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการในระดับอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการเพื่อคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา และเพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และพัฒนาองค์ความรู้อย่างเหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่ง และสอดคล้องกับมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

การกำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดตามกรอบภารกิจของมหาวิทยาลัยที่ได้แบ่งสัดส่วนภารกิจของมหาวิทยาลัย ออกเป็นสี่ส่วนหลัก คือ งานสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ และงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึงว่าผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พึงต้องปฏิบัติภารกิจของตนในฐานะอาจารย์ผู้สอน ตามกรอบภารงานของมหาวิทยาลัยสี่ส่วนหลัก และต้องปฏิบัติภารกิจตามหรือให้ได้ตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ ซึ่งมีดังรายละเอียดดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ ต้องมีภาระงานทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามสิบห้าหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคเรียนปกติ โดยมีภาระงานสอนขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบห้าของภาระงานทั้งหมด ส่วนภาระงานที่เหลือให้เป็นอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษาในการพิจารณาสัดส่วนของภาระงานด้านอื่น ๆ

2. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องมีภาระงานต่อไปนี้

2.1 ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ กล่าวคือ ไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบห้าของภาระงานทั้งหมด ในฐานอาจารย์ผู้สอนหรือตามที่สภาสถานบันอุดมศึกษากำหนด

2.2 มีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ กล่าวคือ มีงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดปีละหนึ่งรายการหรือตำรา หรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดปีละหนึ่งรายการหรือมีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาปีละหนึ่งรายการหรือบทความทางวิชาการปีละสองรายการ

3. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ต้องมีภาระงานต่อไปนี้

3.1 ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำกล่าวคือไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบห้าของภาระงานทั้งหมด ในฐานอาจารย์ผู้สอนหรือตามที่สภาสถานบันอุดมศึกษากำหนด

3.2 มีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ กล่าวคือ มีงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดปีละสองรายการหรือตำรา หรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กำหนด ปีละสองรายการหรือมีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาปีละสองรายการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ต้องมีภาระงานต่อไปนี้

4.1 ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ กล่าวคือ ไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบห้าของภาระงานทั้งหมด ในฐานอาจารย์ผู้สอนหรือตามที่สภาสถานบันอุดมศึกษากำหนด

4.2 มีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ กล่าวคือ มีงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดปีละหนึ่ง รายการหรือตำรา หรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดปีละสองรายการหรือมีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาปีละสองรายการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า มาตรฐานภาระงานของมหาวิทยาลัยมี สี่ ส่วนหลัก คือ งานสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ และงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พึงต้องปฏิบัติภารกิจของตนในฐานะอาจารย์ผู้สอน ตามกรอบภารงานของมหาวิทยาลัยสี่ส่วนหลัก

ภารกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

บทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 คือ การจัดการเรียนการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม จากภารกิจดังกล่าว อาจารย์ถือว่าเป็นต้นน้ำที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอน และเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษา มีหน้าที่ และความรับผิดชอบหลายประการ เช่น การจัดการเรียนการสอน การอบรมสั่งสอนทั้งความรู้คู่คุณธรรม ให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหา ควบคุม และดูแลนักศึกษาโดยสรุป ภารกิจอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการวิชาการ และด้านทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภารกิจดังกล่าว โสภาพร กล่ำสกุล (2554) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ภารกิจด้านการสอน อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ออกไปรับใช้สังคม การสอนในระดับอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญหลายประการ คือ การสร้างองค์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความรู้ ทำให้เกิดการค้นคว้าวิจัย และสืบทอดความรู้ออกไปอย่างกว้างขวางเป็นการสร้างบัณฑิตให้ได้เรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการ และวิชาชีพพัฒนาวิชาชีพชั้นสูง ทำให้มีการพัฒนาวิชาชีพไปสู่ระดับสากล เป็นการสร้างสังคมที่ดีเพราะเป็นการผลิตคนดี คนเก่งออกสู่สังคม ดังนั้น การปฏิบัติภารกิจด้านการสอนของอาจารย์จึงครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน และการพัฒนางานวิชาการในสาขา ซึ่งมีรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ด้านการสอน อาจารย์มีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานแปดด้าน คือ 1) การเป็นผู้สอนรายวิชาบรรยายได้แก่ การบรรยายความรู้ เนื้อหาสาระ ทฤษฎี การอภิปราย การสัมมนา และการสอนแบบอื่น ๆ และการสอนรายวิชาปฏิบัติได้แก่ การฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ การศึกษาภาคสนาม การสอนเชิงปฏิบัติการวิชาชีพ 2) การเป็นผู้ประสานงาน การเป็นผู้จัดรายวิชาหรือผู้รับผิดชอบรายวิชา 3) การเป็นกรรมการบริหารหลักสูตร โปรแกรมวิชา 4) การเป็นกรรมการโครงการปริญญานิพนธ์ สารนิพนธ์หรือภาคนิพนธ์ 5) การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ปรึกษาโครงงานหรือปัญหาพิเศษ 6) การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ 7) การเป็นอาจารย์นิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และ 8) การเป็นผู้ประเมินผลการเรียนการสอน

1.2 ด้านการพัฒนางานวิชาการ อาจารย์มีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเจ็ดด้าน คือ 1) การผลิตผลงานวิชาการรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ตำรา หนังสือ บทเรียนเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-earning) บทความทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในระดับชาติและระดับนานาชาติ ที่มีการตรวจคุณภาพ บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารทั่วไป 2) การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ 3) การเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4) การผลิตผลงานวิจัย 5) การนำเสนอผลงานวิชาการในที่ประชุมวิชาการระดับชาติ และระดับนานาชาติ 6) การผลิตสื่อการสอนรวมถึงงานประดิษฐ์ และงานออกแบบ และ 7) การทำงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ โดยใช้องค์ความรู้วิชาชีพ

2. ภารกิจด้านการวิจัย อาจารย์มีภารกิจด้านการวิจัยเพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในสาขาวิชาที่อาจารย์ต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญ การวิจัยเชิงประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ปัญหาท้องถิ่น และสังคม การส่งเสริม เผยแพร่ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เพื่อนำมาพัฒนาศาสตร์การสอนในสาขาวิชา และปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจทุกด้านให้ดีขึ้น โดยแหล่งทุนสนับสนุนต่าง ๆ ได้แก่ ทุนส่วนตัว ทุนของสถาบัน ทุนงบประมาณแผ่นดิน และหน่วยงานภายนอก ส่วนลักษณะหรือขนาดของงานวิจัยนั้นครอบคลุมทั้งการวิจัยใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชั้นเรียน การวิจัยแบบบุคคล และการวิจัยเป็นคณะ รวมถึงจำนวนงานวิจัยที่ตีพิพม์ผลงานวิจัยในวารสาร วิชาการระดับชาติ และระดับนานาชาติ

3. ภารกิจด้านการให้บริการแก่สังคม ภารกิจของอาจารย์ด้านนี้กับภารกิจของมหาวิทยาลัยจะสอดรับ กล่าวคือ การที่มหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการบริการปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงานภายนอก โดยประเภทของการให้บริการวิชาการได้แบ่งเป็นสามประเภท คือ ประเภทให้เปล่า ประเภทที่ไม่มุ่งผลกำไร และประเภทหารายได้ การให้บริการวิชาการจึงเป็นกลไกหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมาย คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการเพราะการให้บริการวิชาการช่วยในการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาการของอาจารย์ และมหาวิทยาลัย เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ และการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสังคม ทั้งนี้ ภารกิจการให้บริการวิชาการมีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเจ็ดด้าน ดังนี้ 1) การให้บริการวิชาการเพื่อให้ความรู้ด้วยการฝึกอบรม และการศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) การให้บริการทางวิชาชีพ 3) การให้บริการเพื่อรองรับคุณภาพหรือรับรองความรู้ 4) การให้บริการห้องปฏิบัติการเพื่อการเรียนการสอน และการวิจัยในสาขาวิชาต่าง ๆ 5) การให้บริการที่ปรึกษาโดยอาจารย์หรือนักวิชาการของสถาบัน 6) การให้บริการศึกษาวิจัยเพื่อสาระบบงานหรือโครงการต่าง ๆ และ 7) การให้บริการพัฒนาแบบครบวงจรทั้งระบบ จากที่กล่าวมาสามารถสรุปขอบเขตหลักของการให้บริการวิชาการสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏได้สามด้านได้แก่ การให้บริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การให้บริการทางวิชาชีพ รวมถึงการให้บริการแก่ท้องถิ่นและสังคม โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดของการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังนี้

3.1 การให้บริการวิชาการในระดับสถาบันทั้งภายในและภายนอกสถาบันครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานหกด้าน คือ 1) การเป็นกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ ในสาขา/ภาควิชา/คณะ และสถาบัน 2) การเป็นผู้สอน/กรรมการวิชาการ/กรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย 3) การเป็นวิทยากร และผู้ทรงคุณวุฒิในการอภิปราย/บรรยาย/ฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการภายในสถาบัน นอกสถาบัน และต่างประเทศ 4) การเป็นผู้จัดกิจกรรมการให้บริการวิชาการ 5) การเป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยงด้านการวิจัยแก่อาจารย์ (สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์) และ 6) การเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่นอกเหนือจากที่ปรึกษาด้านวิชาการ และวิทยานิพนธ์ได้แก่ การให้คำปรึกษาในการจัดกิจกรรมของนักศึกษา และการเป็นที่ปรึกษาชุมชน ชมรมต่าง ๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.2 การให้บริการทางวิชาชีพ ครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานสี่ด้าน คือ 1) การเป็นบรรณาธิการหรือทำงานในกองบรรณาธิการที่ผลิตวารสารหรือจุลสาร 2) การเป็นกรรมการอ่านและประเมินผลงานทางวิชาการ 3) การเป็นที่ปรึกษาของบริษัท หน่วยงานหรือสมาคมวิชาชีพ และ 4) การเป็นสมาชิก และช่วยเหลืองานของสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา

3.3 การให้บริการวิชาการแก่ท้องถิ่น และสังคม ครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานสี่ด้าน คือ 1) การเป็นผู้จัดกิจกรรมให้บริหารวิชาการแก่ท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บรรยาย/หลักสูตรฝึกอบรม และหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง 2) การเป็นวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิในการอภิปราย/บรรยาย/ฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานในท้องถิ่นจัดขึ้น 3) การเป็นผู้เขียนบทความลงวารสาร หนังสือพิมพ์ และจัดรายการที่เป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่น และ 4) ให้บริการในลักษณะอื่น ๆ เช่น การจัดกิจกรรมหรือโครงการพิเศษด้านการสื่อสารที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และการพัฒนาท้องถิ่น

4. ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ในการอนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่เอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้การปฏิบัติภารกิจการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สำหรับภารกิจของอาจารย์ด้านนี้ จึงครอบคลุมรายละเอียดการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนี้ การให้การศึกษา และจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย การบูรณาการหรือผสมผสานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนหรือหลักสูตร การวิจัย การให้บริการวิชาการ ตลอดจนการส่งเสริมให้นักศึกษาจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความรัก ความซาบซึ้ง การเสริมสร้างคุณลักษณะ และค่านิยมที่พึงประสงค์ บรรยายกาศทางวัฒนธรรม และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งการสร้างสรรค์ และส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาไปสู่สากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า อาจารย์มีภารกิจหลัก สี่ ด้าน และเป็นภารกิจที่ทับซ้อนกับภารกิจของมหาวิทยาลัย คือ ภารกิจด้านการสอน ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการให้บริการแก่สังคม ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภารกิจคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จะมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของคณะหรือผู้บริหารระดับสูงในระดับคณะวิชา ได้รับการแต่งตั้งตามความในมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งที่ว่าด้วยการสรรหาคณบดี ซึ่งสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งคณบดี สำหรับภารกิจตามอำนาจ และหน้าที่ของคณบดีมีดังนี้

ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของคณบดี

คณบดีหรือผู้บริหารระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. อำนาจ และหน้าที่ตามความในมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ที่อธิการบดีมอบอำนาจ สั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติการ หรือการดำเนินการอื่นใด โดยทำเป็นหนังสือให้คณบดีปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

2. อำนาจ และหน้าที่อื่นตามกฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับหรือคำสั่งที่ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณบดี

3. การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตราเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 คือ ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัยให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู

4. ดำเนินการให้บรรลุตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธิกิจ วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะ และมหาวิทยาลัย

6. ดำเนินงานตามภารกิจเฉพาะอื่น ๆ ซึ่งชอบด้วยกฎหมายที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายมอบหมาย

โดยสรุปแล้ว คณบดีหรือผู้บริหารระดับคณะวิชา มีภารกิจหลักคือ การบริหารคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏให้บรรลุตามวิสัยทัศน์พันธิกิจ วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะ และมหาวิทยาลัย โดยการขับเคลื่อนภารกิจผ่านอาจารย์ และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับเป้าหมาย

พัฒนา พลอยประไพ (2541) ศึกษาเรื่องการกำหนดเป้าหมาย และการกำกับตนเองกับการประสบความสำเร็จในการสอบเข้าศึกษาต่อในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ประสบความสำเร็จมีการกำหนดเป้าหมายสูงกว่ากลุ่มนักศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัลลภา สบายยิ่ง (2542) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงาน พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์มีความกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ การตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน และยังพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังพบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการตั้งป้าหมายส่วนบุคคลโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล=0.06

ธนาวรรณ ธนพรดี (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อเป้าหมายในชีวิตของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเป้าหมายในชีวิตของนักเรียนได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองและเจตคติต่อการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์เป้าหมายในชีวิตของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ เจตคติต่อการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา และตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียน

อริสา ภูริวัฒน์ (2553) ผลของโปรแกรมพัฒนาการตั้งเป้าหมายในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การตั้งเป้าหมายในการเรียนของนักเรียนมีสามด้านเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ ด้านเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ ด้านเป้าหมายเพื่อผลประโยชน์ในอนาคต ด้านเป้าหมายเพื่อต้องการรางวัลจากภายนอกหรือได้รับการยกย่อง ด้านเป้าหมายเพื่อการได้รับการยอมรับทางสังคมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

นิภาพร โชธนพงศ์ (2547) ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ และการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของเจตคติต่องานพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ และการบริหารงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการมีค่าเท่ากับ 0.543 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรทั้งสามร่วมกันวัดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาลได้ร้อยละ 29.5 และพบว่า เจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ และการบริหารงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่การบริหารงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.296 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และเจติคตต่องาน โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.206 และ 0.169 ตามลำดับ

Sapkale (2011) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานกับเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอนของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาของเมือง Dhule ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงาน และความพึงพอใจของงานโดยมีค่าความ สัมพันธ์ที่ 0.314 และพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับเจตคติการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Shahl *et.al*. (2012) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจของครูของสถาบันการศึกษาของรัฐ ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการให้รางวัลกับการยอมรับ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจกับการอำนวยการ และการมีอิสระในการทำงาน และยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจภายใน

Mohammadi *et al.* (2012) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในภูมิภาค Kahrizak ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของครู

Malik (2013) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และพนักงานพึงพอใจในงาน: แนวคิดวิถีทาง-เป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

2. มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสี่แบบได้แก่ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงานกับลักษณะของงานอย่างมีนัยสำคัญ

3. มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

4. มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญ

Hui *et al*. (2013) ศึกษาเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการทำงานของครู กรณีศึกษาในประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความคาดหวัง

นันทนา จันทร์ฝั้น (2545) การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความคาดหวังในอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ ผลการวิจัยพบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรระดับนักเรียนได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการกระตุ้นทางการศึกษาของครอบครัว ส่งผลต่อความคาดหวังในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรระดับห้องเรียนด้านสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ส่งผลต่อความคาดหวังในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถติที่ระดับ 0.05 ส่วนค่าน้ำหนักความสำคัญของประสิทธิภาพการสอนของครู ส่งผลต่อความคาดหวังในอนาคตอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรชร วรรณพฤกษ์ (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความคาดหวัง และความตั้งใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวัง และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า ตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิได้ร้อยละ 17.70

ชนิกา แสงศร (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอะไหล่รถยนต์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคาดหวังในงานโดยรวม และรายด้านทั้งแปดด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ความคาดหวังในงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก คิดเป็นร้อยละ 60.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= 0.779)

ศริรณา ทรวงสังเวียน (2556) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังผลตอบแทนที่มีผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอสังหาริมทรัพย์แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังผลตอบแทนผลประโยชน์อื่น ๆ และความคาดหวังผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอสังหาริมนทรัพย์แห่งหนึ่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานวิจัยเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ

นิติยา พูเศวต (2546) ศึกษาเรื่อง การยอมรับผู้สำเร็จการศึกษาของสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ในทัศนะของผู้ประกอบการ นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับได้แก่ อายุ ตำแหน่ง อายุการทำงาน จำนวนบุคลากร สายการบังคับบัญชา รูปแบบการดำเนินการ ความรู้ด้านบริหารธุรกิจ ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ และการคำนวณ ความรู้ด้านการใช้พลังงาน และสิ่งแวดล้อม ความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ความรู้รอบตัว การจัดทำเอกสารรายงานทางธุรกิจ และการนำเสนอข้อมูล การต่อพ่วงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่จำเป็น การใช้โปรแกรมพื้นฐานต่าง ๆ การใช้โปรแกรมประยุกต์ต่างๆ บุคลิกภาพภายนอก การแสดงความคิดเห็น ปฏิภาณไหวพริบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสื่อสารงานกับเพื่อนร่วมงาน ความมานะอดทน และขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ มีน้ำใจ จิตสำนักในการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน น่าไว้วางใจ ความรับผิดชอบในการทำงาน รู้จักกาลเทศะ มีมารยาท และมีสัมมาคารวะ

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ศึกษาเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน เกิดจากการได้รับการมอบหมายงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถในด้านนั้น และส่งผลให้มีคุณค่าในตนเอง ด้านความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคม เกิดจากการได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการขององค์การ เกิดจากได้รับการสนับสนุนสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการ และความจำเป็น

งานวิจัยเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงาน ความคาดหวังในงานการได้รับการยอมรับ

กาญจนา จันทร์ไทย (2539) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปในภาพรวมมีระดับการแสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสี่แบบ คือ พฤติกรรมผู้แบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยระดับการแสดงออกของแต่ละแบบพอ ๆ กัน แต่เมื่อนำมาแยก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กลุ่มตามค่าเฉลี่ยของแต่ละฉบับ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนสูงสุด และรองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ และพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมตามลำดับ

พันธุ์เทพ ใจคำ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุนแบบมีส่วนร่วม และแบบเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ส่วนแบบบงการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มณี ภาณุวัฒน์สุข (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนันสนุนจากองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสนับสนุนจากองค์การ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยสามารถร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.2 (R2=.542)

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2549) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยศึกษากับบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา รวมทั้งสองกลุ่มจำนวน 316 คน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ใช้สถิติถดถอยพหุเชิงชั้น (Hierarchical regression analysis) ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า ลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และที่สำคัญพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การของมหาวิทยาลัยได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาวะผู้นำองค์การ และโครงสร้างองค์การ และยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนั้นยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายขององค์การ การจัดการ และการใช้ทรัพยากร และภาวะผู้นำองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วารีวรรณ คงชุ่ม และคณะ (2550) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง และพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถติที่ระดับ 0.01 และพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้ากับประสบการณ์การทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลได้ร้อยละ 21

บุญโรม ลามุล (2550) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนการ อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาอำนาจพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายด้าน ส่วนภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

วราภรณ์ จอมทิพย์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบได้แก่ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยุพาภรณ์ ขานพล (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และแรงจูงใจใฝ่อำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และแบบภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า แรงจูงใจในภาพรวมกับแบบภาวะผู้นำในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

ภูษิตา อินทรประสงค์ และคณะ (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำระบบบริหารแบบสี่ระบบของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำระบบบริหารแบบเผด็จการอย่างเมตตามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดจากภาระงาน ($p \leq 0.01$) และภาวะผู้นำระบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดจากภาระงาน ($p \leq 0.05$) ส่วนภาวะผู้นำระบบบริหารแบบปรึกษาหารือไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากภาระงาน

Awan *et al*. (2008) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในปากีสถาน: วิธีเส้นทางเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันเชิงบวกกับความคาดหวังในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการได้รับการยอมรับ และภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้นพบว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการและแบบสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

Riffat-un-Nisa *et al*. (2008) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำในสถาบันอุดมศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในปากีสถาน: แนวทางเส้นทางเป้าหมายผลวิจัย พบว่า ผลการศึกษาสนับสนุนตามแนวคิดทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย การศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการยอมรับผู้นำในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการความอิสระ แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคาดในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Awan and Zaidi (2009) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารวิทยาลัยกับผู้ใต้บังคับบัญชาในปากีสถาน โดยผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำสี่แบบ คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคาดหวังในงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการยอมรับของผู้นำ และความพึงพอใจในการทำงาน

Dixon and Hart (2010) ศึกษาเรื่องผลกระทบของแบบภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานกลุ่ม และความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำสามแบบ คือ แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานกลุ่ม และพบว่า มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

Malik (2012) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับความคาดหวังในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา: แนวคิดวิถีทาง-เป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความคาดหวังในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.062 และ 0.159 สำหรับภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนันสนุน ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนกับความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Malik (2013) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน: วิถีเส้นทาง-เป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานขึ้นอยู่กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารแบบภาวะผู้นำสี่แบบ คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และมีความสัมพันธ์กับลักษณะของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน นอกจากนั้นพบว่า ปัจจัยสถานการณ์ได้แก่ พฤติกรรมการควบคุม การรับรู้ความสามารถตนเอง โครงสร้างงาน ความคลุมเครือในบทบาท ความเครียด ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมีอิสระมีความสำพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Maqsood *et al*. (2013) ศึกษาเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แบบสนับสนุน และแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในทำงานของพนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครู

พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ คงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ เจตคติต่ออาชีพครู รองลงมาคือ ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ความสามารถในการสอน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน รองลงมาคือ ภาระงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553) ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้งสามด้าน มีค่าเท่ากับ 0.299 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า ตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Ahmad *et al*. (2010) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของงานการปฏิบัติงาน เจตคติต่อทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

Sapkale (2011) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานต่อเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของเมืองดูลลี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงาน และความพึงพอใจของงานโดยมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.314

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Samithamby (2013) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการทำงาน และการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า เจตคติในส่วนความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

Susanty *et al*. (2013) การวิเคราะห์อิทธิพลของเจตคติต่อผลงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (กรณีศึกษาในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์) ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพของพนักงานอย่างนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต

รัชนีกร ประสาร (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต เจตคติต่อวิชาชีพครู และสุขภาพจิตและบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู และพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน บรรยายกาศในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต สุขภาพจิต และรายได้ สามารถรวมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ คิดเป็นร้อยละ 53.40

จุฑามาศ ชื่นจิตร (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตของนิสิตระดับปริญญาตรีสาขาวิชานันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะมุ่งอนาคตของนิสิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีเจ็ดปัจจัยได้แก่ อายุ ระดับชั้นการศึกษาปีที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ เจตคติต่อการเรียน ความคาดหวังของผู้ปกครอง และสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อน

ณิชากร พยุงแสนกุล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเจ็ดปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กับผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต อายุ อายุราชการ และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้งเจ็ดปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนได้ร้อยละ 48.8

ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการทดสอบเส้นทางอิทธิพล พบว่า พฤติกรรมการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากเจตคติ การมีแบบอย่าง และความพึงพอใจ และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่าง และได้รับอิทธิพลทางลบโดยอ้อมจากการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ผ่านเจตคติ และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การผ่านความพึงพอใจ โดยตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 50 และได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดร่วมกันสามารถอธิบายเจตคติได้ร้อยละ 51 และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรง ความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งทั้งสองตัวแปรร่วมกันสามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 81

ศศิธร เป็งทอง (2552) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากบ่อ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีแปดองค์ประกอบได้แก่ เพศหญิง นิสัยทางการเรียน ลักษณะมุ่งอนาคต ความคาดหวังของผู้ปกครอง การสนับสนุนด้านการเรียนของผู้ปกครอง ลักษณะทางกาย ภาพด้านการเรียน สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน

มนเสฏฐ ประชาศิลป์ชัย (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ และความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ โดยพบชัดเจนในความทุ่มเทด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก การพยายาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ และพบว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะการมุ่งอนาคต และควบคุมตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าแต่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีจิตลักษณะการมุ่งอนาคต และควบคุมตนในระดับต่ำ

Jackman (2012) ศึกษาเรื่อง การเห็นคุณค่าตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคตทำนายพฤติกรรมการเสี่ยงของวัยรุ่น ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นคั่นกลางระหว่างการเห็นคุณค่าตนเองกับพฤติกรรมเสี่ยงของวัยรุ่น และยังพบว่า การเห็นคุณค่าตนเองเป็นตัวคั่นกลางระหว่าลักษณะมุ่งอนาคตกับพฤติกรรมการเสี่ยงของวัยรุ่น

Brown (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถขอตนเอง ความคาดหวังทางการศึกษา และลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนในโรงเรียนประถมและมัธยม ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างลักษณะของบุคคล ความคาดหวังทางการศึกษา และการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคต

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

วัลภา สบายยิ่ง (2542) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ และ ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณโดยผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สุปรียา คุปตาสา (2548) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า การรับรู้ต่อลักษณะของตนเองของพนักงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ใจนวล พรหมมณี (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ การพัฒนาตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุภาภรณ์ ธรรมวิชัยพันธุ์ (2550) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการวัดและประเมินตามสภาพจริงของครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตน เป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการวัดและประเมินตามสภาพจริงของครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา

อรอุษา จันทศร (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ทั้ง 12 มาตรฐาน

วีรวรรณ สุกิน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิศวกรรมศาสตร์ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม ตัวอย่างคือ อาจารย์สาขาวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 500 คน วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมถึงใช้โปรแกรม PRELIS2 และ SIMPLIS ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเส้นอิทธิพล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวแปร และผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสาเหตุทุกตัวแปรมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรผล สรุปได้ดังนี้ 1) การตระหนักในหน้าที่รับผลิตชอบ และบุคลิกภาพสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการรับรู้ความสามารถในการสอน 2) การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านความพึงพอใจในงาน 3) การรับรู้ถึงการควบคุมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านความพึงพอใจในงาน และรับรู้ความสามารถของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาจารย์ในการสอน และ 4) การรับรู้ความสามารถของอาจารย์ในการสอน และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

Knobloch and Whittington (2003) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองกับความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่า ครูที่มีความสามารถในการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ และประสิทธิภาพในการทำงานก็ลดลง

Blackburn (2007) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการรับรับความสามารถของครู และความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการในชั้นเรียนของครูกับความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p= 0.57)

Ballout (2009) การตรวจสอบผลกระทบของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความมุ่งมั่นในอาชีพของพนักงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความมุ่งมั่นในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวก และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

Kellet *et al*. (2009) ผลกระทบของประสิทธิภาพโดยรวม และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของพนักงาน และการพัฒนาอาชีพของพนักงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และการพัฒนาอาชีพของพนักงาน

Lui *et al*. (2010) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ การรับรู้ความสามารถของตนเองกับความพึงพอใจของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้นำมีความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำกับความพึงพอใจของพนักงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

