

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ดังนี้

1. การเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู
2. เอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตน
4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. การสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

การเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู

อัฐพล อินตะเสนา (2553, บทคัดย่อ) วิทยฐานะ หมายถึง ตำแหน่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานวิชาชีพ

การเลื่อนวิทยฐานะของครู (อัฐพล อินตะเสนา, 2553, บทคัดย่อ) หมายถึง การที่ครูมีการเปลี่ยนแปลงระดับของตำแหน่งวิทยฐานะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในการวิจัยนี้ศึกษาวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เท่านั้น

การเลื่อนวิทยฐานะของครู เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถของครู ดังรายละเอียดในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ดังนี้

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิทยฐานะข้าราชการครู

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญมี 2 ฉบับ คือ

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา 31 กำหนดให้อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 38 กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครู มีดังนี้

ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย และครูซึ่งจะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใดก็ได้

มาตรา 39 กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ได้แก่ วิทยฐานะครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตรา 42 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยในการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งทุกตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทและสายงานที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันให้อยู่ในตำแหน่งประเภทหรือสายงานเดียวกัน โดยแสดงชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น

มาตรา 44 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 54 กำหนดว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมินทั้งนี้ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 80 กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และ

จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าแก่ราชการ

พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

มาตรา 3 อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการครู มีดังนี้

วิทยฐานะ	อัตรา (บาท/เดือน)
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	13,000
ครูเชี่ยวชาญ	9,900
ครูชำนาญการพิเศษ	5,600
ครูชำนาญการ	3,500

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครู

โดยที่มาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามมาตรา 42 โดยในการจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง ก.ค.ศ. ได้จำแนกตำแหน่งข้าราชการครู ตามมาตรา 38 ออกเป็น 3 ประเภท 4 สายงาน ตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทและสายงานที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันให้อยู่ในตำแหน่งประเภทหรือสายงานเดียวกัน รวมทั้งได้จัดทำมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครู ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดไว้ในมาตรา 39 ดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ, 2549, หน้า 1-7)

มาตรฐานตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับประยุกต์จากแนวทางที่หลักสูตรกำหนด และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

1. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

2. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ ค.ศ. 3 และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

จากกฎหมายในพระราชบัญญัติ และมาตรฐานตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ ได้กล่าวถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการได้รับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ทำให้ครูที่มีคุณสมบัติครบตามที่หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงได้ยื่นเรื่องขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษกันมาก แต่การที่จะผ่านคุณสมบัติตามที่มาตรฐานตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษกำหนด จะต้องมีความรู้คุณลักษณะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์ ในด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

เอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีข้อกำหนดคุณลักษณะในการปฏิบัติตน ผลการปฏิบัติตนเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง que แสดงให้เห็นว่าครูได้ปฏิบัติตามคุณลักษณะที่เหมาะสม เมื่อได้ทราบผลการปฏิบัติตนของครูแล้ว จะทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบได้ถึงความพร้อม และความสามารถของครูที่ขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมากน้อยเพียงใด อันจะช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับความต้องการของ สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยหลักเกณฑ์ด้านคุณลักษณะในการประเมินได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก

- 1.1 การมีวินัย
- 1.2 การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- 1.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- 1.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ด้านที่ 2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 2.1 สมรรถนะหลัก
 - 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 2) การบริการที่ดี
 - 3) การพัฒนาตนเอง
 - 4) การทำงานเป็นทีม
- 2.2 สมรรถนะประจำสายงาน
 - 1) การออกแบบการเรียนรู้
 - 2) การพัฒนาผู้เรียน
 - 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ 3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

- 1) การจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาวิชาการ
- 3) ผลที่เกิดกับผู้เรียน

คุณลักษณะในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่การสอน การจัดการเรียนการสอน แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างรอบด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนในการเลื่อนวิทยฐานะเพื่อทำให้ทราบว่าครูจำเป็นต้องทำอย่างไรเพื่อให้การปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

ความหมายของการปฏิบัติตน

บลูมและคณะ (Bloom and others, 1968 อ้างอิงใน ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์, 2546, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก เป็นความสามารถ โดยการนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่มาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานการณ์จริงและในชีวิตประจำวันอย่าง ถูกต้องและเหมาะสม