Lunenburg (2011) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง: ผลกระทบของการสร้างแรงจูงใจ และผลการดำเนินงานผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะเรียนรู้ และการตั้งเป้าหมายของพนักงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Adebomi *et al*. (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกพันธ์ต่อองค์การของครูการศึกษาพิเศษในรัฐโอโย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Cherian and Jacob (2013) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการสร้างแรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงาน และการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน

สมปอง ชารีศรี (2541) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออก และภาคกลางบางส่วน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กฤษณา อึ้งจิตรไพศาล (2542) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ปัจจัยลักษณะงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะของงานด้านการมีข้อมูลย้อนกลับสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู โดยมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 3.47

เพชรินทร์ มุทธากาญจน์ (2543) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานต่อระดับการรับรู้ความพึงพอใจในงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารต่างประเทศในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิเคราะห์ทำนายความพึงพอใจในงานจากคุณลักษณะของงาน 5 มิติ คือ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน พบว่า ในภาพรวมจะมีคุณลักษณะของงานอยู่สามมิติที่ค่อนข้างจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน คือ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยุคล ทองตัน (2549) ศึกษาเรื่อง ผลของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ความหลากหลายของทักษะ ความสมบูรณ์ของงาน และความสำคัญของงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงาน และตัดสินใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของความรับผิดชอบที่มีต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความแปรปรวนที่อธิบายไม่มีค่าน้อย

3. ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องข้อดี-ข้อควรปรับปรุงสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ผลของการกระทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย และการรับรู้ผลของการกระทำสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความรับผิดชอบที่มีต่องานอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รวงอรุณ โชตินอก (2550) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปากกลาง โดยมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับต่ำ โดยมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อัญชลี รักษมณี (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางจริยธรรมกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นรุตม์ พรประสิทธิ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ

สุภาพร เหมือนละม้าย (2555) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะของงาน เป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 21

Hadi and Adil (2010) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานเป็นตัวทำนายแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจในการงาน และความพึงพอใจในงาน และพบว่าคุณลักษณะของงานเป็นตัวทำนายแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

Kumar *et al*. (2011) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงาน ตัวอย่าง คือ พนักงานของธนาคารพาณิชย์ในปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณลักษณะของงานกับผลลัพธ์การทำงานของบุคคลอันได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป และความพึงพอใจของการเจริญเติบโตของงาน และแรงจูงใจในการทำงาน และยังพบว่าลักษณะของงานมีผลกระทบต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคคลอันได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน

Asgari (2013) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน และแรงจูงใจภายในของพนักงานในมหาวิทยาลัยอิสลามอาซาดของจังหวัดมาชานดาแลน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงาน และแรงจูงใจภายในของพนักงาน และยังพบว่าตัวแปรความหลากหลายในทักษะ ความสำคัญของงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจภายในของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Isfahani *et al*. (2013) ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณลักษณะของงาน และแรงจูงใจภายในของพนักงานแผนกเวชระเบียน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานที่มีองค์ประกอบ คือ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน สำคัญของงานอิสระ และข้อมูลย้อนกลับจากงานกับแรงจูงใจภายในอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยหลายตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับแรงจูงใจภายในอย่างมีนัยสำคัญ และตัวแปรข้อมูลย้อนกลับจากงานเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวนา คำเจริญ (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจภายในการทำงานของพนักงานโรงแรมรีเจนท์เชียงใหม่รีสอร์ทแอนด์สปา ตามรูปแบบคุณลักษณะงาน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ตามลำดับดังนี้ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (r =.378) ความสำคัญของงาน r=.360) การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด (r=.345) ความหลากหลายของทักษะ (r=.328) และความมีอิสระในงาน (r=.273) และพบว่า แรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานระดับบริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สุวรรณา จุ้ยทอง (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณลักษณะของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเฉพาะตัว คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความสุภาพเรียบร้อย และความเมตตากรุณาอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะด้านวิชาชีพ คือ ความสามารถในการสอน การปกครอง ความใฝ่รู้ ความเสียสละเพื่อส่วนรวม และการมีวินัยอยู่ในระดับมาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านการดำรงชีวิตแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ครูต้องการอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานด้านอำนาจ ครูต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

3. แรงจูงใจในการทำงานสี่ด้าน สัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว คือ ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความสุภาพเรียบร้อย ความเมตตากรุณา และสัมพันธ์กับคุณลักษณะด้านวิชาชีพของครู คือ ความสามารถในการสอน การปกครอง ความใฝ่รู้ ความเสียสละเพื่อส่วนรวม การมีวินัย มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วรัญญา วิจักขณา (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า บุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีสัมประสิทธิ์การกำหนดร้อยละ 24.7

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู 286 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพอใจในหน้าที่การงานมีความสำคัญอันดับที่หนึ่งของแรงจูงใจในการทำงานของครู

ศิริพร จันทศรี (2552) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง และพบว่าการับรู้ความสามารถของตนเองมีความมัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สิรินันท์ พันธุ์ไชยศรี (2554) ศึกษาเรื่อง ลักษณะบุคคล แรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อัญชลี มันตะรักษ์ และ สุรางค์ ฉรงค์ศักดิ์สกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.60

Saleem *et al*. (2010) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การบริการโทรศัพท์ของปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

Singh and Tiwari (2011) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของคนงานปกสีขาว: กรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานจะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ

Ayub and Rafif (2011) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

Shah *et al*. (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน

Maharjan (2012) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในวิทยาลัยครู ตัวอย่าง จำนวน 112 คน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Ahmadi (2012) ศึกษาเรื่อง การสำรวจปัจจัยหลักที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการทำงาน

Celik (2013) ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมของผู้บริหาร เจตคติต่อการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจการทำงานของคนงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานกับเจตคติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเป้าหมายการทำงาน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ ในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ จากนั้นนำมาสร้างแบบจำลองดังนี้

ส่วนแรก กำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานในการวิจัยตามกรอบมโนทัศน์แนวคิดทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ Northouse (2001) ซึ่งเป้าหมายของทฤษฎีนี้ คือ การยกระดับการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการมุ่งที่การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดย House ได้เสนอตัวแบบวิถีทางเป้าหมาย โดยตัวแบบประกอบด้วยสามประการ คือ 1) แบบภาวะผู้นำ 2) องค์ประกอบตามสถานการณ์ คือ ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของงาน 3) เป้าหมายของผู้ตาม ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแบบดังกล่าวมาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ได้ตัวแปรเหตุประกอบด้วยสี่ตัวแปรเหตุ คือ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรผลประกอบด้วยหนึ่งตัวแปรผล คือ เป้าหมายในการทำงานของอาจารย์

ส่วนที่สอง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพื่อกำหนดตัวแปรย่อยดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แบบภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ โดยถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Maqsood *et al.,* 2013) รวมทั้งเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ โดยแบบภาวะผู้นำในองค์การ คือ ปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างหรือลดความน่าสนใจ และความมุ่งมั่นของบุคคลในองค์การ (Obiwuru *et al*., 2011) นอกจากนั้นแบบภาวะผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน (Lashbrook, 1997) และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ศรียา เอียดเสน, 2550; มลิวัลย์ กลิ่นจันทร์, 2549; นุชลี โพธิวรากร, 2549) ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยพบว่า คงไม่มีผู้นำคนใดที่จะประสบความสำเร็จกับแบบของพฤติกรรมของตนเองแบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียว (Hersey, 1996) โดย House (1974) เชื่อว่า ผู้นำสามารถเลือกใช้แบบภาวะผู้นำแบบใดก็ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ และสถานการณ์ (House and Mitchell, 1974) และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ House (1974) มีสี่แบบได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และแบบภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

2. ลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะของบุคคลหรือปัจจัยด้านบุคคล เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ทุกองค์การให้ความสำคัญ นับเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพหรือความสำเร็จที่สำคัญ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House เชื่อว่าผู้ตามที่มีประสิทธิภาพจะรับรู้เป้าหมายขององค์การตามที่ผู้นำมุ่งหวัง โดยลักษณะของผู้ตามตามทฤษฎีนี้ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตน บุคลิกภาพ ทักษะ ความเชื่อในอำนาจแห่งตน เจตคติ เป็นต้น ในปัจจุบันแนวคิดใหม่ของการบริหารองค์การมีแนวโน้มอย่างต่อเนื่องในเรื่องการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น บทบาทของผู้ตามจึงได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญมากขึ้นตามไปด้วย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) ผู้ตามที่มีประสิทธิผลจึงเป็นยอดปรารถนาของทุกองค์การ และงานวิจัยของ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และคณะ (2553) ได้ศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูไทยในทศรรษหน้า (พ.ศ. 2562) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) ได้แก่ การศรัทธาต่อวิชาชีพครู ส่วนด้านบุคลิกภาพของครูได้แก่ ความฉลาดด้านการเผชิญฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotients: AQ) นอกจากนั้นจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยพบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคต เป็นตัวแปรที่ด้านบุคคลที่มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครู (นิตยา กัณณิกาภรณ์, 2553; พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์, 2552; Sapkale, 2011; วัลภา สบายยิ่ง, 2542; รัชนีกร ประสาร, 2547; ใจนวล พรหมมณี, 2550; ณิชากร พยุงแสนกุล, 2551; ศศิธร เป็งทอง, 2552; Steinberg *et al*., 2009; Manzi, Vignoles, and Regalia, 2010; Brown, 2011; และ Jackman, 2012) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ลักษณะส่วนบุคคล คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (attitude) ลักษณะมุ่งอนาคต (future-orientation) ตามแนวคิดของ Nurmi (1991) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ตามแนวคิดของ Bandura (1986)

3. ลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงาน หมายถึง การออกแบบงานเพราะลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (internal motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง (Hackman and Oldham, 1980) ทฤษฎีว่าด้วยคุณ ลักษณะของงาน (job characteristic theory) เป็นทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980) เป็นแนวคิดในการออกแบบงานใหม่ โดยเชื่อว่ามิติของงานจะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคล และส่งผลต่อผลลัพธ์ในเรื่องผลงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน Hackman and Oldham (1980) ได้พัฒนาทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (job characteristics theory) กำหนดลักษณะของงานห้ามิติ ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน (skill variety) 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) 3) ความสำคัญของงาน (task significance) 4) ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) 5) ผลป้อนกลับของงาน (feedback) ซึ่งจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขจากการทำงาน (กฤษณา อึ้งจิตรไพศาล, 2542; สมปอง ชารีศรี, 2541; นรุตม์ พรประสิทธิ, 2554; สุภาพร เหมือนละม้าย, 2555; Hadi and Adil, 2010; Kumar *et al*., 2011; Asgari, 2013) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ศึกษาคุณลักษณะของงาน (job charateristic) ตามแนวคิดของ Hackman and OldHam (1980)

4. แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation)

แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) เป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งในองค์ประกอบต่างๆ ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ที่มีอิทธิพลต่อเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์การ ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจ เป็นการกำหนดเป้าหมาย และความต้องการของแต่ละบุคคลในองค์การ (House and

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

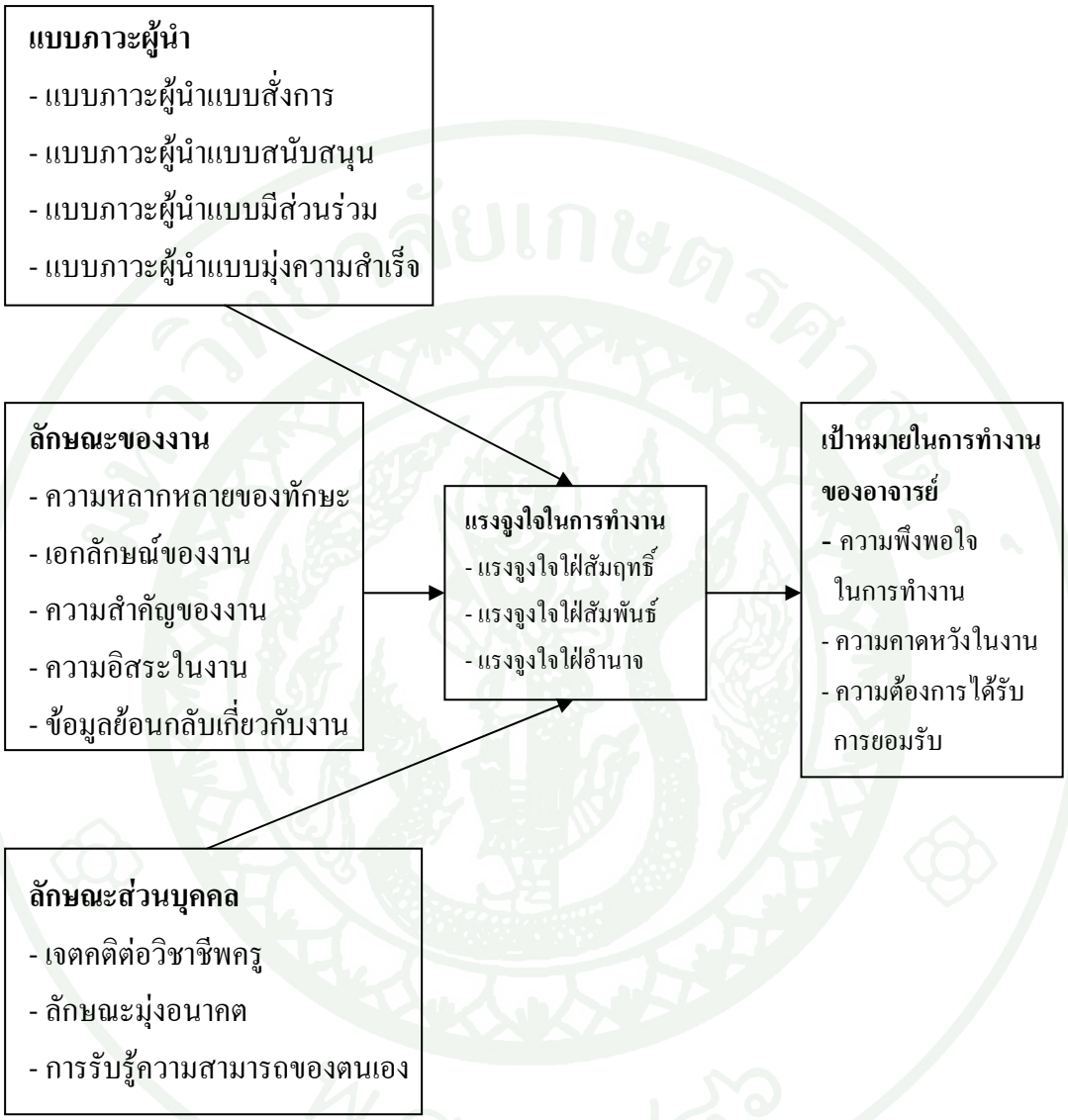
Mitchell, 1974) แรงจูงใจเป็นกลไกอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดและคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล (Hoy and Miskel, 1991) แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม (สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2549); McClelland (1975) ชี้ให้เห็นว่า โดยทั่วไปการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการสำคัญสามประการ คือ ความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement-n Ach) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for affiliation-n Aff) และความต้องการที่จะมีอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for power –n Pow) และ McClelland แนะนำว่า เมื่อมีความต้องการที่เข้มแข็งในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติพฤติกรรมให้มีความเข้มแข็งทางอารมณ์ มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจที่จะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความพอใจ และให้ความชำนาญและความสามารถเพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) ตามแนวคิดของ McClelland (1975)

5. เป้าหมายในการทำงานของอาจารย์

เป้าหมาย คือ ความต้องการในอนาคตซึ่งอยู่ภายในตัวของบุคคลในขณะที่เป้าหมายของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นสิ่งกระตุ้นการทำกิจกรรม เมื่อมีการประเมินบุคคล และเป้าหมายหรือความต้องการนั้นสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ ถ้าหากเพิ่มความพยายาม และความมุ่งมั่นในงาน Hackman (1987) กล่าวว่า ปัจจุบันนักวิจัยก็ยังคงพยายามหาคำอธิบาย และหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่ออธิบายถึงผลลัพธ์ในการทำงานของกลุ่มตลอดมา ในปัจจุบันผลลัพธ์ของกลุ่มจะพิจารณาจากปัจจัยหลักสามประการได้แก่ ปัจจัยแรก เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลการทำงาน (ประสิทธิผลในการทำงาน) เช่น ยอดจำหน่ายสินค้า และกำไรที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ปัจจัยที่สอง เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่ม เช่น ความพึงพอใจในผลตอบแทน และความพึงพอใจในด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น และปัจจัยที่สาม เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทำงานร่วมกันต่อไปของสมาชิกภายในกลุ่ม สำหรับทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ของ House (1974) กำหนดว่าเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ของผู้ตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน รางวัล ผลประโยชน์ที่จะทำให้เกิดความพยายามเพิ่มสูงขึ้นผ่านแรงจูงใจในการทำงาน (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) การศึกษาครั้งนี้เป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ตามแนวคิดของ Robbins (1998) ความคาดหวังในการทำงาน (job expectancy) ตามแนวคิดของ Alderfer (1972) และความต้องการการได้รับการยอมรับ (job recognition) ตามแนวคิดของ Maslow (1970)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอิทธิพลทางตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผ่านแรงจูงใจในการทำงานอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีการศึกษา 2553 ทั้ง 40 แห่ง จำนวน 11,455 คน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สุ่มมาจากประชากรอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีการศึกษา 2553 รวม 12 แห่ง จำนวน 720 คน ด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดตัวอย่าง และการเลือกตัวอย่างดังนี้

1. การกำหนดขนาดตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Strucural Equation Modeling) ด้วยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทั่วไปที่กำหนดขนาดตัวอย่างให้มีขนาดที่มากพอ คือ 10-20 เท่าของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) สอดคล้องกับ Hair *et al*. (1995) ที่ได้กำหนดขนาดตัวอย่างอยู่ระหว่าง 15-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง 5 ตัว ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 18 ตัว ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจึงเท่ากับ 460 คน เนื่องจากนักสถิติส่วนใหญ่เห็นว่าตัวอย่างที่ใช้ควรมีขนาดที่มากพอ เพื่อที่จะทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มีความมั่นใจในการทดสอบ ตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดีมาก คือ 500 หน่วย (Tabachnick and Fidell, 2007 citing Comrey and Lee, 1992 อ้างใน วีรวรรณ สุกิน (2551) และ วีรวรรณ สุกิน (2551) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของตัวอย่างให้สูงกว่าขนาดของตัวอย่างขั้นต่ำ คือ จำนวน 720 คน

2. การเลือกตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ตัวอย่างได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 720 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) สำหรับขั้นตอนในการเลือกตัวอย่างมีดังนี้

2.1 การเลือกมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยแบ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏออกเป็นห้าภูมิภาค โดยอาศัยแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ในการจัดแบ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามสถานที่ตั้งอยู่ในแต่ละภูมิภาค โดย ภาคเหนือ มีจำนวน 7 แห่ง ภาคกลาง มีจำนวน 14 แห่ง ภาคตะวันออก มีจำนวน 2 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 12 แห่ง และภาคใต้ มีจำนวน 5 แห่ง จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มเลือกมหาวิทยาลัยด้วยวิธีโควต้า โดยกำหนดหลักการ คือ ภูมิภาคที่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มากกว่า 10 แห่ง เลือกมา 3 แห่ง ส่วนภูมิภาคที่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ต่ำกว่า 10 แห่ง เลือกมา 2 แห่ง ผลการสุ่มเลือกมหาวิทยาลัยได้จำนวน 12 แห่ง จาก 5 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ สอง แห่งได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ภาคกลาง 3 แห่งได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ภาคตะวันออก 2 แห่งได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 แห่งได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และภาคใต้ 2 แห่งได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2.2 การสุ่มเลือกอาจารย์ จำนวน 720 คน จาก 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 10 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-10 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้สร้างขึ้นตามนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ และพัฒนาจากแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง ลักษณะคำถามของแบบสอบถามทุกตอนเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ และแบบเลือกตอบ (check list) โดยอาจารย์ที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้ตอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ สถานะภาพ และระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (checklist) ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะของตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นการวัดแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย ผู้วิจัยพัฒนาจากเครื่องมือของ Indvik (1985, 1988) มีชื่อเรียกว่า Path-Goal Leadership Questionnaire เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วัดแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม แบบละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม มีดังนี้

ไม่เคยเกิดขึ้นเลย	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน
ไม่ค่อยเกิด	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
เกิดบางโอกาส	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
เกิดบ่อย	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
เกิดเป็นประจำ	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน

จัดกลุ่มพฤติกรรม โดยพิจารณาจากคะแนนรวมในแต่ละพฤติกรรมในแบบสอบถาม คะแนนรวมในพฤติกรรมใดสูงสุดก็จัดเอาไว้ในกลุ่มพฤติกรรมนั้น ๆ โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รวมคะแนนจากข้อ 2, 8, 11, 15 และ 20 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ รวมคะแนนจากข้อ 1, 5, 9, 14 และ 18 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ รวมคะแนนจากข้อ 6, 10, 13, 16 และ 19 และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม รวมคะแนนจากข้อ 3, 4, 7, 12 และ 17

การแปลความหมายของคะแนน นำคะแนนรวมของภาวะผู้นำแต่ละแบบไปหาค่าเฉลี่ยของแต่ละแบบแล้วแปลค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

1.00-1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำประเภทนั้น ในระดับน้อยที่สุด
1.50-2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำประเภทนั้น ในระดับน้อย
2.50-3.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำประเภทนั้น ในระดับปานกลาง
3.50-4.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำประเภทนั้น ในระดับมาก
4.50-5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำประเภทนั้น ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของ จุฑามาศ มุสิเกิด (2548) เพื่อวัดคุณลักษณะย่อยของเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านสถานภาพวิชาชีพครู ด้านลักษณะงานของวิชาชีพครู และด้านความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู จำนวน 17 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

ผลการตอบ	**ข้อความเชิงบวก**	**ข้อความเชิงลบ**
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยเล็กน้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของเจตคติต่อวิชาชีพครู (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

1.00-1.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครู ในระดับไม่ดีมาก
1.50-2.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครู ในระดับไม่ดี
2.50-3.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครู ในระดับปานกลาง
3.50-4.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครู ในระดับดี
4.50-5.00 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครู ในระดับดีมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเองของ Schwarzer และคณะ (1999) เรียกว่า Teacher Self-Efficacy Scale โดยวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองของอาจารย์ ด้านทักษะในการทำงาน และด้านทั่วไป ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การพัฒนาทักษะในการทำงาน ปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษา ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน และการจัดการกับความเครียดรวม 9 ข้อ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

ข้อความ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
จริงที่สุด	5	1
ค่อนข้างจริง	4	2
จริงบางครั้ง	3	3
ค่อนข้างไม่จริง	2	4
ไม่จริง	1	5

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

4.50-5.00 หมายถึง มีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ในระดับสูง
3.50-4.49 หมายถึง มีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ในระดับค่อนข้างสูง
2.50-3.49 หมายถึง มีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ในระดับปานกลาง
1.50-2.49 หมายถึง มีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00-1.49 หมายถึง มีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ในระดับต่ำ

ตอนที่ 5 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามวัดลักษณะมุ่งอนาคตของ Steinberg *et al*. (2007) มีชื่อเรียกว่า Future Orientation Scale วัดลักษณะมุ่งอนาคตของอาจารย์ จำนวน 14 ข้อ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

ผลการตอบ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
จริงที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
จริง	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
จริงบ้าง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
จริงน้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของลักษณะมุ่งอนาคต (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

4.50-5.00 หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคตอ ในระดับสูง
3.50-4.49 หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคต ในระดับค่อนข้างสูง
2.50-3.49 หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคต ในระดับปานกลาง
1.50-2.49 หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคต ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00-1.49 หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคต ในระดับต่ำ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดลักษณะของงาน ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดคุณลักษณะของงานจากแบบสอบถามของ จารุพร แสงเป่า (2542) วัดคุณลักษณะของงาน 5 แบบ คือ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และข้อมูลย้อนกลับในงาน จำนวน 15 ข้อ เป็นมาตรส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	**ข้อคำถามเชิงบวก**	**ข้อคำถามเชิงลบ**
ไม่เป็นจริงมากที่สุด	1 คะแนน	5 คะแนน
ค่อนข้างไม่เป็นจริง	2 คะแนน	4 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน	3 คะแนน
ค่อนข้างเป็นจริง	4 คะแนน	2 คะแนน
เป็นจริงมากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะของงาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

4.50-5.00 หมายถึง มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในด้านนั้นในระดับมากที่สุด
3.50-4.49 หมายถึง มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในด้านนั้นในระดับมาก
2.50-3.49 หมายถึง มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในด้านนั้นในระดับปานกลาง
1.50-2.49 หมายถึง มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในด้านนั้นในระดับน้อย
1.00-1.49 หมายถึง มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในด้านนั้นในระดับน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) โดยวัดแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้านได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ รวม 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

ไม่จริง	ให้ 1 คะแนน
จริงบ้าง	ให้ 2 คะแนน
จริงปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้ 4 คะแนน
จริงมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

4.50-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด
3.50-4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก
2.50-3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง
1.50-2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย
1.00-1.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 8 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของแบบสอบถามของ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) วัดความพึงพอใจในการทำงาน 6 ด้านได้แก่ ด้านงานที่ท้าทายความคิดหรือสติปัญญา ด้านการได้รับสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม ด้านสภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ด้านบุคลิกภาพเหมาะสมกับงาน และด้านลักษณะการทำงานของบุคคล ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ รวม 18 ข้อ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกณฑ์ให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน
มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานน้อย	ให้ 2 คะแนน
มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก	ให้ 4 คะแนน
มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

4.50-5.00	หมายถึง	มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 9 แบบสอบถามวัดความคาดหวังในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามความคาดหวังในการทำงานของ อรชร วรรณพฤกษ์ (2546) วัดความคาดหวังตามความต้องการ 3 ประการ ได้แก่ ความคาดหวังตามความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความคาดหวังตามความต้องการความสัมพันธ์ และความคาดหวังตามความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านละ 6 ข้อ รวม 18 ข้อ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

ผลการตอบ	**ข้อคำถามเชิงบวก**	**ข้อคำถามเชิงลบ**
มากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
มาก	4 คะแนน	2 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน	5 คะแนน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนค่าคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวังในการทำงาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

4.50-5.00 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด
3.50-4.49 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับมาก
2.50-3.49 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับปานกลาง
1.50-2.49 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับน้อย
1.00-1.49 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 10 แบบสอบถามวัดความต้องการได้รับการยอมรับผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแนวคิดทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970) ในส่วนความต้องการลำดับที่สี่ คือ ความต้องการการได้รับการยอมรับจากสังคม มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการได้รับการยอมรับ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

4.50-5.00 หมายถึง มีความรู้สึกได้รับการยอมรับในระดับมากที่สุด
3.50-4.49 หมายถึง มีความรู้สึกได้รับการยอมรับในระดับมาก
2.50-3.49 หมายถึง มีความรู้สึกได้รับการยอมรับในระดับปานกลาง
1.50-2.49 หมายถึง มีความรู้สึกได้รับการยอมรับในระดับน้อย
1.00-1.49 หมายถึง มีความรู้สึกได้รับการยอมรับในระดับน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วารสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิด

2. ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (path-goal theory) ของ House and Mitchell (1974) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาจัดกลุ่มเป็นตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ และศึกษาค้นคว้าเอกสาร วารสาร หนังสือ ตำรา แนวคิด และทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแบบภาวะผู้นำ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ เพื่อกำหนดนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแต่ละตัวแปร โดยสร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์ และขอบเขตของการวิจัย

3. นำแบบสอบถาม ที่กำหนดขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ต้องการวัด และรับคำแนะนำ แล้วผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถิติและวิจัย 1 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอน 1 คน เพื่อตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) และความตรงด้านโครงสร้าง (construct validity) พร้อมทั้งพิจารณาสำนวนภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว นำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าดัชนีสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป จึงจะถือเกณฑ์ว่าข้อคำถามใช้ได้ ผลการคำนวณปรากฏว่า แบบสอบถาม ตอนที่ 2-10 จำนวน 129 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1 หลังจากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง และปรับแก้แบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรในการวิจัยแต่ไม่ใช่ตัวอย่างในการวิจัย 3 แห่งได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4 แบบ โดยได้ค่าความเชื่อมั่น คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ได้ค่าความเชื่อมั่น .98 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ได้ค่าความเชื่อมั่น .83 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ได้ค่าความเชื่อมั่น .86 5) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ได้ค่าความเชื่อมั่น .85 แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ได้ค่าความเชื่อมั่น .81 แบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ได้ค่าความเชื่อมั่น .88 แบบสอบถามตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามวัดลักษณะมุ่งอนาคต ได้ค่าความเชื่อมั่น .91 แบบสอบถามตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามวัดลักษณะของงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น .90 แบบสอบถามตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ได้ค่าความเชื่อมั่น .83 แบบสอบถามตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น .90 แบบสอบถามตอนที่ 9 เป็นแบบสอบถามวัดความคาดหวังในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น .89 แบบสอบถามตอนที่ 10 เป็นแบบสอบถามวัดความต้องการการได้รับการยอมรับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .85

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว มาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ผู้วิจัยทำหนังสือประสานงานกับผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และบางแห่งขอความร่วมมือจากเพื่อนอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อจัดส่งแบบสอบถามขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสืออธิบายจุดมุ่งหมาย ความสำคัญ และกลุ่มบุคคลที่ตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้

3. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้บรรจุซองเปล่า และจ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยพร้อมติดแสตมป์เพื่อความสะดวกในการส่งคืน การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้เวลาระหว่างเดือนธันวาคม 2553 – มีนาคม 2554 ผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน โดยใช้วิธีการติดตามทางโทรศัพท์ไปยังผู้ประสานของสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง และเพื่อนอาจารย์จนได้แบบสอบถามคืน จำนวน 534 ชุด คิดเป็นร้อยละ 74.17

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิคราะห์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายลักษณะของตัวอย่างในการวิจัย การกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) และค่าความแปรปรวน (variance) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson’s product-moment correlation coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ (Ferguson, 1981) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด
0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับมาก
0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้จากตัวอย่างว่ามีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคของ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และค่า Bartlett's Test of Sphericity โดยใช้โปรแกรมคอมพิเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (structural equation modeling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าหากค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก โดยยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไหร่ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งใช้ค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบความสอดคล้องความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล โดยดัชนีวัดความกลมกลืน GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ถ้า GFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่ารูปแบบโครงสร้างมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index: AGFI) เมื่อนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงองศาความอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดของตัวอย่างได้ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI ควรมีค่ามากกว่า 0.90

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5.4 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (root mean square residual: RMR) เป็นดัชนีใช้เปรียบเทียบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่ศึกษา ค่าของ RMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 และถ้ายิ่งเข้าใกล้ศูนย์หรือต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า RMR ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05

5.5 ค่าดัชนีรากกำลังสองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าดัชนีจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่า chi-square ว่าค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากร และ ชั้นของความอิสระ โดยค่า RMSEA ที่มีค่าต่ำกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลในระดับดี (good fit) ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลในระดับดีมาก (very good fit) ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.01 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องในระดับดีเยี่ยม (outstanding fit) และถ้าค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลอย่างแท้จริง (Exact fit) (Hair *et al*., 1995 อ้างใน สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์, 2552)

จากทั้ง 5 ข้อดังกล่าวจะได้ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา

สถิติที่ตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา
ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square: χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	มากกว่า 0.90
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	มากกว่า 0.90
ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR)	น้อยกว่า 0.05
ค่าดัชนีรากกำลังสองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA)	น้อยกว่า 0.05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นสี่ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์มีความเข้าใจตรงกัน ได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

LEAD	**แทน**	**แบบภาวะผู้นำ**
DIR	แทน	แบบสั่งการ
SUP	แทน	แบบสนับสนุน
PAR	แทน	แบบมีส่วนร่วม
ACH	แทน	แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

JOB	**แทน**	**ลักษณะของงาน**
JSK	แทน	ความหลากหลายของทักษะ
JID	แทน	เอกลักษณ์ของงาน
JSI	แทน	ความสำคัญของงาน
JAU	แทน	ความอิสระในงาน
JFE	แทน	ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน
TRAIT	**แทน**	**ลักษณะส่วนบุคคล**
ATT	แทน	เจตคติต่อวิชาชีพครู
FUT	แทน	ลักษณะมุ่งอนาคต
SELF	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
MOTIV	**แทน**	**แรงจูงใจในการทำงาน**
MOTI1	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
MOTI2	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
MOTI3	แทน	แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
GOAL	**แทน**	**เป้าหมายในการทำงาน**
GOAL1	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
GOAL2	แทน	ความคาดหวังในงาน
GOAL3	แทน	ความต้องการการได้รับการยอมรับ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

M	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficieant
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Mutiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
X^2	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
p-value	แทน	ค่าระดับความน่าจะเป็น (Probability) หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of fit index)
SRMR	แทน	ค่าดัชนีตรวจวัดความคลาดเคลื่อนจากการประมาณการค่า (Standardized Root Mean Square Residual)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะของตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนแบบมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3 ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ประกอบด้วย จำนวน ร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=534)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	253	47.40
หญิง	281	52.60
2. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	448	83.90
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	76	14.20
รองศาสตราจารย์	8	1.50
ศาสตราจารย์	2	0.40
3. สถานะภาพ		
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	141	26.40
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	215	40.30
อาจารย์สัญญาจ้าง	178	33.30
4. ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ		
ต่ำกว่า 5 ปี	225	42.10
6 -10 ปี	132	24.70
11 -25 ปี	116	21.70
มากกว่า 25 ปี	61	11.40

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 เพศชาย จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ในด้านตำแหน่งทางวิชาการ ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 448 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 รองลงมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 รองศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 ด้านสถานภาพ ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 รองลงมา อาจารย์สัญญาจ้าง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ด้านระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

24.70 ระยะเวลาทำงาน 11-25 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ในการศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ครั้งนี้ มีค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานแสดงลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าสถิติแสดงลักษณะการแจกแจง					
	Mean	**ระดับ**	**SD**	**Variance**	**Skewness**	**Kurtosis**
DIR	3.76	มาก	0.64	0.41	-0.27	-0.27
SUP	3.93	มาก	0.57	0.33	-0.08	-0.33
PAT	3.75	มาก	0.55	0.31	0.01	0.11
ACH	3.84	มาก	0.53	0.28	0.13	-0.11
JSK	3.87	มาก	0.62	0.38	-0.30	-0.32
JID	3.90	มาก	0.62	0.38	-0.39	-0.08
JSI	3.93	มาก	0.72	0.52	-0.35	-0.60
JAU	3.90	มาก	0.63	0.40	-0.29	-0.45
JFE	3.88	มาก	0.67	0.45	-0.35	-0.07
ATT	3.89	มาก	0.62	0.38	-0.32	-0.36
FUT	3.89	มาก	0.56	0.32	-0.38	0.16
SELF	3.69	มาก	0.58	0.33	-0.18	0.05
MOTI1	4.17	มาก	0.68	0.47	-0.79	0.59

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสถิติแสดงลักษณะการแจกแจง					
	Mean	**ระดับ**	**SD**	**Variance**	**Skewness**	**Kurtosis**
MOTI2	4.00	มาก	0.70	0.49	-0.56	0.45
MOTI3	3.72	มาก	0.67	0.45	-0.29	0.25
GOAL1	3.69	มาก	0.56	0.31	-0.19	0.12
GOAL2	3.52	มาก	0.56	0.32	-0.16	0.17
GOAL3	3.68	มาก	0.75	0.56	-0.07	-0.21

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารพบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แสดงพฤติกรรมระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 3.75-3.93 โดยตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าสูงที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.84, 3.76 และ 3.75 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ลักษณะของงาน พบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า อาจารย์รับรู้ลักษณะของงานในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 3.87-3.93 โดยตัวแปรความสำคัญของงาน มีค่าสูงที่สุด รองลงมาคือ เอกลักษณ์ของงานมีค่าเท่ากันกับความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน และความหลากหลายของทักษะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.90, 3.88 และ 3.87 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้ ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต อาจารย์รายงานว่า อาจารย์มีลักษณะมุ่งอนาคตค่อนข้างสูง ส่วนตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูอาจารย์รายงานว่า อาจารย์มีเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับดี โดยทั้งตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต และ เจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และ มีค่าเท่ากัน สำหรับตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของตนเอง อาจารย์รายงานว่า อาจารย์มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองค่อนข้างสูง แต่ตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.69 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์พบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า อาจารย์มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.72-4.17 โดยตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสูงที่สุด รองลงมา แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.00 และ 3.72 ตามลำดับ

ผลวิเคราะห์เป้าหมายในการทำงาน พบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสูงที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการการได้รับการยอมรับ และความคาดหวังในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.68 และ 3.52 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (skewness) หรือขนาดความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวม พบว่า อยู่ระหว่าง 0.01-0.79 แสดงว่า มีการแจกแจงแบบปกติ ตัวแปรในการวิจัยส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) ตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบลักษณะค่อนมาทางลบ และมีส่วนน้อยที่มีลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) ได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และแบบภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

สำหรับค่าความโด่ง (kurtosis) ของข้อมูล พบว่า อยู่ระหว่าง 0.04-0.59 แสดงว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทุกตัวแปรมีค่าความโด่งต่ำว่าปกติ (ความโด่งมีค่าน้อยกว่า 3) แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงที่ค่อนข้างป้านหรือโค้งน้อย มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุครั้งนี้มีจำนวน 18 ตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยทุกคู่ สำหรับเป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์โปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	DIR	SUP	PAT	ACH	JSK	JID	JSI	JAU	JFE	ATT	FUT	SELF	MOTI1	MOTI2	MOTI3	GOAL1	GOAL2	GOAL3
DIR	1																	
SUP	.253**	1																
PAT	.177**	.430**	1															
ACH	.203**	.468**	.473**	1														
JSK	.031	.100*	.009	.075	1													
JID	.076	.050	.001	.032	.258**	1												
JSI	.190**	.072	.022	.083	.327**	.288**	1											
JAU	.101*	.089*	.008	.056	.320**	.651**	.327**	1										
JFE	.051	.112**	.126**	.124**	.365**	.239**	.266**	.328**	1									
ATT	.312**	.225**	.111*	.118**	.102*	.163**	.254**	.250**	.131**	1								
FUT	.092*	.189**	.128**	.209**	.242**	.240**	.177**	.304**	.239**	.281**	1							
SELF	.080	.232**	.151**	.132**	.236**	.213**	.127**	.280**	.149**	.302**	.574**	1						
MOTI1	.111*	.171**	.099*	.127**	.238**	.222**	.171**	.249**	.184**	.151**	.384**	.311**	1					
MOTI2	.075	.174**	.104*	.129**	.223**	.214**	.135**	.279**	.174**	.195**	.422**	.352**	.539**	1				
MOTI3	-.044	.147**	.090*	.108*	.223**	.215**	.037	.254**	.102*	.177**	.441**	.417**	.386**	.550**	1			
GOAL1	.230**	.347**	.310**	.307**	.205**	.202**	.165**	.284**	.205**	.458**	.372**	.415**	.256**	.364**	.370**	1		
GOAL2	.169**	.216**	.227**	.239**	.139**	.097*	.174**	.183**	.126**	.378**	.144**	.178**	.131**	.241**	.120**	.513**	1	
GOAL3	.074	.188**	.101*	.140**	.138**	.210**	.125**	.247**	.166**	.325**	.283**	.356**	.181**	.309**	.366**	.461**	.504**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในงานวิจัย พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 18 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.001-0.651 ซึ่งมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตารางที่ 4 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 18 ตัว รวมทั้งสิ้น 171 คู่ ค่าสหสัมพันธ์ทุกคู่มีค่าเป็นบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.001-0.651 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่เป็นสาเหตุกับตัวแปรเอกลักษณ์ของงานที่เป็นสาเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่เป็นตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรเอกลักษณะของงานที่เป็นสาเหตุ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) ได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และแบบภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ พบว่า มีตัวแปรจำนวน 6 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (r= 0.473) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ (r= 0.177)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวแปรลักษณะของงาน (JOB) ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน พบว่า มีตัวแปรจำนวน 30 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ตัวแปรความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และตัวแปรเอกลักษณ์ของงาน (r= 0.651) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ตัวแปรเอกลักษณ์ของงาน และตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (r= 0.001)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต และการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า มีตัวแปรจำนวน 30 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง และตัวแปรลักษณะมุ่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อนาคต (r= 0.574) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง และตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ (r= 0.080)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ พบว่า มีตัวแปร จำนวน 39 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (r= 0.550) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และตัวแปรความสำคัญของงาน (r= 0.037)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวแปรเป้าหมายในการทำงาน (GOAL) ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังในงาน และความต้องการการได้รับการยอมรับ พบว่า มีตัวแปร จำนวน 48 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ตัวแปรความคาดหวังในงาน และตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (r= 0.513) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ตัวแปรความต้องการการได้รับการยอมรับ และตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ (r= 0.07)

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแปรต้น หรือตัวแปรสาเหตุ ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเองสูง และไม่ควรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับต่ำ ดังนั้น ตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยครั้งนี้ ทั้ง 18 ตัวแปร สามารถนำไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลแล้ว จึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และองค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้จากตัวอย่างว่ามีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคของ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ ค่า Bartlett's Test of Sphericity โดยค่า KMO จะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 แบ่งเป็นช่วง และ แปลความหมาย ได้ดังนี้ (Hair *et al.*, 2006)

0.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
0.70-0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
0.60-0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
0.50-0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

ส่วนสถิติทดสอบ Bartlett's Test ใช้ทดสอบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้า Bartlett's Test มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (สุภมาส อังศุโชติ, 2554)

ในการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้ค่า KMO และ ค่า Bartlett's Test of Sphericity ของแต่ละตัวแปร รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่า KMO และค่า Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรภายนอกที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปร	KMO	Bartlett's Test of Sphericity		
		Chi-square	df	Sig
แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร	.89	2.84	19	0.00
ลักษณะของงาน	.82	1.45	11	0.00
ลักษณะส่วนบุคคล				
เจตคติต่อวิชาชีพครู	.89	3.44	14	0.00
ลักษณะมุ่งอนาคต	.91	3.15	91	0.00
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.89	1.66	36	0.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่า KMO ของตัวแปรภายนอกที่ใช้ในการวิจัย อยู่ระหว่าง 0.82-0.91 ซึ่งอยู่ในระดับที่ดีมาก (0.80 ขึ้นไป) แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบดีมากทุกตัวแปร และค่า Bartlett's Test ของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์เพียงพอสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรภายนอก

การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรภายนอกได้แก่ ตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรเหตุที่จะแสดงอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานและเป้าหมายในการทำงาน เพื่อลดจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ	ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก			
		DIR	**SUP**	**PAT**	**ACH**
a19	คณบดีกำหนดเป้าหมายของงานที่มีลักษณะท้าทายให้ชัดเจนอยู่เสมอ	**.761**	.112	.085	.109
a14	คณบดีกำหนดความสำเร็จของผลงานที่คาดหวังจากอาจารย์ในคณะ	**.749**	.171	.029	.171
a18	คณบดีจะตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในคณะ	**.713**	.234	.042	.141
a5	คณบดีชี้แจงสิ่งที่ต้องทำ และ วิธีการทำงานให้อาจารย์ในคณะทราบ	**.638**	.145	.271	.018
a1	คณบดีจะชี้แจงให้อาจารย์ทราบถึงความคาดหวังของคณะที่มีต่ออาจารย์	**.557**	.109	.291	.033

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก			
		DIR	**SUP**	**PAT**	**ACH**
a6	คณบดีจะบอกให้อาจารย์ทราบว่า คณบดีมีความคาดหวังว่าอาจารย์ในคณะจะมีผลงานในระดับสูงสุด	**.506**	.268	.368	-.072
a8	คณบดีมักจะใส่ใจกับสวัสดิภาพในการทำงานของอาจารย์เพื่อสร้างบรรยากาศให้กับอาจารย์ในคณะ	.254	**.678**	-.107	.130
a15	คณบดีจะช่วยให้อาจารย์เอาชนะปัญหาต่าง ๆ ที่ขวางกั้นการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ	.282	**.649**	.154	.076
a2	คณบดีจะยึดมั่นต่อการรักษามิตรภาพในการทำงาน และ ความสัมพันธ์อันดีกับอาจารย์ในคณะเสมอ	-.066	**.624**	.264	-.064
a7	คณบดีจะลงมือบริหารงานต่าง ๆ ในคณะโดยไม่ปรึกษาอาจารย์ในคณะ	.372	**.585**	.090	.086
a9	คณบดีจะขอให้อาจารย์ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และ กฎระเบียบ	.144	**.554**	.244	.086
a6	คณบดีจะบอกให้อาจารย์ทราบว่า คณบดีมีความคาดหวังว่าอาจารย์ในคณะจะมีผลงานในระดับสูงสุด	**.506**	.268	.368	-.072
a8	คณบดีมักจะใส่ใจกับสวัสดิภาพในการทำงานของอาจารย์เพื่อสร้างบรรยากาศให้กับอาจารย์ในคณะ	.254	**.678**	-.107	.130
a15	คณบดีจะช่วยให้อาจารย์เอาชนะปัญหาต่าง ๆ ที่ขวางกั้นการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ	.282	**.649**	.154	.076
a2	คณบดีจะยึดมั่นต่อการรักษามิตรภาพในการทำงาน และ ความสัมพันธ์อันดีกับอาจารย์ในคณะเสมอ	-.066	**.624**	.264	-.064
a7	คณบดีจะลงมือบริหารงานต่าง ๆ ในคณะโดยไม่ปรึกษาอาจารย์ในคณะ	.372	**.585**	.090	.086
a9	คณบดีจะขอให้อาจารย์ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และ กฎระเบียบ	.144	**.554**	.244	.086

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก			
		DIR	**SUP**	**PAT**	**ACH**
a20	คณบดีแสดงท่าทีให้ความสนใจต่อความต้องการส่วนบุคคลของอาจารย์ในคณะ	.215	**.375**	.301	.042
a17	คณบดีจะปรึกษากับอาจารย์ก่อน จึงจะมีการมอบหมายงานให้อาจารย์แต่ละคนปฏิบัติ	.214	**.169**	.690	.116
a12	คณบดีจะขอแนวทางจากอาจารย์ในคณะเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้สำเร็จ	.214	**-.007**	.620	.120
a3	คณบดีจะปรึกษากับอาจารย์ในคณะเมื่อเผชิญกับปัญหา	-.052	**.380**	.564	-.019
a4	คณบดีเต็มใจรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของอาจารย์ในคณะ	.232	**.458**	.548	.007
a11	คณบดีกล่าววิพากษ์การทำงานของอาจารย์ทำให้อาจารย์เสียความรู้สึก	.324	.319	**.325**	.127
a13	คณบดีจะกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง	.076	.114	.048	**.752**
a16	คณบดีแสดงความไม่แน่ใจในความสามารถของอาจารย์ว่าจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้	.055	.124	-.040	**.710**
a10	คณบดีกำหนดเป้าหมายงานให้เกิดความท้าทายแก่อาจารย์ในคณะ	.151	-.070	.220	**.677**
	ค่าไอเกน	**1.96**	**1.85**	**1.82**	**1.65**
	% ความแปรปรวน	**15.09**	**14.21**	**13.99**	**12.70**
	% สะสม	**15.09**	**29.29**	**43.29**	**55.98**

จากตารางที่ 6 พบว่า มีข้อคำถามที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ตรงตามตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถนำไป วิเคราะห์ข้อมูล (compute) เพื่ออธิบายความแปรปรวนของแบบภาวะผู้นำได้ดังนี้ ข้อ a18, a5 และ a1 อธิบายความแปรปรวนของแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ ข้อ a8, a15 และ a2 อธิบายความแปรปรวนของแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ข้อ a17, a12, a3

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และ a4 อธิบายความแปรปรวนของแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ข้อ a13, a16 และ a10 อธิบายความแปรปรวนของแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่วนข้อคำถาม a19, a14, a6, a7, a9, a20 และ a11 อธิบายความแปรปรวนได้ไม่ตรงตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงไม่นำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูล แบบภาวะผู้นำแต่ละแบบมีค่าไอเกน (eigenvalues) ค่าความแปรปรวน และความแปรปรวนสะสม พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 15.09 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

องค์ประกอบที่ 2 ตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 14.21 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

องค์ประกอบที่ 3 ตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 13.99 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

องค์ประกอบที่ 4 ตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 12.70 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ทั้ง 4 องค์ประกอบของตัวแปรที่สกัดได้รวมกันมีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 55.98 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรลักษณะของงาน

ข้อ	ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก				
		JSK	**JID**	**JSI**	**JAU**	**JFE**
e63	งานที่ข้าพเจ้าทำมีหลายขั้นตอน ข้าพเจ้าได้ทำงานทุกขั้นตอนที่กำหนดจนเสร็จสิ้นกระบวนการด้วยตนเอง	**.784**	.036	.123	.033	-.011
e68	งานที่ทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์	**.762**	.234	.022	.129	.068
e72	งานที่ข้าพเจ้าทำต้องครอบคลุมตามมาตรฐานทางวิชาการ เช่น การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	**.621**	.316	-.016	.125	.167
e66	งานที่ข้าพเจ้าทำมีความสำคัญ มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสังคม	.156	**.725**	-.049	.179	.165
e70	ข้าพเจ้าไม่คิดว่างานที่ทำจะมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย	.331	**.691**	.202	.023	-.124
e73	งานที่ข้าพเจ้าทำมีผลกระทบต่อชีวิตของผู้อื่น	.011	**.544**	.085	.391	.217
e62	**งานของข้าพเจ้าให้อิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง**	**.342**	**.457**	**.268**	**-.215**	**.144**
e61	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ประกอบด้วยหน้าที่หลาย ๆ อย่างนอกเหนือจากการสอน และ ด้านวิชาการ	.073	-.011	**.710**	.062	-.006
e71	งานที่ข้าพเจ้าทำต้องอาศัยความรู้และความสามารถหลายๆ อย่างที่ไม่ซ้ำกัน	.054	.119	**.702**	.127	.024
e64	งานที่ข้าพเจ้าทำต้องใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลาย	-.007	.252	**.417**	.392	.270
e69	งานที่ทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้ากำหนดวิธีการทำงานได้อย่างอิสระ	.036	.147	.081	**.749**	.050

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก				
		JSI	**JAU**	**JID**	**JSK**	**JFE**
e73	งานที่ข้าพเจ้าทำมีผลกระทบต่อชีวิตของผู้อื่น	.011	**.544**	.085	.391	.217
e62	งานของข้าพเจ้าให้อิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง	.342	**.457**	.268	-.215	.144
e61	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ประกอบด้วยหน้าที่หลาย ๆ อย่างนอกเหนือจากการสอน และ ด้านวิชาการ	.073	-.011	**.710**	.062	-.006
e71	งานที่ข้าพเจ้าทำต้องอาศัยความรู้และความสามารถหลาย ๆ อย่างที่ไม่ซ้ำกัน	.054	.119	**.702**	.127	.024
e64	งานที่ข้าพเจ้าทำต้องใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลาย	-.007	.252	**.417**	.392	.270
e69	งานที่ทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้ากำหนดวิธีการทำงานได้อย่างอิสระ	.036	.147	.081	**.749**	.050
e74	งานที่ทำ ข้าพเจ้าสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง	.193	.007	.168	**.729**	.050
e65	งานที่ข้าพเจ้าทำเปิดโอกาสให้นักศึกษาประเมินการสอนว่าทำได้ดีเพียงใด	-.040	.277	-.018	.028	**.764**
e67	งานที่ทำไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้แสดงความคิดริเริ่ม และ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	.428	-.119	.046	.095	**.674**
e75	งานที่ข้าพเจ้าทำมีโอกาสได้ภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ	.031	.075	.476	.173	**.518**
	ค่าไอเกน	**2.06**	**1.86**	**1.57**	**1.57**	**1.53**
	% ความแปรปรวน	**13.76**	**12.41**	**10.48**	**10.47**	**10.19**
	% สะสม	**13.76**	**26.17**	**36.65**	**47.12**	**57.30**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 7 พบว่ามีข้อคำถามที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ตรงตามลักษณะของงาน สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูล (compute) เพื่ออธิบายความแปรปรวนของลักษณะของงานได้ดังนี้ ข้อ e61, e64 และ e71 อธิบายความแปรปรวนของความหลากหลายของทักษะ ข้อ e63, e68 และ e72 อธิบายความแปรปรวนของเอกลักษณ์ของงาน ข้อ e65, e67 และ e75 อธิบายความแปรปรวนของความสำคัญของงาน ข้อ e66, e70 และ e73 อธิบายความแปรปรวนของความอิสระในงาน ข้อ e69 และ e74 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ส่วนข้อคำถาม e 62 อธิบายความแปรปรวนได้ไม่ตรงกับลักษณะของงานข้อใด ผู้วิจัยจึงไม่นำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะของงานมีค่า ไอเกน (eigenvalues) ค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนสะสม พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ความสำคัญของงานมีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 13.76 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

องค์ประกอบที่ 2 ความอิสระในงานมีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 12.41 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

องค์ประกอบที่ 3 เอกลักษณ์ของงานมีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 10.48 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

องค์ประกอบที่ 4 หลากหลายของทักษะมีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 10.47 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

องค์ประกอบที่ 5 ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานมีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 10.19 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบของตัวแปรที่สกัดได้รวมกันมีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 57.30 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรภายนอกลักษณะส่วนบุคคล มีตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปรได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ ลักษณะมุ่งอนาคต และการรับรู้ความสามารถของตน แต่ละตัวแปรมีข้อคำถามที่อธิบายความแปรปรวนได้ตรง และไม่ตรงกับลักษณะส่วนบุคคลที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงทำการสำรวจองค์ประกอบ มีรายละเอียดในตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู