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 26) กล่าวว่า การปฏิบัติงานเป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกายและสามารถสังเกตได้ในสถานการณ์หนึ่งๆ โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่มีต่องานเป็นองค์ประกอบ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกนี้สามารถประเมินผลได้แต่ต้องอาศัยระยะเวลาและผ่านกระบวนการการตัดสินใจในหลายขั้นตอน

ยงยุทธ สิมพา (2542, หน้า 33-34) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรงและในส่วนงานที่สนับสนุนการเรียนการสอน งานเหล่านี้ ได้แก่ งานสอนและงานบริหารชั้นเรียน งานกิจกรรมและบริหารนักเรียน งานธุรการ งานแนะแนว งานพัฒนาสังคม และงานพัฒนาตนเอง

จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของครู มีเป้าหมายเช่นเดียวกับการปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จึงสามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรม ในการนำความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ตนมีต่อการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เพื่อทำให้งานเกิดผลสำเร็จ และรอรับการประเมิน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตน

การที่ครูจะปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกรغبةที่จะปฏิบัติตามคุณลักษณะต่างๆ เพื่อเป้าหมายที่ต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลต่อการปฏิบัติตน ย่อมเกิดจากความพึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติตน แนวคิดนี้เชื่อว่าถ้าผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงจะนำไปสู่การปฏิบัติงานองค์กร ซึ่ง กิตติวรรณ เข้มวงศ์ทอง (2539, หน้า 16) ได้กล่าวถึงแนวคิดนี้ว่า “...ความพึงพอใจในระดับสูงนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้ผลในระดับสูง...”

2. การปฏิบัติงานที่ดีส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้น นักทฤษฎีและนักวิจัยในกลุ่มมนุษยสัมพันธ์มีความเข้าใจตรงกันว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (สมยศ นาวิการ, 2526, หน้า 211 อ้างอิงใน กิตติวรรณ เข้มทอง, 2539, หน้า 17) โดยแนวคิดของคนกลุ่มนี้เน้นการใช้วิธีการจูงใจภายนอก เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแนวคิดคนละแนวกับกลุ่มของนักวิจัย โดย พอตเตอร์ (Portter) และ ลอเออร์ (Lawer) ซึ่งเน้นใน

เรื่องของแรงจูงใจภายใน และเสนอแนวคิดที่ว่าความพยายามและการปฏิบัติงานที่บรรลุความสำเร็จเป็นที่มาของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดนี้สรุปได้ว่าเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดีก็จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจซึ่งก็จะส่งผลไปยังการปฏิบัติตนที่ดีขึ้นด้วย ส่วนแนวคิดแรกถ้าหน่วยงานได้มีการให้ผลตอบแทนที่ดี ก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจและส่งผลไปยังการปฏิบัติตนของคุณ ทั้งสองแนวคิดนี้แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนของคุณ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

แรงจูงใจนั้นก็จะเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนของคุณเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจสามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่คุณ ทำให้คุณมีความรู้สึกมั่นคง และรักในงาน และเกิดความพึงพอใจต่องาน ในที่สุดจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตนตามที่ตั้งใจ เนื่องมาจากการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการที่ต้องการได้รับการตอบสนองความต้องการไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นจากภายในหรือภายนอกย่อมจะกำกับให้เขาแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพื่อให้ได้ปัจจัยหรือเป้าหมายต่างๆ ที่ต้องการ พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาทุกครั้งจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ (กฤษณ์ เสรีจกิจดี, 2548) โดยคุณผู้สอนที่เสนอขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การแสดงพฤติกรรมต้องเกิดจากการสนองปัจจัยได้ถูกประเภทตามที่ครูต้องการ ซึ่งครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ดังนั้น พฤติกรรมการปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จึงต้องมีปัจจัยที่สำคัญ คือ การที่ครูได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วย การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาในหลายประเด็น

อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจ “เป็นสิ่งโน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติกร” วิทยา วงศ์ษา (2546, หน้า 39) กล่าวว่า การจูงใจเป็นคำศัพท์ทั่วไป ที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับคำต่อไปนี้ ได้แก่ แรงขับ (drives) ความอยาก (desires) ความต้องการ (needs) และความปรารถนา (wishes) แต่มีความหมายแตกต่างกัน แรงขับ หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ส่วนแรงจูงใจหมายถึงความสนใจ ทัศนคติ และการตั้งเป้าหมายสำหรับความอยากและความต้องการจัดเป็นแรงจูงใจเช่นกัน ความอยากเป็นความต้องการที่มีความรุนแรงน้อยกว่า สามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือระงับไม่ให้เกิดพฤติกรรมก็ได้ เปรมจิตร ศิริสานต์ (2542, หน้า 13) กล่าวว่าความต้องการเป็นแรงจูงใจที่ต้องลงมือกระทำ เพื่อสนองความต้องการให้สำเร็จตามที่วางเป้าหมายเอาไว้ แรงจูงใจจึงเป็นการนำปัจจัย