ข้อ	ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้เจตคติต่อวิชาชีพครู	ค่าน้ำหนัก
b34	ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น และ สบายใจกับการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	.74
b33	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากขึ้น เมื่อได้เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	.70
b35	ข้าพเจ้ายินดีที่จะบอกผู้อื่นด้วยความภาคภูมิใจว่า ข้าพเจ้าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	.69
b25	การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ นำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของข้าพเจ้า	.69
b32	การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถสร้างความก้าวหน้าให้ตัวเองได้ตลอดเวลา	.67
b23	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากขึ้น เมื่อได้เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	.67
b27	การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทำให้ข้าพเจ้ามีชีวิตที่มั่นคง	.66
b26	ข้าพเจ้าตั้งใจจะลาออกจากการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ หากมีงานอื่นที่ดีกว่า	.62
b28	ถ้ามีเงินทองมากพอที่จะอยู่อย่างสบาย ไม่มีใครคิดที่จะมาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	.61
b37	การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำให้ข้าพเจ้ามีความตื่นตัวทางวิชาการอยู่เสมอ	.55
b22	งานสอนเป็นกิจวัตรประจำวันที่น่าเบื่อหน่าย	.52
b24	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกกับการสอนนักศึกษา	.52
b21	การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำให้สุขภาพทรุดโทรม	.51
b29	งานสอนเป็นงานที่ทำให้เกิดความเครียด	.48
b36	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติการสอน	.46

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้เจตคติต่อวิชาชีพครู	ค่าน้ำหนัก
b31	ไม่ว่าใครก็สามารถมาทำงานสอนได้	.42
b30	เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น งานสอนก็มีเกียรติพอกัน	.14
	ค่าไอเกน	**5.82**
	% ความแปรปรวน	**34.25**
	% สะสม	**34.25**

จากตารางที่ 8 มีข้อคำถามที่อธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อวิชาชีพครูได้จำนวน 17 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อคำถามดังกล่าววิเคราะห์ข้อมูลอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าน้ำหนัก และค่าความร่วมกันขององค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 34.25 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต

ข้อ	ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้ลักษณะมุ่งอนาคต	ค่าน้ำหนัก
d57	ข้าพเจ้าจะวางแผนการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ผลงานออกมาดี และทันกำหนด	.76
d52	ข้าพเจ้ามักจะวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	.76
d49	ก่อนตัดสินใจลงมือทำในเรื่องใด ๆ ข้าพเจ้ามักจะคิดถึงผลลัพธ์ว่าจะเป็นไปได้หรือไม่	.75
d51	ข้าพเจ้ามักจะกำหนดรายการการทำงานไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรก่อน-หลัง	.73
d47	ข้าพเจ้ามักจะวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	.74
d55	ข้าพเจ้ามักจะไตร่ตรองด้วยเหตุ ด้วยผล ก่อนตัดสินใจเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม	.72
d54	ข้าพเจ้ามักจะมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อจะได้งานที่มีคุณภาพ	.72
d56	ข้าพเจ้ามักจะคิดว่าการตัดสินใจทำสิ่งใดในวันนี้จะมีผลกระทบในระยะยาว	.70

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้ลักษณะมุ่งอนาคต	ค่าน้ำหนัก
d60	ก่อนที่ข้าพเจ้าจะตัดสินใจทำอะไร ข้าพเจ้าจะคาดการณ์ถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร	.68
d50	หากข้าพเจ้าจะเข้าร่วมกิจกรรมใด ข้าพเจ้าจะคิดถึงผลดี ผลเสียที่จะตามมาเสมอ	.66
d48	หากจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคต ข้าพเจ้าจะใช้เวลาคิดนาน ๆ	.57
d53	ข้าพเจ้าพยายามเก็บออมเงินไว้ เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในอนาคต	.50
d58	ข้าพเจ้ามีความสามารถเพียงพอที่จะบริหารงานโครงการใหญ่ ๆ ได้สำเร็จ	.50
	ค่าไอเกน	**6.04**
	% ความแปรปรวน	**43.17**
	% สะสม	**43.17**

จากตารางที่ 9 มีข้อคำถามที่อธิบายความแปรปรวนของลักษณะมุ่งอนาคตได้จำนวน 13 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อคำถามดังกล่าววิเคราะห์ข้อมูลอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะมุ่งอนาคต ซึ่งมีค่าน้ำหนักและค่าความร่วมกันขององค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 43.17 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน

ข้อ	ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก
c45	ข้าพเจ้าสามารถกระตุ้นให้นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดโครงการใหม่ ๆ ของสาขาวิชา	.75
c43	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนา ทั้งส่วนบุคคล และทางวิชาการให้กับนักศึกษาได้	.74
c44	ข้าพเจ้าสามารถนำวิธีการที่ดี ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาเรื่องการขาดงบประมาณ และปัญหาการบริหารชั้นเรียนได้	.73
c41	แม้มีเหตุการณ์ที่น่าตื่นเต้นเกิดขึ้นในขณะที่ทำการสอน ข้าพเจ้าสามารถรวบรวมสติ เพื่อทำการสอนให้ดีต่อไป	.71
c42	ข้าพเจ้าสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักศึกษาเรียนรู้ได้ดี แม้ในขณะที่ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบาย	.70
c38	ข้าพเจ้าสามารถสอนเนื้อหาที่ซับซ้อนมาก ๆ ให้นักศึกษาที่เรียนอ่อนเข้าใจได้ดี	.68
c40	แม้ว่าข้าพเจ้าไม่ได้ทำการสอนนานแล้ว หากต้องกลับมาสอนอีก ข้าพเจ้าเชื่อว่าสามารถทำการสอนในหัวข้อที่นักศึกษาต้องการได้	.65
c39	ถ้าข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมาก ข้าพเจ้าสามารถสอนนักศึกษาที่เรียนอ่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้	.64
c46	ข้าพเจ้าสามารถนำเสนอโครงการใหม่ ๆ ได้สำเร็จ แม้เพื่อนร่วมงานจะคัดค้าน และไม่เห็นด้วยก็ตาม	.55
	ค่าไอเกน	**4.21**
	% ความแปรปรวน	**46.80**
	% สะสม	**46.80**

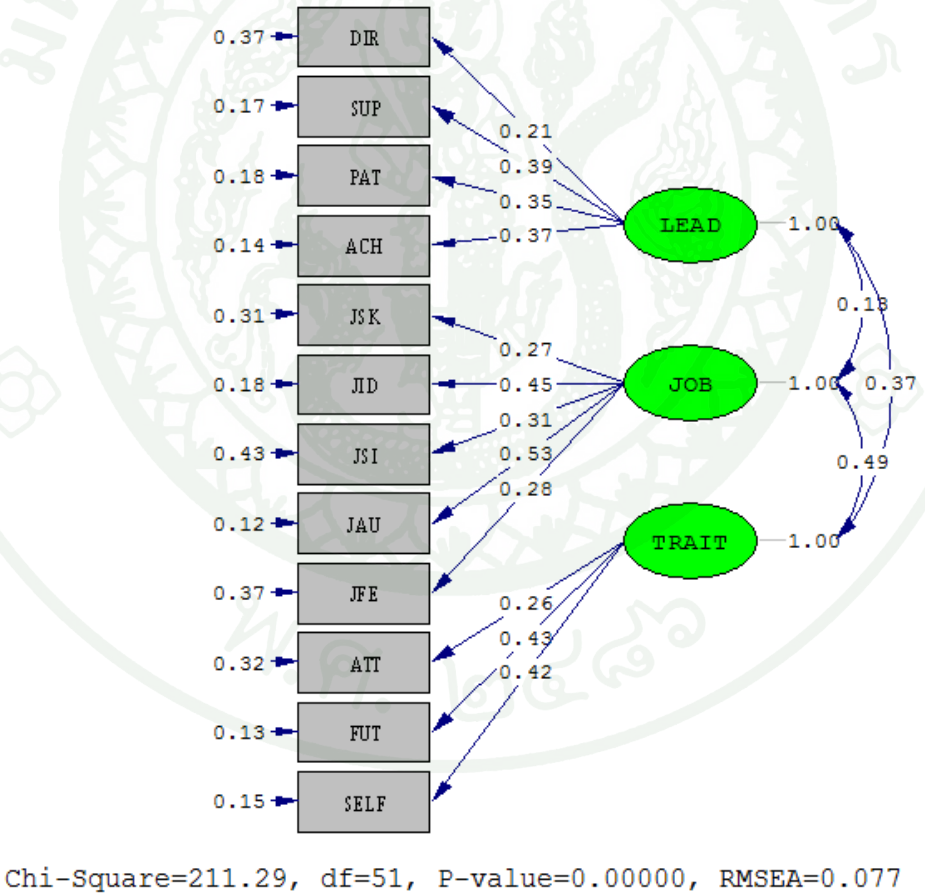
จากตารางที่ 10 มีข้อคำถามที่อธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนได้จำนวน 9 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อคำถามดังกล่าววิเคราะห์ข้อมูลอธิบายลักษณะส่วนบุคคลด้านการรับรู้ความสามารถของตนพบว่า มีค่าน้ำหนัก และ ค่าความร่วมกันขององค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 46.80 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนสะสมระหว่างร้อยละ 40-60

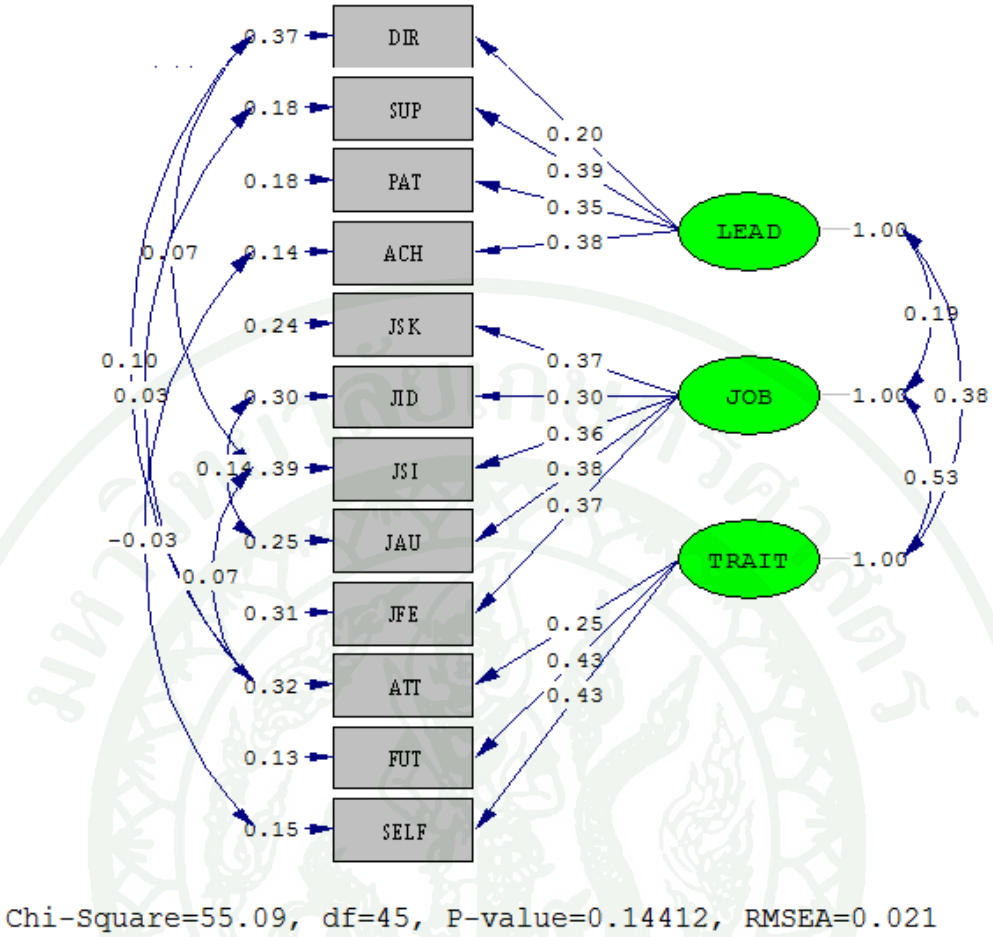
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภายนอก

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดำเนินการเพื่อตรวจสอบทฤษฎี สำรวจ และระบุองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ในที่นี้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และลักษณะส่วนบุคคล เหมาะสมในการเป็นตัวแปรสาเหตุหรือไม่ ผู้วิจัยนำตัวแปรภายนอกทั้งสามตัวแปร วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปพร้อมกัน ผลการวิเคราะห์ดังภาพที่ 11 และภาพที่ 12



ภาพที่ 11 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และลักษณะส่วนบุคคล ก่อนปรับให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนปรับ)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 12 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และลักษณะส่วนบุคคล หลังปรับให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับ)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 11 การปรับโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และลักษณะส่วนบุคคล

โมเดล	ก่อนปรับ	การแปลผล	หลังปรับ	การแปลผล
Chi-square	211.29		55.09	
df	51		45	
p-value	p=0.00000	ไม่ผ่านเกณฑ์	p=0.14412	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	4.14294	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.22422	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.077	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.021	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.92	ผ่านเกณฑ์	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.94	ผ่านเกณฑ์	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.91	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.97	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 11 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit Statistics) ที่ใช้วัดความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่า โมเดลแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และลักษณะส่วนบุคคล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Square Multiple Correlations for X-Variables หรือค่า R^2) ที่ได้จากสมการถดถอย เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และลักษณะส่วนบุคคล รายละเอียดในตารางที่ 12 ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 12 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)
แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร		
แบบสั่งการ	0..20	0.09
แบบสนับสนุน	0.39	0.46
แบบมีส่วนร่วม	0.35	0.40
แบบมุ่งความสำเร็จ	0.38	0.51
ลักษณะของงาน		
ความหลากหลายของทักษะ	0.37	0.36
เอกลักษณ์ของงาน	0.30	0.23
ความสำคัญของงาน	0.36	0.25
ความมีอิสระในงาน	0.38	0.36
ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน	0.37	0.30
ลักษณะส่วนบุคคล		
เจตคติต่อวิชาชีพครู	0.25	0.16
ลักษณะมุ่งอนาคต	0.43	0.58
การรับรู้ความสามารถของตน	0.43	0.56

จากตารางที่ 12 ตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในการวัดภาวะผู้นำมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.51 คือ พยากรณ์ได้ร้อยละ 51.00 รองลงมาได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.46 พยากรณ์ได้ร้อยละ 46.00 ความหลากหลายของทักษะ และความมีอิสระในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ในการวัดลักษณะของงานมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.36 คือ พยากรณ์ได้ร้อยละ 36.00 รองลงมาได้แก่ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.30 พยากรณ์ได้ร้อยละ 30.00 ลักษณะมุ่งอนาคต มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ในการวัดลักษณะส่วนบุคคลมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.58 คือพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.00 รองลงมาได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.56 พยากรณ์ได้ร้อยละ 56.00 ส่วนเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.16 คือพยากรณ์ได้ร้อยละ 16.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

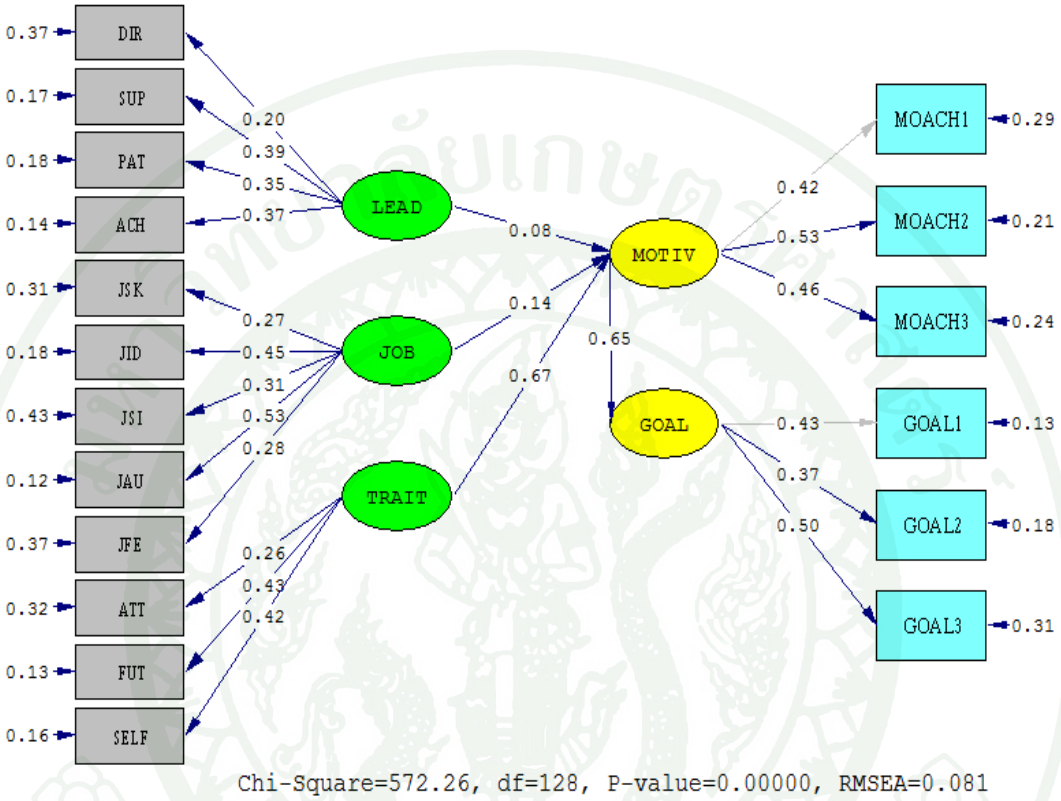
จากผลการวิเคราะห์ทั้งหมดสรุปได้ว่า องค์ประกอบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถวัดได้จริงด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ตามที่กำหนดไว้ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) จากมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุดได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39, 0.38, 0.35 และ 0.20 ตามลำดับ องค์ประกอบลักษณะของงาน สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ตามที่กำหนดไว้ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) จากมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุดได้แก่ ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ความหลากหลายของทักษะ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ความสำคัญของงาน และเอกลักษณ์ของงาน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38, 0.37, 0.37, 0.36 และ 0.30 ตามลำดับ องค์ประกอบลักษณะส่วนบุคคลสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรตามที่กำหนดไว้ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) จากมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุดได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต และเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.43, 0.43 และ 0.25 ตามลำดับ และรูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ดังนั้น แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และลักษณะส่วนบุคคล จึงใช้เป็นตัวแปรสาเหตุในโมเดลอิทธิพลแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนี้ได้

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และ แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อป้าหมายการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การศึกษาตัวแบบอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อป้าหมายการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อเป้าหมายการทำงานของบุคคลได้จำนวนสี่ตัวแปรได้แก่ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อป้าหมายการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับวัตถประสงค์ ผลการตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

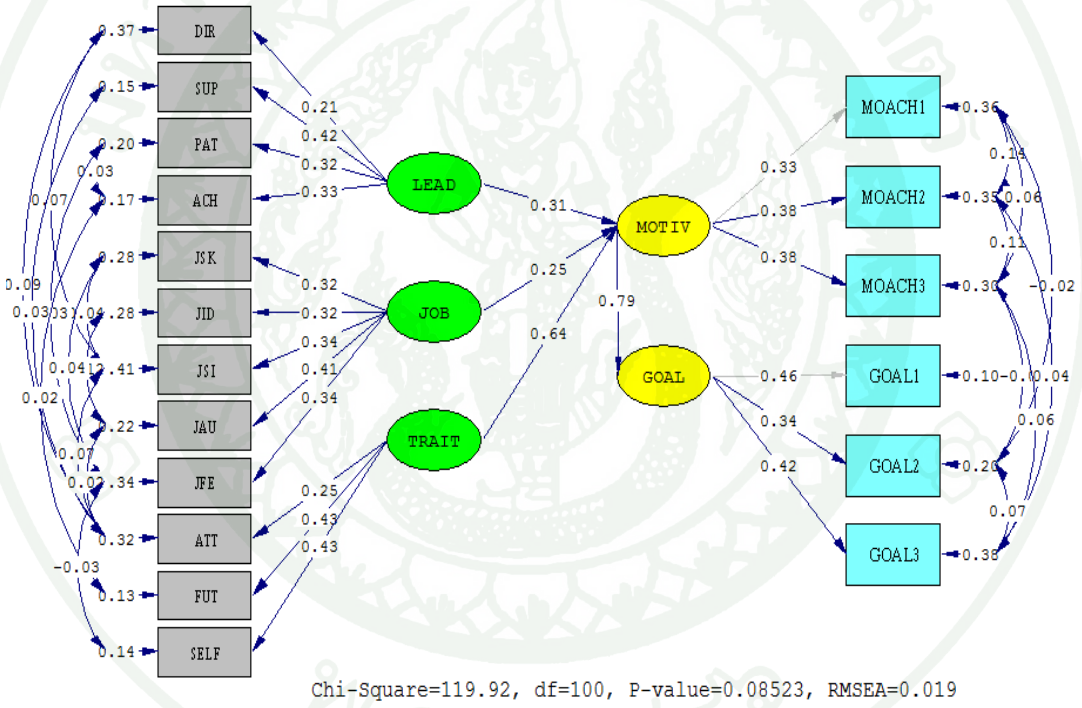


ภาพที่ 13 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงาน ก่อนการปรับโมเดลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนการปรับ)

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง อิทธิพลแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานครั้งที่หนึ่ง ก่อนการปรับโมเดลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าการทดสอบความกลมกลืน (fit indices) หรือมีค่าดัชนีความกลมกลืนไม่ผ่านเกณฑ์ โดยได้ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 572.26 ค่า df=128 มีนัยสำคัญ (p-=0.0000) ค่า χ^2 / df เกิน 2 ค่า RMSEA= 0.081, CFI= 0.92, GFI= 0.89, AGFI= 0.56

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อตัวแบบยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแก้ตัวแบบตามคำแนะนำของโปรแกรม เพื่อให้ได้ตัวแบบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด และตัวแบบที่ได้จะต้องมีความเป็นไปได้ และสามารถอธิบายได้อย่างมีเหตุผล โดยผู้วิจัยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปร และพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับแก้ตัวแบบ (modification indices) ที่ได้เสนอไว้ในการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง มาใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับตัวแบบให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ



ภาพที่ 14 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงาน หลังการปรับโมเดลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังการปรับ)

จากภาพที่ 14 ภายหลังการปรับโมเดล แสดงให้เห็นเส้นทางอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อเป้าหมายในการทำงาน คือ ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 119.92 ค่า df=100 ไม่มีนัยสำคัญ ค่าp-=0.08523

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค่า χ^2/df ไม่เกิน 2 ค่า RMSEA= 0.019 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แสดงตารางเปรียบเทียบดัชนีการปรับโมเดลไว้ในตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบดัชนีการปรับโมเดลก่อนและหลังการปรับโมเดลอิทธิพล แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดล	ก่อนปรับ	การแปลผล	หลังปรับ	การแปลผล
Chi-square	572.26		119.92	
df	128		100	
p-value	0.0000	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.08523	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	4.4708	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.1992	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.081	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.019	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.92	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.89	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.86	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.96	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์พบว่า หลังการปรับโมเดล แสดงให้เห็นเส้นทางอิทธิพลแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อเป้าหมายในการทำงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี กล่าวคือค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 119.92 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df=100 ค่า p-=0.08523 ค่า χ^2/df ไม่เกิน 2 และค่า RMSEA = 0.019

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังตารางที่ 14 ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม (TE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลทางตรง (DE) ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงาน

ตัวแปรสาเหตุ	LEAD			JOB			TRAIT			MOTIV		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ตัวแปรผล												
MOTI	0.31	-	-	0.25	-	-	0.64	-	-	-	-	-
GOAL	0.24	0.24	-	0.20	0.20	-	0.50	0.50	-	0.79	-	0.79
ค่าสถิติ Chi-square = 119.92, df = 100, p = 0.085, RMSEA = 0.019, CFI = 1.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.96												

ตัวแปร	DIR	SUP	PAT	ACH	JSK	JID	JSI	JAU	JFE	ATT	FUT	SELF	MOTI1	MOTI2	MOTI3	GOAL1	GOAL2	GOAL3
ค่าความเที่ยง	0.11	0.54	0.33	0.39	0.27	0.26	0.22	0.43	0.26	0.16	0.59	0.56	0.23	0.29	0.32	0.67	0.37	0.32

ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรแฝง	MOTIV	GOAL	LEAD	JOB	TRAIT
MOTIV	1.00				
GOAL	0.79**	1.00			
LEAD	0.58**	0.46**	1.00		
JOB	0.67**	0.53**	0.18**	1.00	
TRAIT	0.89**	0.70**	0.35**	0.56**	1.00

DE = direct effect, IE = indirect effect, TE = total effect

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากภาพที่ 14 และตารางที่ 14 จะเห็นว่า ตัวแบบอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงในการวิจัยตามวัตถุประสงค์หลังปรับมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าดัชนีทดสอบความกลมกลืน (fit indices) ดังนี้ ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 119.92 ค่า df = 100 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ายอมรับหลักที่ว่าตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า p- = 0.085 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI = 0.98) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI = 0.96) มีค่าตั้งแต่ 0.90 เป็นต้นไป และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA = 0.019) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (TE) ที่ส่งผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ พบว่ามีสี่ตัวแปรได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.79 ลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.50 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.24 และลักษณะของงาน (JOB) มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.20

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มีสามตัวแปรได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.64 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.31 และลักษณะของงาน (JOB) มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.25

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม (IE) ที่ส่งผลต่อเป้าหมายในการทำงาน พบว่า มีสามตัวแปรได้แก่ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.50 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.24 และลักษณะของงาน (JOB) ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.20

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (DE) ที่ส่งผลต่อเป้าหมายในการทำงาน พบว่า มีหนึ่งตัวแปรได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.79

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.11-0.67 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพยากรณ์นั้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ โดยอยู่ระหว่างร้อยละ 11.00-67.00

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรเป้าหมายในการทำงาน (GOAL) พบว่า มีค่าความเที่ยงหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ อยู่ระหว่าง 0.32-0.67 แสดงว่า ตัวแปรเป้าหมายในการทำงาน (GOAL) สามารถอธิบายความแปรปรวนของเป้าหมายการทำงานได้ โดยอยู่ระหว่างร้อยละ 32.00-67.00 ดังนั้นการวิเคราะห์ตัวแบบนี้จึงยอมรับได้ ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าสถิติที่มีค่าสูง แสดงว่าตัวแบบสมการโครงสร้างมีความเที่ยง (validity) (Joreskog and Sorbom, 1989)

เมื่อพิจารณาค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.18-0.89 ซึ่งทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าตัวแปรมีขนาดเพิ่มมากขึ้น ตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดเพิ่มขึ้นด้วย หรือหากตัวแปรหนึ่งมีขนาดลดต่ำลง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดต่ำลงด้วย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) กับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) มีค่าสูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.89 รองลงมา คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) กับตัวแปรเป้าหมายในการทำงาน (GOAL) มีค่าเท่ากับ 0.79 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป้าหมายในการทำงาน (GOAL) กับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) มีค่าเท่ากับ 0.70 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) กับตัวแปรลักษณะของงาน (JOB) มีค่าเท่ากับ 0.67 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) กับตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) มีค่าเท่ากับ 0.58 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะของงาน (JOB) กับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) มีค่าเท่ากับ 0.56 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป้าหมายในการทำงาน (GOAL) กับตัวแปรลักษณะของงาน (JOB) มีค่าเท่ากับ 0.53 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป้าหมายในการทำงาน (GOAL) กับตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) มีค่าเท่ากับ 0.46 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) กับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) มีค่าเท่ากับ 0.35 และน้อยที่สุด คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะของงาน (JOB) กับตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) มีค่าเท่ากับ 0.18

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ สรุปผลได้ว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงาน เป็นตัวแฝงภายนอกที่ส่งผลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์ (complele mediation)

ผลการศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ แบบภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39, 0.38, 0.35 และ 0.20 ตามลำดับ

1.2 ลักษณะของงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ ความหลากหลายของทักษะ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ความสำคัญของงาน และเอกลักษณ์ของงาน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38, 0.37, 0.37, 0.36 และ 0.30 ตามลำดับ

1.3 ลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ เจตคติต่อวิชาชีพครู โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.43, 0.43 และ 0.25 ตามลำดับ

1.4 แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38, 0.38 และ 0.33 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.5 เป้าหมายในการทำงาน ผลวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ ความต้องการการได้รับการยอมรับ และความคาดหวังในการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.46, 0.42 และ 0.34 ตามลำดับ

โดยสรุป ผลการศึกษาระดับของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอธิบายแบบภาวะผู้นำได้สูงสุด ลักษณะมุ่งอนาคต และการรับรู้ความสามารถของตนเองอธิบายลักษณะส่วนบุคคลได้สูงสุด อาจารย์มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานสูงกว่าลักษณะงานด้านอื่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงสุด และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นเป้าหมายสำคัญ

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ผลการศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) และลักษณะของงาน (JOB) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งอิทธิพลผ่านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.50, 0.24 และ 0.20 ตามลำดับ ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์สูงที่สุด (0.50)

โดยสรุป ตัวแบบอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 119.92, df = 100, p- = 0.08523, RMSEA = 0.019, CFI = 1.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.96) โดยแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์ (complele mediation)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อวิจารณ์

ข้อค้นพบจากการศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และ แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ ชี้ให้เห็นว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ และผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ และเป็นตัวแปรคั่นกลางที่สมบูรณ์ (complele mediation) และกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษานำแนวคิด ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายมาเป็นกรอบพื้นฐานแล้ววิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นั้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานในการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อค้นพบ และข้อวิจารณ์ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่กำหนดว่า เพื่อศึกษาระดับของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอธิบายแบบภาวะผู้นำได้สูงสุด ลักษณะมุ่งอนาคต และการรับรู้ความสามารถของตนเองอธิบายลักษณะส่วนบุคคลได้สูงสุด ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานอธิบายลักษณะของงานสูงกว่าด้านอื่น แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจอธิบายแรงจูงใจในการทำงานได้สูงสุด และความพึงพอใจในการทำงานอธิบายเป้าหมายในการทำงานได้สูงสุด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องแนวคิดของ Mccormic and Iigen (1985) ที่ให้ทัศนะว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ และศักยภาพของตน ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ และอาจเป็นเพราะตัวแปรทุกตัวเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหาร ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิผล และผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ นอกจากนั้นอาจเป็นเพราะปัจจุบันในวงการการศึกษามีการแข่งขันด้านคุณภาพและการบริการค่อนข้างสูง รวมทั้งรัฐบาลมีนโยบายให้สถาบันการศึกษามีการเตรียมความพร้อมในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2588 มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีการเตรียมความพร้อมในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีการเตรียมอธิการบดี และผู้บริหารด้านการทำวิจัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เจรจาความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำทางการศึกษา และผู้บริหารมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกอาเซียน มีการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยให้จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และทำผลงานวิชาการ มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และนักศึกษา (เปรื่อง กิจรัตน์ภร, 2551) ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนา และการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่า ปัจจัยบริหารส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สำหรับข้อค้นพบแต่ละตัวแปรสามารถอธิบายได้ดังนี้

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบตัวแปรสังเกตได้สี่ตัวแปรได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และแบบภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำทั้งสี่แบบ เป็นองค์ประกอบของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยที่แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการแสดงพฤติกรรมมากทุกแบบ อันแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทุกแบบมีความสำคัญในการบริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey (1996) ที่กล่าวว่า คงไม่มีผู้นำคนใดที่จะประสบความสำเร็จกับแบบของพฤติกรรมของตนเองแบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียวขณะเดียวกัน อาจเป็นเพราะแบบภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของสถาบันการศึกษา ดังที่ Hoy and Miskel (2001) ได้ชี้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินโดยผ่านเครือข่ายบุคคล และตามบทบาทขององค์การ ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปราณี มเหศักดานุภาพ (2546) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำสูงทุกด้าน

จากผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด กล่าวคือ แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอธิบายแบบภาวะผู้นำได้สูงสุด หรืออาจารย์ให้ความสำคัญกับแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ แสดงพฤติกรรมแบบสนับสนุนมาก ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดให้การบริหารในทุกระดับของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีลักษณะกระจายอำนาจ ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป สู่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย โดยภายในมหาวิทยาลัยมีการแบ่งหน่วยงานเป็นคณะวิชา ศูนย์ สำนัก ซึ่งการบริหารในแต่ละหน่วยงานภายในมีผู้บริหารสูงสุดคือ คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งระดับคณะวิชาและมหาวิทยาลัยได้มาโดยการสรรหา มีวาระคราวละสี่ปี และส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ในคณะวิชามาก่อน ดังนั้น เมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารในคณะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จึงเข้าใจความรู้สึก ความต้องการของอาจารย์ จึงให้การสนับสนุนให้ความเป็นมิตรกับอาจารย์ เปิดโอกาสให้อาจารย์เข้าถึงได้ง่าย ให้ความเสมอภาค สนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ โดยแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน House (1974); Avolio and Bass, (1995); Podsakoff, Moorman, and Fetter (1990) และ Rafferty and Griffin (2004) ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในลักษณะที่ห่วงใย คอยให้คำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน การให้การสนับสนุนทั่วไปกับผู้ใต้บังคับบัญชา การพยายามชี้แนะ ให้คำแนะนำ เคารพในความคิด และความต้องการ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และแสดงความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนถือว่าเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารในวงการการศึกษา ควรสร้างแบบภาวะผู้นำแบบนี้ขึ้นในตนเอง ดังที่ มัณฑนา อินทุสมิต (2545 อ้างใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547) กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนถือว่าเป็นสิ่งธรรมดาในผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และ เป็นสิ่งสำคัญที่ควรมีการสร้างขึ้นมาในวงการอุตสาหกรรม การทหาร การศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์การของรัฐ ผลที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมนี้ผู้นำจะได้รับความนิยมจากคนส่วนใหญ่ เพราะสอดคล้องกับความต้องการของคน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับจากคนอื่น ๆ ได้รับการยอมรับในความสามารถ และคุณค่า ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรให้ความสำคัญกับแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยการเสริมสร้าง และพัฒนาแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารทุกระดับ ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพของการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอันยั่งยืน

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แบบภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมาตามลำดับ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรให้ความสำคัญเช่นกัน เพราะแบบภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยในการบรรลุเป้าหมายองค์การ (Maqsood *et al*., 2013) รวมทั้งเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพของของภาวะผู้นำ กล่าวคือ มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างหรือลดความน่าสนใจ และ ความมุ่งมั่นของบุคคลในองค์การ (Obiwuru *et al*., 2011) โดยผู้บริหารจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Maqsood *et al*., 2013) ซึ่งการที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏใช้แบบภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล จึงจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น และผลผลิตของผู้ใต้บังคับบัญชา (Voon *et al*., 2011)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลักษณะของงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ห้าตัวแปรได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน เอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงานทั้งห้าด้าน เป็นองค์ประกอบของลักษณะของงาน โดยที่ ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน อธิบายลักษณะของงานได้สูงสุด หรืออีกนัย คือ อาจารย์ให้ความสำคัญกับลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานมากกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรับรู้ว่างานสอนที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อสังคม เป็นงานที่มีความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอน เป็นงานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะซึ่งแตกต่างจากอาชีพอื่น และเป็นงานที่ได้รับทราบผลสะท้อนกลับของงานจากผลการประเมินการสอนจากนักศึกษาและการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา ทำให้อาจารย์เกิดความพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ทำงานได้เต็มกำลังความสามารถ และศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1998) ที่กล่าวว่า การจัดลักษณะงานให้มีรูปแบบที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจในการทำงานที่จะทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เกิดความสุขในการทำงาน โดยแรงจูงใจเกิดจากการรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ทำไปซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานห้าด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน เอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน และเช่นเดียวกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะของงานสามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในตัวเองไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษณา อึ้งจิตรไพศาล (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ปัจจัยลักษณะงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ลักษณะงานทุกด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงควรให้ความสำคัญกับลักษณะทั้งห้าด้าน ควรมีการออกแบบงานที่ทำให้อาจารย์มีแรงจูงใจภายในที่จะทำงานมากขึ้น โดยลักษณะของงานควรเป็นดังนี้ 1) งานที่ทำควรมีกิจกรรมหลายอย่าง 2) งานที่ทำควรมีความซับซ้อนไม่ใช่ง่ายจนเกินไป 3) งานที่ทำควรมีโอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 4) งานที่ทำควรมีเอกลักษณ์ 5) งานที่ทำควรมีความสำคัญกับอาจารย์ 6) งานที่ทำควรให้อาจารย์มีความรับผิดชอบต่อผลของงาน 7) งานที่ทำควรให้อาจารย์มีโอกาสที่จะรู้ผลของงาน (Sergiovanni and Carver, 1980)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด กล่าวคือ อาจารย์ให้ความสำคัญกับลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่สอนหนังสือให้แก่นักศึกษาในขั้นปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก และเตรียมบัณฑิตที่พร้อมไปด้วยความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักศึกษา นอกจากนั้นยังทำหน้าที่สอนอย่างน้อยสองวิชาขึ้นไป ซึ่งต้องเตรียมคำสอนและ บรรยายให้นักศึกษาฟัง ต้องทบทวนเนื้อหา ออกแบบการสอน และ ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาที่สอนเพื่อปรับปรุงการสอนให้ทันสมัย เตรียมข้อสอบ คุมการสอบ และตรวจให้คะแนน อีกทั้งต้องทำการวิจัยทั้งที่เป็นเอกเทศและที่เกี่ยวกับการสอน รวมทั้งการทำวิจัยเพื่อนำข้อมูลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม และอาจมีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร อาจได้รับการขอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการสอน การวิจัยการ และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่อาจารย์สังกัดหรือศึกษามาเป็นพิเศษ ซึ่งงานลักษณะนี้บ่งชี้ว่าผู้ปฏิบัติต้องมีอิสระในการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบจึงจะทำให้การปฏิบัติในหน้าที่บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจารย์จึงให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มากที่สุด ดังที่ ยนต์ ชุ่มจิต (2550) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้สอนต้องมีความอิสระคล่องตัวในการดำเนินงาน มีเสรีภาพทางวิชาการเพื่อความเป็นเลิศ และดังที่ Hackman and Oldham (1980) ได้อธิบายว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน เป็นลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น และความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) จะเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความรับผิดชอบที่มีต่องาน ถ้าหากผู้ทำงานสามารถมีโอกาสควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเองมากขึ้นเท่าใด เขาผู้นั้นก็จะยิ่งรู้สึกมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมากยิ่งขึ้น (Hackman and Oldham, 1980) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รวงอรุณ โชตินอก (2550) ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบให้ความสำคัญ ลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานสูงที่สุด

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ ลักษณะมุ่งอนาคต และการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลทั้งสามด้าน เป็นองค์ประกอบของลักษณะส่วนบุคคล โดยการรับรู้ความสามารถของตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ตามลำดับ กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคต อธิบายลักษณะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏได้สูงสุด หรืออีกนัย คือ อาจารย์ให้ความสำคัญกับลักษณะของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองและลักษณะมุ่งอนาคตมากที่สุด ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ให้ความสำคัญกับลักษณะส่วนบุคคลของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อเป้าหมายของตนเอง และมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ivancevich (1988) ที่เชื่อว่า ประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรยุทธ (2556) และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ที่เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลหรือคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Characteristics) เป็นตัวบ่งชี้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจกับการคาดหวังของผู้บริหารได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การรับรู้เกี่ยวกับระดับความสามารถในการทำงานของตนเอง บุคลิกภาพส่วนตน ความต้องการ ทักษะ เป็นต้น ประกอบกับอาจารย์อาจเล็งเห็นว่า แนวคิดการบริหารมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่อาจารย์ และพนักงานเพิ่มขึ้น อาจารย์จึงเห็นความสำคัญในบทบาทของตนเองเป็นอย่างมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ ด้านการรับรู้ความ สามารถของตนเองของอาจารย์ และลักษณะมุ่งอนาคต โดยเฉพาะด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ควรมีการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์โดย ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์กับอาจารย์ใหม่ ทั้งในมหาวิทยาลัยและต่างมหาวิทยาลัย ควรให้อาจารย์ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ฝึกทักษะ และควรมีการจัดสรรทุนการทำวิจัยให้กับอาจารย์ เพื่อให้จะช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ความชำนาญและความมั่นใจทางวิชาการให้กับอาจารย์เป็นอย่างดี

จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ ลักษณะมุ่งอนาคต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ตามลำดับ กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ ลักษณะมุ่งอนาคต อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏได้สูงสุด หรืออีกนัย คือ อาจารย์ให้ความสำคัญกับลักษณะของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองและลักษณะมุ่งอนาคตมากที่สุด ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า อาจารย์เห็นว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อาจารย์อาจต้องปรับตัว และเรียนรู้ กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และการแสดงบทบาทหน้าที่ในฐานะอาจารย์มหาวิทยาลัยตลอดเวลา อาจารย์จึงพิจารณาว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคต เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำหน้าที่ดังกล่าว รวมทั้งต่อเป้าหมายของตนเอง และมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Day and Allen (2004) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี (2542) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อของบุคคลว่า ตนมีความสามารถที่จะจัดระบบ และกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1996) ที่กล่าวว่า สิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดง ออกขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณ์นั้น และบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นโอกาสที่จะจูงใจตนเอง มีสภาวะอารมณ์ที่ดี และพร้อมที่จะเลือกกิจกรรมที่ท้าทายเพื่อให้ตนเองไปสู่เป้าหมาย และจากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่อาจารย์ให้ความสำคัญ แสดงว่าอาจารย์เห็นว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่สำคัญ เพราะการเป็นอาจารย์ต้องสามารถปรับตัวได้เท่าทันสถานการณ์หรือปรับตัวนำหน้าสิ่งที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา และ สามารถเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่อนาคตได้อย่างเหมาะสม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546) อีกทั้งการเป็นอาจารย์ที่สอนในระดับมหาวิทยาลัยต้องสามารถกำหนดเป้าหมาย แผน และกลยุทธ์ที่สำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ทั้งการสอน การวิจัย และการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมได้ ต้องรู้จักอดทน อดกลั้นต่อสภาวการณ์ที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะปรากฏในด้านดีหรือไม่ดี ทั้งในห้องสอน ในห้องประชุม ในเวทีสาธารณ ในมหาวิทยาลัยหรือนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งลักษณะมุ่งอนาคต Nurmi (1991) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกในเป้าหมาย แผน และ กลยุทธ์ต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ดังนั้นในฐานะอาจารย์ที่สอนในระดับมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้ที่สามารถคิด วิเคราะห์มองการณ์ไกล รู้จักอดได้ รอได้ในทุกสถานการณ์ สามารถที่จะวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อเป้าหมายในอนาคต ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภรินทร์ วงชารี และคณะ (2555) ที่กล่าวว่า บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างแข็งขันในปัจจุบัน เพื่อที่จะรอรับผลดีในอนาคต และบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะรู้จักการตั้งเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนีกร ประสาร (2547) ที่พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู และลักษณะมุ่งอนาคตสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ48.80 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนาวรรณ ธนพรดี (2551) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก เจตคติต่อการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาระดับมาก และเป้าหมายในชีวิตอยู่ในระดับดี จากข้อค้นพบนี้มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของอาจารย์ และลักษณะมุ่งอนาคต โดยเฉพาะด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ควรกำหนดกลไกเพื่อพัฒนา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ประกอบด้วยตัวแปรเสังเกตได้สามตัวแปรได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งสามด้าน เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามลำดับ กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อธิบายแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ได้สูงสุด หรืออีกนัย คือ อาจารย์ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มากที่สุด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1969) ที่เห็นว่าทุกคนมีแรงจูงใจในตัวเอง และโดยทั่วไปการจูงใจผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการสำคัญสามประการ คือ ความต้องการบรรลุตามมาตรฐานของเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความปรารถนาการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ปรารถนาความรัก และมิตรไมตรีกับผู้อื่นหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือสามารถควบคุมผู้อื่นหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และเนื่องจากการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการบริหารลักษณะการกระจายอำนาจไปสู่คณะวิชา ศูนย์ สำนักต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย มีการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ โดยการให้ทุนทั้งการศึกษาต่อ และ การทำงานวิจัย ให้โอกาสอาจารย์ได้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์ในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ความคิด และบุคลิกภาพ เพื่อสังคมซึ่งถือว่าเป็นภารกิจที่หนัก และสำคัญมาก ดังที่มีคำกล่าวว่าสังคมจะคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่ของอาจารย์ สิ่งเหล่านี้เป็นกำลังใจในการทำงาน เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ เป็นพลังงาน เป็นตัวชี้นำ และ ค้ำจุนพฤติกรรม และ ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ (Luthans, 1998) เป็นพลังกระตุ้นให้อาจารย์ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, 2552) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) และ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการพัฒนา เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (standard of excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรสร้างระบบการจูงใจให้เป็นรูปธรรม และในการปฏิบัติภารกิจการใด ๆ อันจะต้องเกี่ยวข้องกับอาจารย์ ควรคำนึงถึงกระบวนการสร้างแรงจูงใจหรือการจูงใจ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถนำไปสู่แรงพลังทางบวกหรือทางลบ ซึ่งถ้าผู้บริหารเข้าใจหรือใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับบุคคลและโอกาส ก็จะจูงใจอาจารย์ให้สามารถเพิ่มผลิตภาพได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปรได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการได้รับการยอมรับ และความคาดหวังในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานทั้งสามด้าน เป็นองค์ประกอบของเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ โดยที่ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ ความต้องการการได้รับการยอมรับ และความคาดหวังในการทำงาน ตามลำดับ แสดงว่า อาจารย์บ่งชี้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ที่อาจารย์มุ่งหวังจะได้รับมากที่สุด อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการการได้รับการยอมรับ และความคาดหวังในการทำงาน ทุกตัวแปรเป็นสิ่งอาจารย์มุ่งหวัง และเป็นสิ่งสำคัญ เป็นสิ่งที่ช่วยในการขับเคลื่อนหรือกระตุ้นการทำงาน ลดความสับสน และให้ทิศทางที่ชัดเจนในสิ่งที่ต้องการ (Hoy and Hoy, 2006) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House ที่กำหนดว่า เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ของผู้ตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน รางวัล ผลประโยชน์ ที่จะทำให้เกิดความพยายามเพิ่มสูงขึ้นผ่านแรงจูงใจในการทำงาน (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) การที่ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีค่าน้ำหนักสูงสุด แสดงว่าอาจารย์บ่งชี้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่อาจารย์มุ่งหวังจะได้รับจากการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นเสมือนกุญแจหรือหัวใจของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (อรุณ รักธรรม อ้างใน วารีวรรณ คงชุ่ม และคณะ, 2550) เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน (สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์, 2552) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิเชษฐ์ พุ่มแจ้ง (2555) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับสูง และผลการวิจัยของ เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ที่พบว่า ความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังในการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย แสดงว่า อาจารย์ให้ความสำคัญกับความมุ่งหวังความต้องการความเจริญก้าวหน้าน้อย มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรเร่งพัฒนาเป้าหมายด้านนี้เพราะว่าความคาดหวังในหน้าที่การงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทำให้ชีวิตมีคุณค่า และยังช่วยให้ความต้องการขั้นพื้นฐานของเราบรรลุเป้าหมาย และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานตามความต้องการที่บุคคลมุ่งหวัง และบุคคลได้รับการกระตุ้น ดังที่ Hoy and Miskel (2001) กล่าวถึงความต้องการในความคาดหวังว่า บุคคลมีความต้องการที่จะคาดหวังในสิ่งที่ตนปรารถนาในอนาคต โดยเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังจนบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งผลสำเร็จนั้นจะนำไปสู่การได้รับรางวัล รวมทั้งการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) และลักษณะของงาน (JOB) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งอิทธิพลผ่านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.50, 0.24 และ 0.20 ตามลำดับ ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล เป็นตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์สูงที่สุด ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) และลักษณะของงาน (JOB) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ โดยส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.50 0.24 และ 0.20 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบรรลุเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ได้รับอิทธิพลจาก แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ และลักษณะของงาน โดยทุกตัวแปรมีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีการขับเคลื่อนผ่านแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ผลการวิจัยครั้งสอดคล้องกับกรอบมโนทัศน์ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ Northouse (2001) และ House (1974) ที่กำหนดว่า การบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล และ ขององค์การเป็นผลมาจาก แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะบุคคล และลักษณะของงาน โดยการบรรลุผลจะเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อมีการขับเคลื่อนผ่าน แรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ ทองมีศรี และคณะ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และลักษณะงานของครูส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครู ผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครู และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจิตร สงสาร (2552) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ผลการวิจัยพบว่า การสร้างภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.49 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.01 และ 0.01 ตามลำดับและสอดคล้องกับ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยทางอ้อมส่งผ่านพฤติกรรมการบริหารและบรรยากาศของโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิชัย สอนสุภี (2554) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย คือ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงินและระบบบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.84, 0.54, 0.52 ตามลำดับ จากผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัย สามารถช่วยให้อาจารย์บรรลุเป้าหมายการทำงานได้ด้วยการเสริมสร้างแรงจูงในใจการทำงานให้กับอาจารย์และควรคำนึงถึงการใช้แรงจูงใจรวมกับกิจกรรมอันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งของส่วนบุคคลและองค์การในที่สุด

ลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิชัย สอนสุภี (2554) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย คือ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงินและระบบบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.84, 0.54, 0.52 ตามลำดับ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบรรลุเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ได้รับอิทธิพลจาก ลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ House (1974) ที่เชื่อว่า ลักษณะของบุคคลเป็นตัวบงชี้คุณภาพหรือความสำเร็จที่สำคัญ โดยผู้ตามที่มีประสิทธิภาพจะรับรู้เป้าหมายขององค์การตามที่ผู้นำมุ่งหวัง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ivancevich *et al*. (1988) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยด้านองค์การหรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งลักษณะส่วนบุคคล มีองค์ประกอบสามตัวแปร คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้นการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเอง กล่าวคือ อาจารย์ที่มีความสามารถคาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละ หรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ถูกต้องในอนาคตได้ และอาจารย์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต กล่าวคือ อาจารย์ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ และอาจารย์ที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี กล่าวคือ อาจารยที่มีความรู้สึกหรือมีแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นอาจารย์ จะมีพลังหรือแรงผลักดันในตัวเอง ซึ่งกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมหรือมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าที่คาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ ส่งผลให้อาจารย์บรรลุเป้าหมายในการทำงานในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ จีรพรรณ กาญจนะจิตรา (2549) และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556) ที่กล่าวว่า การที่องค์การหรือหน่วยงานที่จะอยู่รอด หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับบุคคล สอง ประเภท คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า และผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม ซึ่งลักษณะของผู้ตามมีผลทำให้บุคคลเกิดความเชื่อ อารมณ์ความรู้สึก ผสมกันเป็นลักษณะนิสัยหรืออุปนิสัยบางประการ ซึ่งมีอิทธิพลควบคุมชี้นำการแสดง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมของบุคคลโต้ตอบต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมต่างกัน (สมใจ ลักษณะ, 2542)

ลักษณะส่วนบุคคล มีองค์ประกอบสามตัวแปร คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงาน โดยพบว่า มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.50 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลสูงที่สุดอธิบายได้ดังนี้

ลักษณะมุ่งอนาคต เป็นองค์ประกอบหนึ่งของลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต ถือเป็นบุคลิกภาพของบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจนปัจจนึก, 2520; วรวรรณ อัศวกุล, ม.ป.ป.) และบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะสามารถประเมินปัจจุบัน รวมทั้งสามารถกำหนดเป้าหมายหรือกำหนดแนวทาง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตได้ และลักษณะมุ่งอนาคตนี้ยังมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างมาก และความสำเร็จในแต่ละขั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานให้ขั้นตอนต่อไปให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย (มนเสฏฐ ประชาศิลป์ชัย, 2555) หากบุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างแข็งขันในปัจจุบันเพื่อที่จะรอรับผลดีในอนาคต บุคคลที่มีคุณลักษณะการมุ่งอนาคตจะรู้จักการตั้งเป้าหมาย หรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต (ศุภรินทร์ วงชารี และคณะ, 2555) Nurmi (1991) ได้นิยามลักษณะมุ่งอนาคตว่าหมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกในเป้าหมาย แผนและกลยุทธ์ต่าง ๆ ของบุคคลนั้น และเป็นผู้มีความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้รอได้ สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้ (นภาพร รักผกา และคณะ, 2553) ลักษณะมุ่งอนาคตยังเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งที่จะทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ เป็นคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่สังคมพึงประสงค์ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน และอนาคตดังผลการวิจัยของ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และคณะ (2553) ที่ศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพความเป็นครู คือ ความฉลาดด้านการเผชิญฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotients: AQ) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้สามารถข้ามผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคได้ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หาสาเหตุ และปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปรรคหาแนวทางแก้ไข มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ ไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้อื่น เป็นผู้ที่พร้อมรับกับอุปสรรค ความยากลำบากทุกสถานการณ์ ไม่คิดทางลบ สามารถแก้วิกฤติเป็นโอกาส สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ความสามารถ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการจัดการกับความยืดเยื้อของอุปสรรค หาวิธีการที่จะขจัดให้หมดไป เป็นคนใจสู้ มีมานะพยายาม อดทน มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Beal and Cockett (2010) ที่เสนอว่า ลักษณะมุ่งอนาคตถูกระบุว่าเป็นตัวบ่งชี้หลักของการเอาชนะความทุกข์ยากหรือความมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณิชากร พยุงแสนกุล (2551) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเจ็ดปัจจัย โดยหนึ่งในเจ็ด มีตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต และทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนได้ร้อยละ 48.8 ดังนั้นลักษณะมุ่งอนาคตเป็นตัวแปรเหตุที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จส่วนบุคคล รวมทั้งการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์ จึงควรส่งเสริม และเสริมสร้างให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีลักษณะมุ่งอนาคต เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ โดยผ่านแรงจูงใจการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า การรับรู้ความสามรถของตนเอง เป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถในการจัดระบบ และกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ (Bandura, 1997) และเป็นความเชื่อของบุคคลว่า ตนมีความสามารถ มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mcshane and Von Glinow, 2003) นอกจากนั้น Day and Allen (2004) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) เป็นเรื่องความเชื่อ และ ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า จะสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ ซึ่งถ้าบุคคลมีความเชื่อดังกล่าว โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จได้ก็จะมีมากขึ้น เช่น จะมีความมุ่งมั่น มีการตั้งเป้าหมายใน การทำงาน มีการวางแผน มีความพยายาม และมองเห็นความสำเร็จ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ใจนวล พรหมมณี (2550) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Skaalvik and Skaalvik (2007) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครู และ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และ ความสำเร็จของนักเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนีกร ประสาร (2547) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานลักษณะมุ่งอนาคต สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ คิดเป็นร้อยละ 53.40 และสอดคล้องกับผลวิจัยของ อรอุษา จันทศร (2551) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้ง 12 มาตรฐาน รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Adebomi *et al*. (2012) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นตัวแปรสาเหตุที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จส่วนบุคคล รวมทั้งการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏจำเป็นต้องมีระบบที่สามารถดึงดูดและรักษาคนดีและเก่ง ให้มาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย ดังคำกล่าวที่ว่าอาจารย์ที่เก่ง กล้า สามารถ คือ จุดเริ่มต้นของการพัฒนา นั่นคือ หากมหาวิทยาลัยที่มีอาจารย์เก่ง กล้าจะนำความรู้ความสามารถสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างยั่งยืน เพราะอาจารย์ที่มีคุณภาพคือ ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศ (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2552) ฉะนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏควรส่งเสริมและพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองของอาจารย์ให้สูงขึ้น โดยการวางนโยบายและกำหนดแผนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์และมหาวิทยาลัยต่อไป

เจตคติต่อวิชาชีพครู เป็นองค์ประกอบหนึ่งของลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า เจตคติมีคุณสมบัติเป็นแรงจูงใจอันที่จะทำให้บุคคลประเมิน และเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือจะเป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น นอกจากนั้นเจตคติยังเป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นบวกหรือลบ เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลต่อสิ่งของ สังคม ความคิดหรือเหตุการณ์ (Willkinson, and Campbell, 1997) และเป็นตัวตัดสินพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อการตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ๆ ต่อวัตถุหรือต่อสถานการณ์ (Gibson, 2000) ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ ปราณี รามสูตร (2528) กล่าวว่า เจตคติมีอิทธิพลทำให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้ผลดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) ที่พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อการคงอยู่ในอาชีพครู คือ เจตคติต่ออาชีพครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553) พบว่า ตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครูส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Samithamby (2013) ที่พบว่า เจตคติในส่วนความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ahmad *et al*. (2010) ที่พบว่า เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย ขณะที่เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูก็มีความสำคัญมากดุจเดียวกันกับโครงเหล็กภายในที่ช่วยยึดอาคารให้มั่นคงและแข็งแรง เพราะบุคคลที่เป็นครู เมื่อเกิดเจตคติที่ดีต่องานของตนหรือพอใจในงานที่ตนทำอยู่ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุข และมีความตั้งใจในการทำงานอย่างดีที่สุด และเจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อวิชาชีพครู ทั้งนี้เพราะเจตคติของครูจะเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้เจตคติ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ครูที่ไม่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน เช่น ไม่เห็นคุณค่า และความสำคัญของวิชาชีพ ไม่มีความภาคภูมิใจ ไม่คิดจะปรับปรุงวิชาชีพให้ก้าวหน้า และไม่กระทำตนเป็นครูที่ดีในสายตานักศึกษา เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน (สมเกียรติ ทานอก, 2555) ดังนั้นมหาวิทยาลัย จึงสร้าง และส่งเสริมให้อาจารย์เกิดมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพหรือการทำงาน ซึ่งหากอาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานแล้วย่อมส่งผลต่อเป้าหมายการทำงาน มีความสุข มีประสิทธิภาพ และ บรรลุเป้าหมายต่อไป

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริรัตน์ ทองมีศรี และคณะ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครู ผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบรรลุเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ได้รับอิทธิพลจากแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร แสดงว่า เมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของตนไม่ว่าจะเป็นคณบดีหรือคณะผู้บริหารที่ตนสังกัดอยู่มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบสั่งการแล้ว ทำให้อาจารย์เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้มีพลังในการทำงานงานมากขึ้น ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2010 cited in Malik, 2013) และ Yukl (2005) กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ติดตาม โดยผู้นำใช้ความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ติดตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยแบบภาวะผู้นำในองค์การคือ ปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างหรือลดความน่าสนใจ และความมุ่งมั่นของบุคคลในองค์การ (Obiwuru *et al*., 2011) อีกทั้งแบบภาวะผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อแรงจูงใจในการทำงาน และต่อความคาดหวังในงานของพนักงาน (Lashbrook, 1997; Maqsood *et al*., 2013; Breckenridge, 2000; Vries *et al*., 1998; Cairns, 1996 cited in Ekaterini, 2010; Tsai, 2011; Rizi *et al*., 2013; ยุพาภรณ์ ขานพล, 2551; Malik, 2012; Malik, 2013) และสอดคล้องกับทัศนะของ NIST (2009

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อ้างใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถาบันการศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้นำระดับสูงในการชี้นำให้สถาบันมีความยั่งยืน อีกทั้งภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย และสอดคล้องกับทัศนะของ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานด้านต่าง ๆ ในองค์การ ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลได้ และช่วยให้ องค์การประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (1999 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องรู้ทั้งการนำ (lead) ควบคู่ไปกับการบริหาร (manage) เพราะต่างมีความสำคัญ และจำเป็นสำหรับองค์การ โดยการบริหารจัดการตามแนวเดิมนั้นจะช่วย ให้องค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าหรือนักศึกษา ต่อผู้ถือหุ้นหรือผู้มีส่วนได้ ส่วนขององค์การหรือมหาวิทยาลัย ต่ออาจารย์ และ บุคลากร และต่อบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ขณะเดียวกันองค์การก็ต้องการมีผู้นำที่เข้มแข็งในการสร้างวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงจูงใจ และ แรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรได้ดี รวมทั้งนำพาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องต่อ สภาวการณ์ใหม่ได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชำนาญ ปาณาวงษ์ (2553) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้รับ อิทธิพลทางตรง จากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยมีอิทธิพลทางบวกต่อการทำวิจัยของ อาจารย์ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ บุญโรม ลามุล (2550) ที่ศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำแบบ วิถีทาง-เป้าหมายในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนการอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่านำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงว่า เมื่ออาจารย์รู้สึกว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความห่วงใยในสุขภาพที่ดีของ อาจารย์ และความต้องการส่วนบุคคล รวมทั้งแสดงความเป็นมิตร และเปิดโอกาสให้เข้าถึงผู้บริหาร ได้ง่าย และรวมถึงการเข้าใจในความต้องการที่เป็นอยู่ที่ดีของอาจารย์จะทำให้อาจารย์เกิดพลัง มุ่งมั่น ในการทำงานมากกว่าที่คาดหวังโดยไม่หวังผลตอบแทนในเชิงรางวัล แต่มุ่งเน้นที่ความสำเร็จของ งานเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ Litwin and Stringer (1968 อ้างใน สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์, 2552) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์การ จะช่วยลดความกังวล และอุปสรรคในส่วนที่เกี่ยวกับงานลงได้ ในขณะเดียวกันการที่บุคคลได้รับการสนับสนุนทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทำให้อาจารย์มีขวัญกำลังใจ ส่งผลให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับ จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547 อ้างใน สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์, 2552) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่เอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของอาจารย์ รวมทั้งเห็นคุณค่า และสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันของอาจารย์ จะทำให้อาจารย์เกิดความผูกพันกับสถานศึกษา ยินดีจะเสียสละ และปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ Russell, Altealer, and Velgen (1987 อ้างใน สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์, 2552) ที่พบว่า การที่อาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลให้อาจารย์ทำงานบรรลุผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์ (2552) ที่พบว่า การสนับสนุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.17 ดังนั้นจึงควรสร้างและส่งเสริมให้ผู้บริหารมาหาวิทยาลัยราชภัฏ มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เพื่อให้อาจารย์เกิดความมุ่งมั่น มีขวัญกำลังใจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ ทองมีศรี และคณะ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานของครูส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครู ผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบรรลุเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ได้รับอิทธิพลจาก ลักษณะของงาน แสดงว่า เมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรับรู้ว่า ลักษณะของงานตามแนวคิดทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะของงาน (job characteristic theory) ของ Hackman and Oldham (1980) ที่เชื่อว่า มิติของงานห้ามิติ คือ 1) ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน (skill variety) 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) 3) ความสำคัญของงาน (task significance) 4) ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) 5) ผลป้อนกลับของงาน (feedback) จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคล และส่งผลต่อผลลัพธ์ในเรื่องผลงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอิทธิพลจากคุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจทั้งสาม และภาวะทางจิตใจนี้ จะส่งผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน โดย Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน นับว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (internal motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง ซึ่งลักษณะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำเร็จ และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน (Milton, 1981) การรับรู้ของอาจารย์ในลักษณะของงานของอาจารย์ มีอิทธิพลต่อระดับ และประเภทของแรงจูงใจของอาจารย์ ซึ่งหากลักษณะของงานอยู่ในระดับที่ดี จะเป็นแรงจูงใจของอาจารย์ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานเพิ่มขึ้นในที่สุด จะช่วยเพิ่มผลผลิตในมหาวิทยาลัยในที่สุด (Asgari, 2013) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัย ภิญโญ มนูศิลป์ (2551) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนโดยปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ซึ่งมีองค์ประกอบห้าด้าน คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของภาระงาน ด้านความสำคัญของภาระงาน ด้านความเป็นอิสระ และด้านการสะท้อนผลมีอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิผลของทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนุช โรจนเลิศ (2540) ที่พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.64 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษณา อึ้งจิตรไพศาล (2542) และ Hadi and Adil (2010) ที่พบว่า ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน และพบว่า ลักษณะของงานเป็นตัวทำนายแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Kumar *et al*. (2011) ที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงานเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานกับผลลัพธ์การทำงานของบุคคลอันได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป และความพึงพอใจของการเจริญเติบโตของงานและแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก และยังพบว่าลักษณะของงานมีส่งผลต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคคลอัน ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจัดโอกาสให้อาจารย์ได้เลือกกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย มีโอกาสได้ปฏิบัติกับสังคมภายนอก มีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อกระตุ้นและเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ Sergiovanni and Carver (1980) กล่าวว่า ลักษณะของงานการสอนในโรงเรียนที่จะช่วยทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นได้แก่ จัดให้มีกิจกรรมหลากหลายในการทำงานเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีโอกาสที่จะรับรู้ผลของการทำงานเห็นว่างานมีความเด่นชัด มีความสำคัญ เป็นต้น

โดยสรุป วัตถุประสงค์การวิจัยข้อสอง เป็นการศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า เป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ได้รับอิทธิพลจาก แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานโดยส่งอิทธิพลผ่านแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ การที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความต้องการการได้รับการยอมรับ และเกิดความคาดหวังในงานขึ้นอยู่กับ แบบภาวะผู้นำของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานเป็นสำคัญ โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวเชื่อม (mediator) ที่มีความสำคัญระหว่างตัวแปรดังกล่าวกับเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับกรอบมโนทัศน์ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House ที่กำหนดว่า การบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล และขององค์การเป็นผลมาจาก แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะบุคคล และลักษณะของงาน โดยการบรรลุผลจะเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อมีการขับเคลื่อนผ่าน แรงจูงใจในการทำงาน ขณะเดียวกันการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวทำนายเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต และเจตคติต่อวิชาชีพครู ดังนั้นเพื่อให้อาจารย์บรรลุเป้าหมายการทำงานอย่างมีทิศทาง สามารถเล็งเห็นผลสำเร็จได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงควรมีกระบวนการหรือกลไกการดำเนินการเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และลักษณะของงานของอาจารย์โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์มากที่สุด ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีการศึกษา 2553 ทั้ง 40 แห่ง จำนวน 11,455 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สุ่มมาจากประชากรอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีการศึกษา 2553 รวม 12 แห่ง จำนวน 720 คน ด้วยการสุ่มสองขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยขั้นตอนแรกการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการสุ่มเลือกมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยแบ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏออกเป็นห้าภูมิภาค จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มแบบโควต้า โดยใช้หลักการ คือ ภูมิภาคที่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มากกว่า 10 แห่ง เลือกมาสามแห่งส่วนภูมิภาคที่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ต่ำกว่า 10 แห่ง เลือกมาสองแห่งผลการสุ่มเลือกมหาวิทยาลัย ได้จำนวน 12 แห่ง และขั้นที่สองการเลือกตัวอย่างที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนจากแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้ตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 720 คน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรเหตุได้แก่ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และแบบภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรผลได้แก่ เป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน และความต้องการการได้รับการยอมรับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผ่านการพิจราณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนใช้จริง โดยทดลองใช้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีลักษณะเช่นเดียวกับตัวอย่างที่จะให้ข้อมูลจำนวน 3 แห่ง รวม 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง ได้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น10 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดลักษณะมุ่งอนาคต ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดลักษณะของงาน ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ตอนที่ 8 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ตอนที่ 9 แบบสอบถามวัดความคาดหวังในการทำงาน ตอนที่ 10 แบบสอบถามวัดความต้องการการได้รับการยอมรับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ จำนวน 720 คน โดยทางไปรษณีย์ และติดตามทวงถามทางโทรศัพท์ ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2553 – มีนาคม 2554 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 534 ชุด คิดเป็นร้อยละ 74.17

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยวิเคาะห์ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) และ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. วิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 เพศชาย จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ในด้านตำแหน่งทางวิชาการ ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 448 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 รองลงมา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 รองศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ด้านสถานภาพ ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 รองลงมา อาจารย์สัญญาจ้าง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ด้านระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ระยะเวลาทำงาน 11-25 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

2. ผลการศึกษาระดับของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ แบบภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39, 0.38, 0.35 และ 0.20 ตามลำดับ

2.2 ลักษณะของงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ ความหลากหลายของทักษะ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ความสำคัญของงาน และเอกลักษณ์ของงาน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38, 0.37, 0.37, 0.36 และ 0.30 ตามลำดับ

2.3 ลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ เจตคติต่อวิชาชีพครู โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.43, 0.43 และ 0.25 ตามลำดับ

2.4 แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38, 0.38 และ 0.33 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.5 เป้าหมายในการทำงาน ผลวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงสุด รองลงมาคือ ความต้องการการได้รับการยอมรับ และความคาดหวังในการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.46, 0.42 และ 0.34 ตามลำดับ

โดยสรุป ผลการศึกษาระดับของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอธิบายแบบภาวะผู้นำได้สูงสุด ลักษณะมุ่งอนาคต และการรับรู้ความสามารถของตนเองอธิบายลักษณะส่วนบุคคลได้สูงสุด อาจารย์มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานสูงกว่าลักษณะงานด้านอื่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงสุด และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นเป้าหมายสำคัญ

3. ผลศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ สรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (TRAIT) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) และลักษณะของงาน (JOB) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งอิทธิพลผ่านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.50, 0.24 และ 0.20 ตามลำดับ ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล เป็นตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์สูงที่สุด

โดยสรุป ตัวแบบอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 119.92, df = 100, p- = 0.08523, RMSEA = 0.019, CFI = 1.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.96) โดยแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์ (complele mediation)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาอิทธิผลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้เห็นแนวทางในการนำความรู้ที่ได้รับ และข้อค้นพบมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทางการศึกษามีดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ พบว่า โมเดลแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏควรนำข้อค้นพบครั้งไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายในการพัฒนาทั้ง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ และให้ความสำคัญกับทุกตัวแปรด้วยกระบวนการพัฒนาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

2. จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต และเจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นสาเหตุของการเกิดเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ ข้อค้นพบดังกล่าว เป็นการสร้างความกระจ่างชัดว่า การที่จะทำให้อาจารย์บรรลุเป้าหมายในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์เป็นหลักสำคัญที่สุด กล่าวคือ การที่อาจารย์มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีลักษณะมุ่งอนาคต และเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏควรตระหนักและให้ความสำคัญ ในเรื่องเจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเองของอาจารย์ ลักษณะมุ่งอนาคต เพราะลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวเป็นตัวทำนายหรือเป็นสาเหตุของการเกิดเป้าหมายการทำงาน หรือกล่าวอีกนัย คือ การมีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความต้องการการได้รับการยอมรับและเกิดความคาดหวังใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทำงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏควรดำเนินการ 1) กำหนดนโยบายส่งเสริม และพัฒนาวางแผนอย่างเป็นระบบในการพัฒนาอาจารย์ให้เกิดคุณลักษณะดังกล่าว ด้วยการพัฒนาระยะสั้นก่อนเข้าทำหน้าที่อาจารย์และระหว่างการทำหน้าที่อาจารย์ อาจฝึกอบรมแบบเข้มอย่างต่อเนื่อง โดยกลยุทธ์การพัฒนาให้อาจารย์เกิดการมีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง ให้เน้นที่แรงจูงใจในการทำงานหรือการกระตุ้นให้เกิดพลังผลักดัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดพฤติกรรมสร้างผลการทำงานตามมา 2) นำลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวกำหนดเป็นคุณสมบัติของการเข้าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของการเกิดเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพในการบริหาร การวางแผน การนำ และการจูงใจอาจารย์ของตนตัวผู้บริหารเอง เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการบริหาร และควรมีการกำหนดแนวทางพัฒนา ลักษณะของงาน และแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องเน้นการพัฒนาผ่านแรงจูงใจในการทำงานโดยแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ควรมีการส่งเสริมให้มีการสร้างภาวะผู้นำกับผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถบริหารจัดการในฐานะผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารได้ทุกสถานการณ์

4. จากผลการศึกษาที่พบว่า ลักษณะของงานเป็นสาเหตุของการเกิดเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาระบบงานของมหาวิทยาลัย โดยควรดำเนินการ 1) การกำหนดนโยบาย ควรให้อาจารย์ร่วมออกแบบงานให้สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะของงานโดยคำนึงถึงความหลากหลายของลักษณะของทักษะของอาจารย์ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานและการสะท้อนผลการทำงาน การกำหนดภาระงานของอาจารย์ให้สอดคล้องกับลักษณะดังกล่าวจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้อาจารย์เกิดพัฒนาผลงานทางวิชาการการทำงานและเกิดความคาดหวังจากการทำงานของอาจารย์ จึงจะเกิดประสิทธิผลมากที่สุด 2) มหาวิทยาลัยจัดระบบของงานของอาจารย์ให้มีระเบียบแบบแผน โดยกำหนดขอบข่ายของงานที่อาจารย์จะต้องรับผิดชอบให้ชัดเจนและกำหนดกิจกรรมการทำงานที่มีเป้าหมายของงานให้สอดรับกันระหว่างเป้าหมายของมหาวิทยาลัยกับเป้าหมายการทำงานของอาจารย์ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และนำเสนอเป็นผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและลักษณะของงานกับเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏควรสร้างระบบการจูงใจให้เป็นรูปธรรม และในการปฏิบัติภารกิจการใด ๆ อันจะต้องเกี่ยวข้องกับอาจารย์ ควรคำนึงถึงกระบวนการสร้างแรงจูงใจหรือการจูงใจ 3 ด้านได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นสองตัวแปรที่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักถึง โดยควรให้อาจารย์ได้ทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนเพื่อเกิดมิตรไมตรีที่ดีและการยอมรับซึ่งกันและกัน ควรให้อาจารย์ได้มีโอกาสในการกำกับแนวทางการทำงานด้วยตัวอาจารย์เองและผู้อื่นบ้าง และควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย ระบบการจัดการบุคลากร ระบบการจัดสรรเงินเดือนและรางวัล ระบบการฝึกอบรมและพัฒนา ระบบสวัสดิการ รวมทั้งควรส่งเสริมให้อาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยจัดระบบการสนับสนุนตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กำหนดแนว ทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ โดยมหาวิทยาลัยควรมีแนวการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นการวางเป้าหมายของงาน ซึ่งทำให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติ โดย 1) การมอบหมายงานโดยควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวของอาจารย์ 2) ควรมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ 3) แนวทางการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงาน โดย 3.1) ให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 3.2) ให้อาจารย์ผู้รับมอบรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง 3.3) ให้อาจารย์ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพอใจของอาจารย์ 3.4) ให้อาจารย์ได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทาย 3.5) ให้อาจารย์ได้ทำงานที่สามารถทำให้สำเร็จได้ การพัฒนาดังกล่าวเป็นการจูงใจที่เป็นเลิศเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในงานไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาจารย์

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต และเจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นสาเหตุของการเกิดเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ที่สำคัญ ผลการวิจัยปรากฏว่า ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญน้อยที่สุด ควรมีการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้เจตคติต่อวิชาชีพครูของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและลักษณะของงานกับเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ กล่าวคือ แรงจูงใจในการทำงานตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์ ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อค้นหารูปแบบที่เหมาะสม และเพื่อนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2528. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศรีเดชาการพิมพ์.

กฤษณา อึ้งจิตรไพศาล. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ปัจจัยลักษณะงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กษมาพร ทองเอื้อ. 2555. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กองนโยบายและแผน. 2551. **เอกสารรายงานแผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ. 2551-2554) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.** ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กัลยา กิตติธาดากุล. 2544. **การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาการพัฒนา, มหาวิทยาลัยของแก่น.

กาญจนา จันทร์ไทย. 2539. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กานต์สินี ปิติสุข. 2550. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติมา ปรีดีดิลก. 2540. **การบริหาร และ การนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2550. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ศักดิ์. 2546. **การคิดเชิงอนาคต.** กรุงเทพมหานคร: ซัคเซสมีเดีย.

จันทนา นันทิกร. 2533. **การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์. 2551. **ภาวะผู้นำของคณบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิตราภา ยศวัฒนะ. 2541**. การยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของพนักงานการบินไทยจำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตรศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง 2541. **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จีรพรรณ กาญจนะจิตรา. 2549. “ภาวะผู้นำ.” **วารสารรามคำแหง.** 26 (1): 138-150

จุฑามาศ ชื่นจิตร. 2550. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชานันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัญฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม, ภารดี อนันต์นาวี และ คุณวุฒิ คนฉลาด. 2553. **รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง การศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562).** ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ใจนวล พรหมมณี. 2550. **การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย, วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี , อรพินทร์ ชูชม, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2552. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล”. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์** 15 (1 มกราคม 2552).

ชำนาญ ปาณาวงษ์. 2553. **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา.** วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชนิกา แสงศร. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงาน และ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอะไหล่รถยนต์.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรแกรสซิฟ.

ณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล. 2546. **การตั้งเป้าหมาย.** เอกสารประกอบการฝึกอบรมทักษะชีวิต 2 ประจำปีการศึกษา 2546. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณิชากร พยุงแสนกุล. 2551. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2539. **ชุดฝึกอบรมเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

_____. 2543. **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัย และ การพัฒนาบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

_____ และ เพ็ญแข ประจนปัจจนึก. 2520. **จริยธรรมของเยาวชนไทย.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____, อรพินทร์ ชูชม และ สุภาพร ลอยค์. 2529**. การควบคุมอิทธิพลของสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะที่สำคัญของเยาวชนไทย.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ถวิล มาตรเลี่ยม. 2542. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ”. **วิทยาจารย์.** 98 (5 สิงหาคม 2542): 2.

ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล. 2553. **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนาธรรมองค์การ การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. 2554. **บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ และ จิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ธนาวรรณ ธนพรดี. 2551. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อเป้าหมายในชีวิตของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนด์ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ธร สุนทรายุทธ. 2556. **พฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนติกุล การพิมพ์ จำกัด.

ธวัช กรุดมณี. 2550. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัญญา ผลอนันต์. 2546. **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางสร้างความพึงกอใจแพนักงาน.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.

ธิติพร ตนัยโชติ. 2549. “ภาวะผู้นำ”. **วารสารศูนย์บริการวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น.** 14 (2): 42-47.

นงนุช โรจนเลิศ. 2540. **ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล การวิเคราะห์ลิสเรล.** วิทยานิพนธ์การศึษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภาพร รักผกา และคณะ. 2553. “ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาจิตลักษณะต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยหัวใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา”. **วารสารกองการพยาบาล** 37 (3 กันยายน - ธันวาคม 2553): 1-2.

นฤมล สุ่นสวัสดิ์. 2549. **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: วันทิพย์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นรุตม์ พรประสิทธิ์. 2554. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน:กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์.** งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นวพล พลอยเลื่อมแสง. 2548. **ปัจจัยพยากรณ์เจตนาเชิงพฤติกรรมในการยอมรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามแนวทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2533. **คู่มือฝึกอบรมการวางแผนชีวิตและ อาชีพ.** กรุงเทพมหานคร: ทบวงมหาวิทยาลัย.

นันทนา จันทร์ฝั้น. 2545. **การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความคาดหวังในอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นันทนา ภมรพล. 2539. **การยอมรับบทบาทบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบของปลัดอำเภอสตรี ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่ายปกครอง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิตยา กัณณิกาภรณ์. 2553. **การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2542. **ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบุรณาการ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิติยา พูเศวต. 2546. **การยอมรับผู้สำเร็จการศึกษาของสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ในทัศนะของผู้ประกอบการ นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

นิภาพร โชธนพงศ์. 2547**. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และ การบริหารงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลราชบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นุชลี โพธิวรากร. 2549**. พฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. 2550. **การจัดการสมัยใหม่: Modern Management**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทเซ็นทรัล เอ็กเพรส จำกัด.

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. 2553. **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บัณฑิต ผังนิรันดร์. 2549. **อิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญโรม ลามุล. 2550. **ประสิทธิผลภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปราณี มเหศักดานุภาพ. 2546. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏนครปฐม.

ปราณี รามสูต. 2528. **จิตวิทยาวัยรุ่น.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.

ปัทมา วรรณลักษณ์. 2549. **พัฒนาการทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาคหกรรมที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่างลักษณะกัน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เปรื่อง กิจรัตน์ภร. 2551. **รายงานการศึกษาการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ.2558** (Online). http://www.aseanian.com/wp-content/, 15 กันยายน 2556.

พนัส หันนาคินทร์. 2542. **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัฒนา พลอยประไพ. 2541. **การกำหนดเป้าหมาย และ การกำกับตนเองกับการประสบความสำเร็จในการสอบเข้าศึกษาต่อในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พลพิบูล เพ็งแจ่ม. 2554. **ก้าวสู่ 'ประชาคมอาเซียน' ภารกิจท้าทายอุดมศึกษาไทย**. ประเภท: ข่าวสารอาเซียน (Online). http:// news.giggog.com/education/cat7/news219, 1 มิถุนายน 2554.

พันธุ์เทพ ใจคำ. 2547**. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏเลย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์. 2552**. การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. 2556. **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE Model.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม.

พิศาล สระบัว. 2550. **ความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันราชภัฏ.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2540**. การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

เพชรินทร์ มุทธากาญจน์. 2543. **การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และ คุณลักษณะของงานต่อระดับการรับรู้ความพึงพอใจในงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารต่างประเทศในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภูษิตา อินทรประสงค์, พิชชากานต์ วิเชียรกัลยารัตน์, จรรยา ภัทรอาชาชัย และ ชวลิต หมื่นนุช. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำระบบบริหารแบบ 4 ระบบของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ”. **วารสารสาธารณสุขศาสตร์** (ฉบับพิเศษ 84 พรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช 2554): 38-51

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาวนา คำเจริญ. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจภายในการทำงานของพนักงานโรงแรมรีเจนท์เชียงใหม่รีสอร์ทแอนด์สปาตามรูปแบบคุณลักษณะงาน.** การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาวิช ทองโรจน์. 2549. **ภาวิชวิพากษ์ศูนย์ฯราชภัฏ เตือนคุณภาพมหาวิทยาลัยต้องมาก่อน**. (Online). http://tnews.teenee.com/etc/4115.html, 1 มิถุนายน 2552.

ภิญโญ มนูศิลป์. 2551. **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงเสร้าเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของทีมโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มติชน. 2551. **อาจารย์ราชภัฏกับความท้าทายใหม่** (Online). http://news.sanook.com/scoop/scoop_266637.php., 1 มิถุนายน 2552.

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. 2552. **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มนเสฏฐ ประชาศิลป์ชัย. 2555. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ และ ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. 2550. **รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มณี ภาณุวัฒน์สุข. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนันสนุนจากองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มณีวรรณ ศรีนา. 2553. **การศึกษาเป้าหมายทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มลิวัลย์ กลิ่นจันทร์. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของบริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2529. **เอกสารประกอบการสอนวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 8-15.** นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มัลลิกา ต้นสอน. 2544. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ยนต์ ชุ่มจิตต์. 2550. **ความเป็นครู.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ยุคล ทองตัน. 2548**. ผลของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. คณะเภสัชศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ยุทธยา ไชยจูกุล. 2551. **เอกสารประกอบการสอน “ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย”.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรทรวิโรฒ.

_____. 2551. **SuperMotivation การจูงใจที่เป็นเลิศ.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรทรวิโรฒ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยุพาภรณ์ ขานพล. 2551. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

เยาวดี รางชัยกุล และ ศิริชัย กาญจนวาสี. 2523. **รายงานผลการวิจัยเรื่อง การสร้างแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู**. กรุงเทพมหานคร: กองวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย

รวงอรุณ โชตินอก. 2550. **คุณลักษณะของงาน และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. **Leadership: ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนธัชการพิมพ์ จำกัด

รังสิมา ศรีสุพรรณ. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณลักษณะของงานกับการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชนีกร ประสาร. 2547. **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2547. **พฤติกรรม และ สังคมเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม หน่วยที่ 8 ภาวะผู้นำกับการจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสากรรม.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ราชบัณฑิตยสถาน. 2530. **พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

_____. 2542. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.

วรกานต์ เสี่ยงอารมณ์. 2541. **อิทธิพลของความยากง่ายของเป้าหมาย และรางวัลที่มีต่อผลิตภาพการทำงาน และ ความผูกพันใจในเป้าหมาย.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรวรรณ อัศวกุล. ม.ป.ป. **ลักษณะมุ่งอนาคต และ การควบคุมตนเอง: กุญแจสู่ความสำเร็จทั้งการงาน และ เรื่องส่วนตัว.** นนทบุรี: กองสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.

วรัญญา วิจักขณา. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. 2547. “ผู้นำในปัจจุบัน”. **วารสารการจัดการสมัยใหม่.** 2 (1): 31-37.

วราภรณ์ จอมทิพย์. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรินธร กาญจนระวีกุล. 2541. **ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระ ดับวุฒิภาวะของครูตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์ และ บลันชาร์ดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัฒนามาศ ปั้นแต่ง. 2550. **ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และ การกำหนดเป้าหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงานผลิตการเกงยีนส์แห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัลภา สบายยิ่ง. 2542. **ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วารีวรรณ คงชุ่ม และคณะ. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก”. **วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา** 15 (1 มกราคม – มีนาคม 2550): 49-61.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2549. **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วาสนา ไทรงาม. 2546. **ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏราชนครินทร์

วิจิตร ศรีสอ้าน. 2552. **มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในทัศนะศาสตรจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน.** นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

วิชชุดา หุ่นวิไล. 2545. **เอกสารการสอนรายวิชา มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

วิเชียร วิทยอุดม. 2551. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนธัชการพิมพ์ จำกัด.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยา วงศ์ษา. 2546. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วินิตา ไชยมงคล. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง เชาว์อารมณ์ และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิษณุ บุญมารัตน์. 2552. **คุณภาพราชภัฏอยู่ที่ไหน** (Online). http://news.giggog.com/education/cat7/news219/, 1 มิถุนายน 2552.

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. 2542. **การรับรู้ความสามารถของตน.** กรุงเทพมหานคร: โครงการสารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. 2542. **ผลของรางวัลภายนอก และ การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อแรงจูงใจภายในของนักเรียน.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วีรวรรณ สุกิน. 2551. **อิทธิพลของจิตลักษณะ และ สถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิศวกรรมศาสตร์.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศริรณา ทรวงสังเวียน. 2556. **ความคาดหวังผลตอบแทนที่มีผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศรียา เอียดเสน. 2550. **ภาวะผู้นำ ความสามารถในการเผชิญ และ ฝ่าฟันอุปสรรค บรรยากาศองค์การ และ ผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานระดับบังคับบัญชาโรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศรุดา ชัยสุวรรณ. 2549**. ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน.** วิทยานิพธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ศศิธร เป็งทอง. 2552. **องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากบ่อ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิวิมล สุขทนารักษ์. 2554. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1** วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ศิริพร จันทศรี. 2552**. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศิริพร โสภณธรรมธร. 2548. **ผู้นำแบบปฏิรูป กระบวนการกลุ่ม ความกลมเกลียวของสมาชิกในกลุ่ม และผลลัพธ์จากการทำงานของกลุ่มผู้ผลิตสินค้า “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิริรัตน์ ทองมีศรี และ สนั่น ประจงจิตร. 2556. **"ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน".** **วารสารปัญญาภิวัฒน์** 5 (1 กรกฎาคม - ธันวาคม 2556): 12-20.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์จำกัด.

ศุภพร อยู่วัฒนา. 2536. **การยอมรับบทบาทของสตรีไทยทางการเมืองและการปกครอง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุภวัฒน์ กลิ่นจันทน์. 2552. **การเป็นผู้นำในสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ** (Online) http://school.obec.go.th/kokkb/articles.php?lng=th&pg=29, 6 กันยายน 2552.

ศุภรินทร์ วงชารี และคณะ. 2555. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา** (Online). gs.rmu.ac.th/rmuj/myfile/article%20suparin.doc, 12 พฤศจิกายน 2555.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. 2548. **แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมเกียรติ ทานอก. 2555. "การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต โดยใช้โมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง". **วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา.** 9 (2 ตุลาคม 2554 - มีนาคม 2555): 120-125.

สมจิต สงสาร. 2552. **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู**. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมใจ ลักษณะ. 2542. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.

สมปอง ชารีศรี. 2541. **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออก และภาคกลางบางส่วน.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวีการ. 2540. **ทฤษฎีองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2551. **สมศ. เผยผลสำรวจภาพรวม ม.ราชภัฏ คุณภาพแย่ ถูกทิ้งห่างจากมหา'ลัยอื่นหลายร้อยเท่า** (Online). www. http://sesshoumaruthai.spaces.live. com/blog/cns! FFB2506483123 B8!359.entry, 1 มิถุนายน 2552.

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย. 2551. **Planning & Goal Setting** (Online) www.trainer.in.th/public/publictrainingview.php?listingID=15160, 1 มิถุนายน 2552.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2542. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2550. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

สหัทยา ดำรงเกียรติศักดิ์. 2541. **การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551. **ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนา และการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ. 2556. **มหาวิทยาลัยไทยกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน** (Online). www.ef.co.th/epi/, 25 มีนาคม 2556.

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2552. **ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์.** กรุงเทพมหานคร. (อัดสำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548**. สมรรถนะ** (Online). www.ocsc.go.th., 30 กรกฎาคม 2553.

สิทธิชัย สอนสุภี. 2554. **โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546. **จิตวิทยา: ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สิรินันท์ พันธุ์ไชยศรี. 2554. **ลักษณะบุคคล แรงจูงใจ และ ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริรัตน์ พงษ์สงวน. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.** การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สิริวรรณ ทิพย์ปรักมาศ. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานในโรงแรมหัวหินแกรนด์ แอนด์ พลาซ่า.** สารนิพนธ์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิริอร วิชชาวุธ. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุจิตรา ดิษธรรม. 2551. **อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่อ อำนาจภายในตน และ ค่านิยมในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ "I AM READY".** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2545. **การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้อง และได้มาตรฐานสากล.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทเฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง จำกัด.

สุดารัตน์ สารสว่าง. 2549. "การบริหารในสังคมแห่งความรู้". **ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์** 21 (2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2549): 54-60.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ = Leadership: Theory and Practice.** เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

_____. 2550. **ภาวะความเป็นผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด.

สุปรียา คุปตาสา. 2548. **การรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และ ความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่.** ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. 2549. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. 2552. **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรม: เทคนิคการใช้โปรแกรมLISREL**. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่งคงการพิมพ์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุภาภรณ์ ธรรมวิชัยพันธุ์. 2550. **การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการวัด และ ประเมินตามสภาพจริงของครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภาพร เหมือนละม้าย. 2555. **การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุรชัย ขวัญเมือง. 2550 ก. **“**การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยซิดนีย์ ประเทศออสเตรลีย”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสรรค์.** 2 (1): 5-8.

_____. 2550 ข. “การวางระบบบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ.. **วารสารวิชาการราชภัฏกรุงเก่า.** 14 (23/2550): 7-10.

_____. 2550 ค. “แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ”. **ดวงแก้ววารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.** 12 (1): 21-30.

สุรชัย เทียนขาว. 2552**. อาจารย์ราชภัฏ** (Online). http://news.sanook.com/scoop/scoop_266637.php., 1 มิถุนายน 2552.

สุรางค์ โควัตระกูล. 2533. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรินทร์ นิยมางกูร. 2541. **เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุรีย์พร ศรีวัฒนะ. 2549**. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.** วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรีย์รัตน์ พัฒนเธียร์. 2552. **ตัวแบบความสามรถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ์. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

สุวรรณา จุ้ยทอง. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ในพระบรมราชูประถัมภ์.

เสาวนิตย์ ทวีสันทนีนุกูล. 2550. **ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคอลระหว่างภาวะผู้นำปริวรรต การใช้อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงาน และ แรงจุงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

_____. 2551. “ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคอลระหว่างภาวะผู้นำปริวรรต การใช้อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารกับความมุ่งมั่น ความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา”. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.** 8 (2): 74-82.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โสภิดา อันตนนา. 2548. **องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

โสภาพร กล่ำสกุล. 2554. **การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อนิวัช แก้วจำนง. 2552. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ

อมรเพท แกล้วกสิกรรม. ม.ป.ป. **แรงจูงใจสร้างไฟการทางาน** (Online)**.** www.google.com., 30 พฤศจิกายน 2552.

อรชร วรรณพฤกษ์. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ ความคาดหวัง และ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรอุษา จันทศร. 2551**. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อริสา ภูริวัฒน์. 2553. **ผลของโปรแกรมพัฒนาการตั้งเป้าหมายในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัญชลี มันตะรักษ์ และ สุรางค์ ฉรงค์ศักดิ์สกุล. 2556**. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** บทความวิจัยเสนอในการประชุมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 วันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อัญชลี รักษมณี. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางจริยธรรมกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัปษรศรี ธนไพศาล. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค การตั้งเป้าหมาย และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของวัยรุ่นติดเชื้อเอชไอวี.** การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อาณีญาภ์ คำภาแก้ว. 2549. **การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในงาน และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุทุมพร พรนฤสุวรรณ. 2531. “มิติใหม่ในการสร้างแรงจูงใจ”. **วารสารการพยาบาล.** 37 (มกราคม-สิงหาคม 2531): 32-37

อุบล ภัศระ. 2535. **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Adebomi, O., H. I. Olufunke, and B. S. Oluyemisi. 2012. “Job Satisfaction and Self-Efficacy as Correlates of Job Commitment of Special Education Teachers in Oyo State.” **Journal of Education and Practice**. 3 (9): 2222-1735.

Ahmadi, F. 2012. Survey the Main Factor Impact on Work Motivation. **International Journal of Learning & Development.** 2 (1): 2164-4063

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Ahmad, H. and I. A. Shah. 2010**. "**Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment"**. European Journal of Social Sciences** 18 (2): 12-15.

Alderfer, C. P. 1975. **Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting**. New York: Free Press

Alpander, G. G. 1992. **Relationship between commitment to hospital goals and job satisfaction: A case study of nursing department.** pp. 121-132. *In* M. Brown (ed.), Nursing Management: Issues and Ideas. Maryland: An Aspen Publication.

Arvey, R. D *et al*. 1989. "Job Satisfaction: Environmental and Genetic Component". **Journal of Applied Psychology**. 72 (2): 187-192.

Asgari, H. M. 2013. **Studying the relationship between job characteristic and internal motivation among employees of Islamic Azad University of Mazandaran province** (Online). www.irjabs.com, January 2, 2010.

Awan, R. and R. N. Zaidi. 2009. "A Study Of Path-Goal Relations Between Leaders of College Principals And Their Subordinates In Pakistan". **Journal of College Teaching & Learning.** 6 (7): 10-20.

Ayub, N. and S. Rafif. 2011. **The Relationship Between work Motivation and Job Satisfaction.** Aakistan Business Review July 2011.

Ballout, H. I. 2009. **Career commitment and career success: moderating role of self-Efficacy** (Online). http://dx.doi.org/10.1108/13620430911005708, July 20, 2011.

Bass, B. M. 1990. **Handbook of Leadership: a Survey of Theory and Research**. New York: Free Press.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Bass. 1985. **Leadership and performance beyond expectation**. New York: Free Press.

Bandura, A. 1999. **Self-efficacy in Changing Societies**. Cambridge University Press.

_____. 1986**. Social Foundation of Thought and Action**. Angle Wood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

_____. 1977 a. **Social Learning Theory**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

_____. 1977 b. "Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change". **Pshycholgical Review** 84: 191-215.

Bandura, A. and J. Z. Barry. 1994. "Impact of self-Regulatory Influences on Writing Course Attainment." **American Educational Research Journal**. 31 (4): 845-862.

Barnard, C. 1956. **Organization and Management**. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

Barnett, R. 1994. **Improving Higher Education: Total Quality Care**. Buckingham: SRAE & Open University Press.

Barry, B. and G. L. Stewart. 1997. "Compositions, Process, and Performance in Self-Managed Groups: The Role of Personality." **Journal of Applied Psychology** 82: 62-78.

Beach, D. S. 1980. **Personnel: The Management of People at Work**. New York: MacMilan.

Beal, S. J. and L. J. Crockett. 2010. "Adolescents'occupational and educational aspirations and expectations: Links to high school activities and adult educational attainment". **Developmental Psychology**. 46 (1): 258-265.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Behson, S. J., E. R. Eddy, and S. J. Lorenzet. 2000. "The Importance of The Critical Psychological States in The Job Characteristics Model: A Mata-Analytic and Structural Equation Modeling Examination". **Current Research in Social Psychology**. 5 (20): 1-16.

Berni, A. and L. Moschera. 2011. **Performance and Competences in Call Center. The Effect of Leadership Style.** Cesit Centro Studi sistemi di trasporto collettivo "Carlo Mario Guerci" Piazza Bovio 14 80133 Napoli Working paper series n.

Blackburn, J. J. 2007. **An Assessment of Teacher Self efficacy and Job Satisfaction of Early Career Kentucky Agriculture Teachers** (Online). http://uknowledge.uky.edu/ gradschool_theses/473, March 18, 2012.

Breman, E. J. 1994 **Performance Management Workbook**. USA: Prentice-Hall.

Brett, A. H., H. G. Frank, J. H. Paul, and D. G. Jeffrey. 1998. "The relationship between perfectionism and self-efficacy". **Personality and Individual Differences**. 24: 109-113.

Brown, E. 2011. **The relationship Between Self-Efficacy And Educational Expectations In Middle and High School Youth**. Thesis Submitted to the University of North Carolina Wilmington in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts.

Canrinus, T. E., M. Helms-Lorenz, D. Beijaard, J. Buitink and A. Hofman. 2012. "Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity". **Eur J Psychol Educ**. 27: 115-132.

Celik, A. 2013. "A study on the effects of managers' behaviors and attitudes on job satisfaction and motivation of workers in the Directorate of Sports and Youth Services through the eyes of workers". **Educational Research and Reviews**. 8 (9): 462-470.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Chen, G., and P. D. Bliese. 2002. "The role of different levels of leadership in predicting self-collective efficacy: evidence for discontinuity". **Journal of Applied Psychology** 87: 549-556.

Chen, J. and C. Silverthorne. 2005. **"**Leadership effectiveness, leadership style and employee Readiness". **Leadership & Organization Development Journal.** 26 (4): 280-288.

Cherian, J. and J. Jacob. 2013. "Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees". **International Journal of Business and Management**. 8 (14): 5-7.

Cherrington, D. J. 1994. **Organizational Behavior.** 2nd ed. Massachusetts: Allyn and Bacom.

Cohen, S. G., G. E. Ledford, and G. M. Spreitzer. 1996. "A predictive model of self-managing work team effectiveness". **Human Relations**. 49: 643-676.

Conley, S. C. *et al*. 1989. "The School work Environment and Teacher career Dissatisfaction". **Educational Administration Quarterly**. 25 (1): 58-81.

Danish, R., M. Malik, and Y. Munir. 2011. The Impact of Leader's Emotional Quotient on Organizational Effectiveness: Evidence from Industrial and Banking Sectors of Pakistan. **International Journal of Business and Social Science**. 2: 114-118.

Day, R. and T. D. 2004. "The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success". **Journal of Voca tional Behavior.** 64: 72-91.

Dixon, L. M. and K. L. Hart. 2010. "The Impact of Path-Goal Leadership Styles on Work Group Effectiveness and Turnover Intention". **Journal of Managerial Issues.** 22 (1): 52-69, 6-7.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Domingo, N. 2008. **A Case Study Examining The Relationship Of The Path-Goal Theory Leadership Style To Profitsinel Paso, Texas,Renr-A-Center Stores.** A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy. Capella University.

Dubrin, R. C. 1998. **Administrative Science Quarterly**. New Yourk: McGrW-Hill.

Ekaterini, G. 2010. "The Impact of Leadership Styles on Four Variables of Executives Workforce." **International Journal of Business and Management**. 5 (6): 20**.**

Ferguson, G. A. 1981. **Statistical Analysis in Psychology and Education.** 6th ed. Singapore: McGraw-Hill International Book Co.

George, J. M. and G. R. Jones. 2002. **Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall.

Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly. 1997. **Organizations: Structure, Process, Behavior.** Texas: Business Publications.

Graham, S. and B. Weiner. 1996. **Theories and principles of motivation**. pp. 63-84. *In* D. C. Berliner and R. Calfee (Eds.), Handbook of educational psychology. New York: Macmillan.

Hackman, J. R. 1987. **The Design of Work Team**. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

Hackman, J. R. and Oldham, G. R. 1980. **Work redesign**. Massachusetts: Addison-Wesley.

Hadi, R. and A. Adil. 2010. "Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees". **Journal of the Indian Academy of Applied Psychology.** 36 (2): 294-299.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Harris, A. 2005. **Leading or misleading? Distributed leadership and school improvement** (Online). http://faculty.ed.uiuc.edu/west bury/JCS/Vol37/harris.htm, March 6, 2009.

Hersey, P. and K. H. Blanchard. 1993. **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources.** 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hersey, P. and K. H. Blanchard, and D. E. Johnson. 1996. **Management of Organization Behaveior.** 7th ed. Englewood Chfts.New Jersay: Prentice-Hall.

Hesham, A. 2010. **Alqeyadah w Alaqat'ha Belredha Alwadhifi (Leadership and it's Relationship with Job Satisfaction),** Amman, Dar Alyazori.

House R. J. 1971. "A path goal theory of leader effectiveness, Administrative"**. Science Quarterly**. 16 (3): 321-338.

House, R. J. and R. R. Mitchell. 1974. "Path-goal theory of leadership". **Journal of Contemporary Business,** 3: 81-97.

Horwitz, M. F., T. C. and A. H. 2003. "Finders, Keepers? Attracting, motivating and retaining knowledge workers". **Human Resource Management Journal**. 13 (4): 23-44.

Hoy, A. W. and W. K. Wayne. 2006**. Instructional Leadership: A learning-centered guide.** Boston.

Hoy, W. K. and C. G. Miskel. 1991. **Educational Administration Theory, Research and Practice**. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill Inc.

_____. 2001. **Educational administration: Theory Research,** Practice. 6th ed. Singapore: McGraw-Hill.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Hughes, C. L. 1976. **Goal Setting: Key to Individual and Organization Effctveness.** Bombay: Taraporevala Publishing Industries Private Limited.

Hui, H., S. Jrnatabadi, A. J. Ismail, and C. W. J. Wan Mohaned Radzi. 2013. "Principal's Leadership Style and Teacher Job Satisfaction: A Case Study in China". **Journal of Contemporary Research In Busines**s. 5 (4): 11-22.

Indvik, J. 1985. "Path-goal theory of leadership: A meta analysis". **Proceeding if the Academy of Management Meeting.** 189-192.

_____. 1988. **A more complete testing a path-goal theory**. Paper presented Academy of Management, Anaheim, California.

Irvine, D. M. and M. G. Evans. 1995. "Job satisfaction and turnover among nurses: integrating research findings across studies". **Nursing Research** 44 (4): 246-53.

Isfahani, S. S., S. Bahrami, and S. Torki. 2013. "Job characteristic perception and intrinsic motivation in medical record department staff". **Med Arh**. 67 (1): 51-5.

Ivancevich, J. M, J. H. Donnelly and J. L. Gobson. 1988. **Organizations: Behavior structure Process**. 6th ed. USA: BPI IRWIN.

Jackman, D. M. 2012. **Self-Esteem and Future Orientation Predict Risk Engagement Among Adolescents Thesis The Degree of Master of Science**. Colorado State University, Fort Collins, Colorado

Jex, S. M., P. D. Bliese, S. Buzzell, and J. Primeau. 2001. "The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: coping style as and explanatory mechanism"**. Journal of Applied Psychology** 86: 401-409.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kahn, R. L., D. M. Wolfe, R. P. Quinn, J. D. Snock, and R. A. Rosenthal. 1964. **Occupational stress: studies in role conflict and ambiguity.** New York: Wiley.

Kagan, J. and J. Segal. 1995. **Psychology: An introduction**. 8th ed. Fort Worht, TX: Harcourt Press.

Kalat, J. W. 1996. **Introduction to psychology.** 4th ed. Pacific Grove, New Jersay: Brooks.

Kamal,Y. and M. F. Hanif. 2009. **Pay and Job Satisfaction: A Comparative Analysis of Different Pakistani Commercial Banks** (Online). http://mpra.ub.unimuenchen.de/16059/, March 25, 2010.

Kellett, J. B., R. H. Humphrey, and R. G. Sleeth. 2009**. Career development, collective efficacy and individual task performance** (Online). http://dx.doi.org/10.1108/13620430910997286., March 25, 2010.

Kim H. R. 2004. **Job Characteristics, Job Insecurity, and Employee's Attitude-A Korean Case.** UIsan: University of UIsan, South Korea.

Klassen, R. M., M. Bong, E. L. Usher, W. H. Chong, V. S. Huan, I. Y. Wong and T. Georgiou. 2009. "Exploring the validity of the Teachers' Self-Efficacy Scale in five countries". **Contemporary Educational Psychology**. 34: 67-76.

Knobloch, N. A. and M. S. Whittington. 2003. "Differences in Teacher efficacy related to career commitment of novice agriculture teachers [Electronic Version]". **Journal of Career and Technical Education** 20 (1): 87-98.

Krejcie, R. V. and W. M. Daryle. 1970. "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement**. 30: 607-610.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kuhl, J. 1986. **Motivation, Intensives, and volition**. New York: Springer-Verlag.

Kumar**,** A. *et al*. 2011. "Job Characteristics As Predictors of Job Satisfaction and Motivation". **Asian Journal of Business and Management Sciences.** 1 (4): 206-216.

Lashbrook, W. 1997. **Business performance, employee satisfaction, and leadership practices**. Performance Improvement. 36 (5): 29-33.

Lent, R. W. *et al*. 1987. "Comparison of three theoretically derived variables in predicting career and consequence thinking". **Journal of counseling psychology**. 34: 293-298.

Lent, R. W., S. D. Brown, and G. Hackett. 1996. **Career development from a social cognitive perspective**. pp. 373-422. *In* Brown and L. Brooks (Eds.), Career choice and Development. 3rd ed. San Francisco.

Liu, J., O. Siu, and K. Shi. 2010. "Transformational Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Trust in the Leader and Self-Efficacy". **Applied Psychology**. 56: 454-479.

Locke, E. A. 1976. "The Nature and Canses of job Satisfaction in Marvin D. Dunnette, ed." **Handbook of Industrial and Organization Psychology**. Chicago: Tand McNally.

_____. 1991. "The Motivation Sequence, the Motivation Hub and the Motivation Core." **Organizational Behavior and Human Decision Process**. 50: 288-299.

_____ and G. P. Latham. 1990. **A theory of Goal Setting & Task Performance.** New Jersy: Prentic Hall.

_____. 2004. "What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century". **Academy of Management Review**. 29 (3): 388-403**.**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lunenburg, F. C. and A. C. Ornstein. 2004. **Educationa Administration: Concepts and Practices**. USA.: Belmont.

_____. 2011. "Self-Efficacy in the Workplace:Implications for Motivation and Performance". **International Journal of Management, Business, and Administration**. 14 (1): 11-15.

_____ and C. Achua. 2009. **Leadership: Theory, application and skill development**. Mason: South-Western Publications.

Luthans, F. 1998. **Organizational Behavior**. 8th ed. Boston: Irwin McGraw-Hill.

_____. 1995. **Organizational Behavior**. Singapore: McGraw-Hill International.

Luthans, F., S. Rhee, B. C. Luthans and J. B. Avey. 2008. "Impact of behavioral performance management in a Korean application". **Leadership & Organization Development Journal**. 29: 427-443.

Maharjan, S. 2012. "Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers". **Administrative and Management**. 24 (2 August 2012).

Malik, S. H. 2011. **Leadership Behavior and Employee Job Satisfaction: A Study of Path-Goal Theory in Telecom Sector.** (Unpublished doctoral dissertation) Islamabad: National University of Modern Languages

_____. 2012. "A Study of Relationship between Leader Behaviors and Subordinate Job Expectancies: A Path-Goal Approach". **Pak. J. Commer. Soc. Sci.** 6 (2): 357-371.

_____. 2013. "Relationship between Leader Behaviors and Employees' Job Satisfaction: A Path-Goal Approach**". Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences**. 7 (1): 209-222

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Manzi, C., V. L. Vignoles and C. Regalia. 2010. "Accommodating a new identity: Possibleselves, identity change and well-being across two life-transitions. **European Journal of Social Psychology.** 40 (6): 970-984.

Maqsood, S. Bilal, H.,Nazir, S., and Bai, R. 2013. "Manager's Leadership Styles and Employee's Job Satisfaction". **Human and Social Science Research**. 1 (2): 139-144.

Maslow, A. H. 1970. **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York: Harper & Row.

McClelland, D. C. 1987. **Human Motivation**. New York: Cambridge University.

Mccormic, J. E. and D. IIgen. 1985. **Industrial and Organization Psychology**. 3th ed. New Jersay: Englewood Printice-Hall.

McKee, J. G. 1991. "Leadership styles of community college presidents and faculty job Satisfaction". **Community/Junior College Quarterly of Research and Practice**. 15 (1): 33-46.

Mcshane, S. L. and M. A. Von Glinow. 2003. **Organizational Behavior: Emerging Realities for the workplace Revolution**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, Inc.

Mead, R. D. 1971. "Future Time Perspective of College Students in America and India". **Journal of Social Psychology**. 8: 175-182.

Mealey, D. L. and W. D. Mcintosh. 1995. **Study for Psychology**. New York: Harper Collins College Publishers.

Minds, H. 2001. **Webster's New World College Dictionary**. U.S.A.: Hungry Minds.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Mischel, W. 1974. **Process in Delay of Gratification in Advance in Experimental Social Psychology.** New York: Academic Press.

Mohammadi, H. H., H. Ghafourian, and A. Khorshidi. 2012. "The Relationship between Principals Leadership Style and Teachers Job Satisfaction of Kahrizak Region". **Journal of Basic and Applied Scientific Research.** 2 (12): 13091-13096.

Mojavezi, A and P. M. Tamiz. 2012. "The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students' Motivation and Achievement**. Theory and Practice in Language Studies**. 2 (3): 483-491.

Moreland, R. L. and J. M. Levine. 2001. **Socialization in Organizations and Work Groups.** pp. 69-112. *In* Groups at Work: Theory and Research. Marlene E. Turner (Ed). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Morris, S. G. 1990. **Psychology**. 7th ed. Englewood Cliffs, New Jersay: Prentice-Hall.

Muchinsky, P. M. 2003. **Psychology Applied to work.** 7th ed. Belmont: Wadsworth/ Thomson Learning.

Muijs, R. D. and D. Rejnolds. 2001. Teachers' beliefs and behaviors: What really matters. **Journal of Classroom Interaction**. 37: 3-15.

Nader, R. 2013. **Leadership and Motivation** (Online). www.ibrd.gov.nl.ca/regionaldev/ lm.pdf., November 25, 2013)

Nath, B. 1985**. Leadership and Organizational Effectiveness in Farmer's Association: The Case of Central Region, Thailand.** Doctor's Thesis. Los Banos: University of the Philippines, Mimeographed.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Neubert, G. and J. Wright. 1999. "Teem Effectiveness: Beyond Skills and Cognitive Ability." **Journal of Applied Psychology**. 40: 751-782.

Newstrom, J. W. and K. Davis. 2002. **Human Behavior at Work: Organizational Behavior.** 8th ed. New York: McGraw-Hill.

Nguni, S., P. Sleegers and E. Denessen. 2006. "Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. **School Effectiveness and School Improvement**. 17: 145-177.

Nissa, R. 2003. **A Study of Relationship among College Principals and their Subordinate's Job Satisfaction and Acceptance of Leader-A Path-Goal approach**. (Unpublished doctoral dissertation). Lahore: The University of Punjab.

Niu, H. 2010. "Erratum to & ldquo; Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees & rsquo; career commitment". **International Journal of hospitality Management.** 29: 1336.

Northouse, P. G. 2001. **Leadership: Theory and Practice.** 2nd ed. California: Sage Publications, Inc.

Nurmi, J. E. 1991. "How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning". **Developmental Review**. 11: 1-59.

_____. 1994. **The development of future-orientation in a life-span context**. pp. 63-74. *In* Zaleski, Z. (Ed.), Psychology of future orientation, Scientific Society of the catholic university of Lublin, Lublin.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Obiwuru, T. C., A. T. Okwu and V. O. Akpa. 2011. **Australian Journal of Business and Management Research.** 1: 100-111.

Olusala., O. 2011. "Intrinsic Motivation, Job satisfaction and Self-Efficacy As Predictors of Job Performance of Industrial Workers In Ijebu zone of Ogun State". **The Journal of International Social Research.** 4 (Spring 2011).

Oskamp, S. 1991. **Attitudes and opinions**. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersay: Prentice-Hall.

Polston-Murdoch, L. 2013. "An Investigation of Path-Goal Theory, Relationship of Leadership Style, Supervisor-Related Commitment, and Gender"**. Emerging Leadership Journeys**. 6 (1): 13-44.

Riffat-un-Nisa, Zaidi, and Bigger. 2008**.** "Relationships Between Higher Education Leaders and Subordinates in Pakistan: A Path-Goal Approach". **Bulletin of Education and Research**. 30 (2): 29-44.

Rizi, M. R., A. Azadi, E. M. Farsani, and S. Aroufzad. 2013. "Relationship between leadership styles and job satisfaction among physical education organizations employees**".** **European Journal of Sports and Exercise Science**. 2 (1): 7-11.

Robbins, S. P. 1996. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies**, **Applications**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

_____. 2001**. Organizational Behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

_____ and M. Coulter. 1996. **Management**. 5th ed. New Jersey: Pearson Prentice.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Saleem, R., A. Mahmood, and A. Mahmood. 2010. "Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan". **International Journal of Business and Management**. 5 (11): 11-15.

Samithamby, S. 2013. "An Investigation of the Relationship between Job Attitudes and Job Performance of University Teachers"**. International Journal of Innovative Research and Practices.** 1 (6): 2321-2926.

Sapkale, A. P. 2011**.** A Study of Relationship of Work Motivation and Job Satisfaction Towards Teaching Attitude of Secondary School Teachers of Dhule City**. International Referred Research Journal**. 28-29.

Schermerhorn, J. R. 1996. **Managing organization behavior essentiais**. New York: John Wiley and Sons.

Schermerhorn, J. R., J. G. Hunt, and R. N. Osborn. 2000. **Organizational Behavior**. 7th ed. New York: John Wiley & Sons.

Schunk, D. H. 2000. **Social Cognitive Theory**. In Kevin M. Davis (Ed.), Learning theories: an educational perspective. 3rd ed. Upper Saddle River, New Jersey: Merrill, an Imprint of Prentice-Hall.

Seginer, R. and H. Hoda. 1991. **"**Cross-Cultural Variation of Adolescents'Future Orientation: The Case of Israeli Druze Versus Israeli ARAB and Jewish Male". **Journal of Cross Cultural Psychology**. 22 (2).

Sergiovanni, T. J. and D. C. Fred D. Carver. 1980. **The New school Executive.** 2nd ed. New York: Harper and Row.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Shah, J. M., M. Ur-Rehman, G. Akhtar, H. Zafar and A. Riaz. 2012. **"**Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions**". International Journal of Business and Social Science**. 3 (8).

Sharifah, R. A. and N. D. Hjh. 2012. **European Journal of Business and Management**. 4: 93-201.

Shaver, K. G. 1977**. Principles of Social Psychology**. Cambridge: Winthrop Publishers.

Sheikh Ali, Y. A., A. M. Sidow and S. H. Guleid. 2013. Leadership Styles and Job Satisfaction: Empirical Evidence From Mogadishu Univrsities. **European Journal of Management Sciences and Economics**. (1 February 2013): 1-5.

Singh, K. S. and V. Tiwari. 2011**. Relationship between Motivation and Job Satisfaction of the white collar employees: A Case Study. SMS.VARANASI**. Management Insight (2 December 2011)

Skaalvik, E. M. and S. Skaalvik. 2007. "Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout". **Journal of Educational Psychology,** 99: 611-625.

Steers, R. M. and L. W. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

Steinberg, L., S. Graham, L. O'Brien, W. Jennifer, C. Elizabeth and B. Marie. 2009. **Age Differences in Future Orientation and Delay Discounting. Child Development**. 80 (1): 28-44.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Susanty, A. R. Miradipta and F. Jie. 2013. "Analysis of the effect of attitude to word works organizational commitment, and job satisfaction, On employee's job performance". **European Journal of Business and Social Sciences**. 1 (10) : 15-24.

Taylor, M. S. *et al*. 1984. "Type A behavior and faculty research productivity: What are the mechanisms?." **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 34: 402-418.

Tordera, N., V. Gonzalez-Roma, and J. M. Peiro. 2008. The moderator effect of psychological climate on the relationship between leader-member exchange (LMX) quality and role overload. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 17: 55-72.

Tournaki, N. and D. Podell. 2005. "The impact of student characteristics and teacher efficacy on teachers' predictions of student success". **Teaching and Teacher Education**. 21: 299-314 .

Trewatha, R. L. and G. M. Newport. 1982. **Management**. Plano Texas: Business Publication.

Tsai, Y. 2011. "Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction". **Tsai BMC Health Services Research** 11: 98

Tschannen-Moran, M., A. W. Hoy and W. K. Hoy. 1998. **Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. Review of Educational Research**. 68 (2): 202-248.

Vecchio, R. P., J. E. Justin and C. L. Pearce. 2008. "The utility of transactional and transformational leadership for predicting performance and satisfaction within a path goal theory framework". **Journal of Occupational and Organizational Psychology** 81: 71-82.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Velnampy, T. 2006. **Satisfaction and organizational commitment on the impact of performance.** 10th annual international symposium; Growth and challenges for 21st century, p. 338.

Voon, L. M., Lo, C. M., Ngui, S,K., and Ayob, B. N. 2011. "The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia". **International Journal of Business, Management and Social Sciences**. 2 (1) : pp. 24-32.

Vroom, V. H. 1964. **Work and Motivation**. New York: John Wiley & Sons.

Wan Suziana, W. S., K. A. Mahmoud, and A. A. Zainal. 2013. "Job Performance: Relationship between Competency and Attitude towards Achieving Tnb's Vision". **Journal of Advanced Social Research** 3 (1): 1-11.

Willkinson, J. D. and E. A. Campbell. 1997. **Psychology in Counselling and Therapeutic Practic.** England: John Wiley & Sons.

Wood, R. E. and A. Bandura. 1989. "Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making"**. Journal of Personality and social Psychology**. 56: 407-415.

Wright, D. 1975. **The Psychology of Moral Behavior.** Middlesex, London: Penquin Books Ltd.

Yukl, G. A. 2005. **Leadership in organizations**. 6th ed. Upper Saddle River, New Jersay: Prentice-Hall.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยและ

หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อำนวย ปาอ้าย
   อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ
   มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2. ดร. ปริญญา มีสุข
   อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
   มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3. ดร. รังรอง งามศิริ
   อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
   มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

4. ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู
   อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
   มหาวิทยาลัยบูรพา

5. ดร. สุวรรณา สาสนรักกิจ
   อาจารย์ประจำศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร
   อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.11501/ 3086 ครุฑ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. 1104 ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ 10903

24 สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางพรทิพย์ คำชาย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ” ภายใต้การควบคุมของ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ สารสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินัย ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทำการทดลองเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงของเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยขอคำปรึกษาแนะนำเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นางพรทิพย์ คำชาย สามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 089-784-0948 และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ
กัญจนา ธีระกุล
(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. 0-2942-8445-50
โทรสาร -2942-8445 ต่อ 206

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.11501/ 3099 ครุฑ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. 1104 ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ 10903

30 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพรทิพย์ คำชาย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ” ภายใต้การควบคุมของ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ สารสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินัย คำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ขอทำการเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยกรอกแบบสอบถามเพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นางพรทิพย์ คำชาย สามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 089-784-0948 และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ
กัญจนา ธีระกุล
(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. 0-2942-8445-50
โทรสาร -2942-8445 ต่อ 206

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเพิ่มองค์ความรู้และจะเป็นนวัตกรรมที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหาร งานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การตอบแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน หากจะมีการนำเสนอข้อมูลจะเสนอเป็นภาพรวม จึงขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางพรทิพย์ คำชาย
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
โทร. 089-784-0948

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ (...) ชาย (...) หญิง

2. ตำแหน่งทางวิชาการ
   (...) อาจารย์ (...) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
   (...) รองศาสตราจารย์ (...) ศาสตราจารย์

3. สถานะภาพ
   (...) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
   (...) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
   (...) อาจารย์สัญญาจ้าง

4. ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
   (...) ต่ำกว่า 5 ปี (...) 6-10 ปี
   (...) 11-25 ปี (...) มากกว่า 25 ปี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านรายการแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าคณบดีของท่านมีระดับพฤติกรรมในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับพฤติกรรมตามความเป็นจริง โดยในแต่ละข้อให้ทำเครื่องหมายเดียว

ตอบ 1 หมายถึง ไม่เคยเกิดขึ้นเลย
ตอบ 2 หมายถึง ไม่ค่อยเกิด
ตอบ 3 หมายถึง เกิดบางโอกาส
ตอบ 4 หมายถึง เกิดบ่อย
ตอบ 5 หมายถึง เกิดเป็นประจำ

พฤติกรรมของคณบดีของท่าน	ระดับพฤติกรรม				
	1	2	3	4	5
1. คณบดีจะชี้แจงให้อาจารย์ทราบถึงความคาดหวังของคณะที่มีต่ออาจารย์					
2. คณบดีจะยึดมั่นต่อการรักษามิตรภาพในการทำงานและความสัมพันธ์อันดีกับอาจารย์ในคณะเสมอ					
3. คณบดีจะปรึกษากับอาจารย์ในคณะเมื่อเผชิญกับปัญหา					
4. คณบดีเต็มใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ในคณะ					
5. คณบดีชี้แจงสิ่งที่ต้องทำและวิธีการทำงานให้อาจารย์ในคณะทราบ					
6. คณบดีจะบอกให้อาจารย์ทราบว่า คณบดีมีความคาดหวังว่าอาจารย์ในคณะจะมีผลงานในระดับสูงสุด					
7. คณบดีจะลงมือบริหารงานต่าง ๆ ในคณะโดยไม่ปรึกษาอาจารย์ในคณะ					
8. คณบดีมักจะใส่ใจกับสวัสดิภาพในการทำงานของอาจารย์เพื่อสร้างบรรยากาศให้กับอาจารย์ในคณะ					
9. คณบดีจะขอให้อาจารย์ปฏิบัติงานตามมาตรฐานและกฎระเบียบ					
10. คณบดีกำหนดเป้าหมายงานให้เกิดความท้าทายแก่อาจารย์ในคณะ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมของคณบดีของท่าน	ระดับพฤติกรรม				
	1	2	3	4	5
11. คณบดีกล่าววิพากษ์การทำงานของอาจารย์ทำให้อาจารย์เสียความรู้สึก					
12. คณบดีจะขอแนวทางจากอาจารย์ในคณะเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้สำเร็จ					
13. คณบดีจะกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง					
14. คณบดีกำหนดความสำเร็จของผลงานที่คาดหวังจากอาจารย์ในคณะ					
15. คณบดีจะช่วยให้อาจารย์เอาชนะปัญหาต่าง ๆ ที่ขวางกั้นการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ					
16. คณบดีแสดงความไม่แน่ใจในความสามารถของอาจารย์ว่าจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้					
17. คณบดีจะปรึกษากับอาจารย์ก่อน จึงจะมีการมอบหมายงานให้อาจารย์แต่ละคนปฏิบัติ					
18. คณบดีจะตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในคณะ					
19. คณบดีกำหนดเป้าหมายของงานที่มีลักษณะท้าทายให้ชัดเจนอยู่เสมอ					
20. คณบดีแสดงท่าทีให้ความสนใจต่อความต้องการส่วนบุคคลของอาจารย์ในคณะ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 เจตคติต่อวิชาชีพครู

คำชี้แจง บุคคลโดยทั่วไปมีความรู้สึกหรือความคิดเห็นต่ออาชีพของตนแตกต่างกันไป ในฐานะที่ท่านเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับสาระของข้อความข้างล่างนี้ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ตอบ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ตอบ 2 หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย
ตอบ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
ตอบ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
ตอบ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำให้สุขภาพทรุดโทรม					
2. งานสอนเป็นกิจวัตรประจำวันที่น่าเบื่อหน่าย					
3. ข้าพเจ้ามองอนาคตในการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยความหดหู่					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกกับการสอนนักศึกษา					
5. การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ นำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของข้าพเจ้า					
6. ข้าพเจ้าตั้งใจจะลาออกจากการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหากมีงานอื่นที่ดีกว่า					
7. การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทำให้ข้าพเจ้ามีชีวิตที่มั่นคง					
8. ถ้ามีเงินทองมากพอที่จะอยู่อย่างสบาย ไม่มีใครคิดที่จะมาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
9. งานสอนเป็นงานที่ทำให้เกิดความเครียด					
10. เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น งานสอนก็มีเกียรติพอกัน					
11. ไม่ว่าใครก็สามารถมาทำงานสอนได้					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
12. การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถสร้างความก้าวหน้าให้ตัวเองได้ตลอดเวลา					
13. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากขึ้น เมื่อได้เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
14. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่นและสบายใจกับการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
15. ข้าพเจ้ายินดีที่จะบอกผู้อื่นด้วยความภาคภูมิใจว่า ข้าพเจ้าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
16. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติการสอน					
17. การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำให้ข้าพเจ้ามีความตื่นตัวทางวิชาการอยู่เสมอ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง ต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของท่าน โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเชื่อมั่นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริง
ตอบ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
ตอบ 3 หมายถึง จริงบางครั้ง
ตอบ 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง
ตอบ 5 หมายถึง จริงที่สุด

ข้อความ	ระดับความเชื่อมั่น				
	1	2	3	4	5
1. ข้าพเจ้าสามารถสอนเนื้อหาที่ซับซ้อนมาก ๆ ให้นักศึกษาที่เรียนอ่อนเข้าใจได้ดี					
2. ถ้าข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมาก ข้าพเจ้าสามารถสอนนักศึกษาที่เรียนอ่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้					
3. แม้ว่าข้าพเจ้าไม่ได้ทำการสอนนานแล้ว หากต้องกลับมาสอนอีก ข้าพเจ้าเชื่อว่าสามารถทำการสอนในหัวข้อที่นักศึกษาต้องการได้					
4. แม้มีเหตุการณ์ที่น่าตื่นเต้นเกิดขึ้นในขณะที่ทำการสอน ข้าพเจ้าสามารถรวบรวมสติ เพื่อทำการสอนให้ดีต่อไป					
5. ข้าพเจ้าสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักศึกษาเรียนรู้ได้ดี แม้ในขณะที่ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบาย					
6. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนา ทั้งส่วนบุคคลและทางวิชาการให้กับนักศึกษาได้					
7. ข้าพเจ้าสามารถนำวิธีการที่ดี ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาเรื่องการขาดงบประมาณและปัญหาการบริหารชั้นเรียนได้					
8. ข้าพเจ้าสามารถกระตุ้นให้นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดโครงการใหม่ ๆ ของสาขาวิชา					
9. ข้าพเจ้าสามารถนำเสนอโครงการใหม่ ๆ ได้สำเร็จ แม้เพื่อนร่วมงานจะคัดค้านและไม่เห็นด้วยก็ตาม					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 5 ลักษณะมุ่งอนาคต

คำชี้แจง ต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวลักษณะมุ่งอนาคตของท่าน โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณา ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ตอบ 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด
ตอบ 2 หมายถึง จริงน้อย
ตอบ 3 หมายถึง จริงบ้าง
ตอบ 4 หมายถึง จริง
ตอบ 5 หมายถึง จริงที่สุด

ข้อความ	ระดับความจริง				
	1	2	3	4	5
1. ข้าพเจ้ามักจะวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน					
2. หากจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคต ข้าพเจ้าจะใช้เวลาคิดนาน ๆ					
3. ก่อนตัดสินใจลงมือทำในเรื่องใด ๆ ข้าพเจ้ามักจะคิดถึงผลลัพธ์ว่าจะเป็นไปได้หรือไม่					
4. หากข้าพเจ้าจะเข้าร่วมกิจกรรมใด ข้าพเจ้าจะคิดถึงผลดี ผลเสียที่จะตามมาเสมอ					
5. ข้าพเจ้ามักจะกำหนดรายการการทำงานไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรก่อน-หลัง					
6. ข้าพเจ้ามักจะวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
7. ข้าพเจ้าพยายามเก็บออมเงินไว้ เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในอนาคต					
8. ข้าพเจ้ามักจะมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อจะได้งานที่มีคุณภาพ					
9. ข้าพเจ้ามักจะไตร่ตรองด้วยเหตุ ด้วยผล ก่อนตัดสินใจเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม					
10. ข้าพเจ้ามักจะคิดว่า การตัดสินใจทำสิ่งใดในวันนี้ จะมีผลกระทบในระยะยาว					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ระดับความจริง				
	1	2	3	4	5
11. ข้าพเจ้าจะวางแผนการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผลงานออกมาดีและทันกำหนด					
12. ข้าพเจ้ามีความสามารถเพียงพอที่จะบริหารงานโครงการใหญ่ ๆ ได้สำเร็จ					
13. ข้าพเจ้ามักคิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลยที่จะต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต					
14. ก่อนที่ข้าพเจ้าจะตัดสินใจทำอะไร ข้าพเจ้าจะคาดการณ์ถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 6 ลักษณะของงาน

คำชี้แจง ต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับลักษณะงานของท่าน โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ตอบ 1 หมายถึง ไม่เป็นจริงมากที่สุด
ตอบ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่เป็นจริง
ตอบ 3 หมายถึง เฉย ๆ
ตอบ 4 หมายถึง ค่อนข้างเป็นจริง
ตอบ 5 หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ประกอบด้วยหน้าที่หลาย ๆ อย่างนอกเหนือจากการสอนและด้านวิชาการ					
2. งานของข้าพเจ้าให้อิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง					
3. งานที่ข้าพเจ้าทำมีหลายขั้นตอน ข้าพเจ้าได้ทำงานทุกขั้นตอนที่กำหนดจนเสร็จสิ้นกระบวนการด้วยตนเอง					
4. งานที่ข้าพเจ้าทำต้องใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลาย					
5. งานที่ข้าพเจ้าทำเปิดโอกาสให้นักศึกษาประเมินการสอนว่าทำได้ดีเพียงใด					
6. งานที่ข้าพเจ้าทำมีความสำคัญ มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
7. งานที่ทำไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้แสดงความคิดริเริ่มและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
8. งานที่ทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์					
9. งานที่ทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้ากำหนดวิธีการทำงานได้อย่างอิสระ					
10. ข้าพเจ้าไม่คิดว่างานที่ทำจะมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
11. งานที่ข้าพเจ้าทำต้องอาศัยความรู้และความสามารถหลาย ๆ อย่างที่ไม่ซ้ำกัน					
12. งานที่ข้าพเจ้าทำต้องครอบคลุมตามมาตรฐานทางวิชาการ เช่น การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ					
13. งานที่ข้าพเจ้าทำมีผลกระทบต่อชีวิตของผู้อื่น					
14. งานที่ทำ ข้าพเจ้าสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง					
15. งานที่ข้าพเจ้าทำมีโอกาสได้ภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่า แต่ละข้อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของท่านอย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริง
ตอบ 2 หมายถึง จริงบ้าง
ตอบ 3 หมายถึง จริงปานกลาง
ตอบ 4 หมายถึง ส่วนใหญ่จริง
ตอบ 5 หมายถึง จริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2. ท่านต้องทำงานแต่ละชิ้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น					
3. ท่านทำงานอย่างเต็มที่ จนกว่าจะรู้สึกพอใจในผลงาน					
4. ท่านเชื่อว่าจุดสำคัญของการทำงาน คือ มิตรไมตรีที่เกิดจากการทำงาน					
5. ท่านต้องการเป็นที่ชื่นชอบของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน					
6. ท่านชอบอยู่กับกลุ่มเพื่อนที่พูดคุยกันอย่างสนุกสนาน					
7. ท่านเชื่อว่าความไว้วางใจเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน					
8. ท่านชอบจัดการเพื่อกำกับแนวทางการทำงานของกลุ่ม					
9. ท่านสามารถโน้มน้าวให้คนอื่นทำตามได้					
10. ท่านสามารถชี้แนะการดำเนินงานให้เพื่อนร่วมงานได้					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 8 ความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ตอบ 1 หมายถึง น้อยที่สุด
ตอบ 2 หมายถึง น้อย
ตอบ 3 หมายถึง ปานกลาง
ตอบ 4 หมายถึง มาก
ตอบ 5 หมายถึง มากที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
1. ได้รับโอกาสได้ทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่ว่างงาน					
2. งานที่ทำมีลักษณะต่างจากเดิม					
3. งานที่ทำช่วยให้ได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม					
4. ได้ประโยชน์จากการทำงานในมหาวิทยาลัยนี้					
5. งานที่ทำมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ					
6. มีความภูมิใจในผลสำเร็จจากการทำงาน					
7. การตัดสินใจของผู้บริหารเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
8. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
9. วิธีการหลาย ๆ อย่างที่คณบดีปฏิบัติต่ออาจารย์					
10. ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย					
11. ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนในมหาวิทยาลัย					
12. คณบดีสนับสนุนให้นำนโยบายของสาขาวิชาไปสู่การปฏิบัติ					
13. มีอิสระในการตัดสินใจเรื่องงาน					
14. ได้ทำงานตรงตามความสามารถ					
15. ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อความสามารถของข้าพเจ้า					
16. เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสได้ทำงานเพื่อคนอื่น					
17. ได้มีส่วนรับผิดชอบในการวางแผนการทำงาน					
18. เป็นงานที่สร้างความมั่นคงให้กับอนาคต					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 9 ความคาดหวังในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความคาดหวังที่คิดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ไม่ได้หมายความถึงสิ่งที่ท่านได้รับจริงในปัจจุบัน)

ตอบ 1 หมายถึง น้อยที่สุด
ตอบ 2 หมายถึง น้อย
ตอบ 3 หมายถึง ปานกลาง
ตอบ 4 หมายถึง มาก
ตอบ 5 หมายถึง มากที่สุด

ท่านคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	**ระดับความคาดหวัง**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1. ท่านจะได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น					
2. ท่านจะได้รับความสะดวกในเรื่องที่อยู่อาศัย					
3. ท่านจะได้ปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีอุปกรณ์เพียงพอ					
4. ท่านจะได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย					
5. ท่านมีโอกาสเสี่ยงที่ได้รับอันตรายจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
6. ท่านจะได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
7. ท่านจะได้รับความไว้วางใจโดยเป็นที่ปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
8. ท่านจะได้รับความช่วยเหลือ ข้อชี้แนะเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร					
9. ท่านจะพบปัญหาในการประสานงานกับผู้ร่วมงานต่างคณะวิชา					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	ระดับความคาดหวัง				
	1	2	3	4	5
10. ท่านจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานต่างคณะ					
11. ท่านจะได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
12. ท่านจะได้รับรางวัล หรือคำยกย่องชมเชยจากผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
13. ท่านจะมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ					
14. ท่านจะได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ					
15. ท่านจะได้เรียนรู้การปฏิบัติงานในลักษณะเป็นทีมที่ประกอบด้วยผู้ร่วมทีมจากหลายคณะวิชา					
16. ท่านจะมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
17. ท่านจะไม่ได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและการพิจารณาผลงาน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 10 ความต้องการได้รับการยอมรับ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความต้องการของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ตอบ 1 หมายถึง น้อยที่สุด
ตอบ 2 หมายถึง น้อย
ตอบ 3 หมายถึง ปานกลาง
ตอบ 4 หมายถึง มาก
ตอบ 5 หมายถึง มากที่สุด

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	1	2	3	4	5
1. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
2. การได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
3. การได้รับการยอมรับในผลงานทางวิชาการหรือตำรา					
4. การได้รับการยอมรับในความคิดเห็นที่เสนอแนะโดยนำไปใช้จริง					
5. การได้รับเชิญจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นวิทยากร					
6. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น					
7. การได้รับมอบหมายงานที่ยากและท้าทายจากผู้บริหาร					
8. การได้รับมอบหมายเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อเข้าร่วมประชุม					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ-สกุล	นางพรทิพย์ คำชาย
วันเดือนปีที่เกิด	วันที่ 17 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2503
สถานที่เกิด	จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (คหกรรมศาสตร์) วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ กลุ่มวิชาพื้นฐานการศึกษาและ การบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์