ต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาทั้งของไทยและของต่างประเทศต่างให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายอันใดอันหนึ่ง ซึ่งทำให้คนเราแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกันไม่เหมือนเดิม บางท่านกล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลแต่ละบุคคลหรือหมู่คณะได้มีโอกาส มีกำลังใจทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำให้คนปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญพิเศษมีอิทธิพลมาจากหลายด้าน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนจึงสนใจปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1950 อ้างอิงใน วินัย ศิริจันทร์, 2544) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เชื่อถือ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ของบุคคลจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลเข้าไปปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในองค์กรนั้นๆ ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นมีกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2540, หน้า 66) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนๆ ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

เอกชัย กิสุขพันธ์ (2533, หน้า 124-125 อ้างอิงใน วัชรภรณ์ สะเดา, 2549, หน้า 42-43) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานไว้ว่า การยอมรับ (recognition) โดยปกติแล้วทุกคน มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็นคำยกย่องชมเชยหรือการให้ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุด

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการชมเชยกยกย่อง เชื่อถือ แล้วไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น เมื่อได้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

2. ความสำเร็จในการทำงาน (The Success In Working)

เฮอริชเบอร์ก(Herzberg, 1950 อ้างอิงใน วินัย คีรินทร์ , 2544) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลจากการทำงานที่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นเมื่อผลงานสำเร็จเขาารู้สึกพอใจ

แมคคลีแลนด์ (McClelland 1962, หน้า 99-122 อ้างอิงใน อูทัย ปัญญาโกณู , 2539, หน้า 36-37) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมผลของการศึกษารูปได้ว่า ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึงความปรารถนาจะทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จไม่สำเร็จ ความต้องการความสำเร็จสูงเป็นที่ทราบกันดีว่าเป็นความต้องการที่กระทบต่อผลการดำเนินงานของบุคคลอย่างมาก

สเตร์รา และ เซย์เลส (1960, หน้า 11 อ้างอิงใน สมชาย โครตงูา, 2547) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญ แม้ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเงินเดือนสูง แต่อาจไม่พอใจทำงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นคนที่ไม่มีความสำคัญ หากเขาไม่มีโอกาสใดๆ และไม่รู้จักจุดหมายที่ชัดเจน ความต้องการที่รุนแรงของคนหรือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

วัฒนา สุตรสุวรรณ (252, หน้า 136) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน และทำงานของเขาได้ดีที่สุด คือ การได้รับรู้ระดับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

คอร์แมน (Korman, 1977 อ้างอิงใน สมชาย โครตงูา, 2547) กล่าวว่า ความสำเร็จของงานจากจำแนกทฤษฎีความพึงพอใจต่องานเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่เป็นความพึงพอใจต่องานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ ที่ได้รับจากงาน กับการประกอบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล (Vroom, 1964 อ้างอิงใน สมชาย โครตงูา, 2547)

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference Group Theory) ความพึงพอใจต่องานมีความสัมพันธ์ในทางบวกคุณลักษณะของงานตามปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินงานของตน (Hulin, 1996; Katzell, and Parker, 1961 อ้างอิงใน สมชาย โครตงูา, 2547)

กรีน และ คราฟ (Greene and Craft, 1979 อ้างอิงใน สมชาย โครตภูงา, 2547) ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จและการทำงาน พบว่า มี 3 แนวความคิดคือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้เชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจากการทำงาน จะมีผลผลิตจากงาน แนวความคิดนี้ได้แก่ แนวความคิดของฟรูม (Vroom, 1968 อ้างอิงใน สมชาย โครตภูงา, 2547)

2. การทำงานทำให้เกิดความพึงใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจแก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของพอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler, 1968 อ้างอิงใน สมชาย โครตภูงา, 2547)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการทำงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์เกิดจากตัวแปรต้น คือความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ผลงานของเบรฟิลด์ (Brayfield, 1951 อ้างอิงในสมชาย โครตภูงา, 2547)

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ จนบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1950 อ้างอิงใน วินัย คีรินทร์ , 2544) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความสามารถจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ได้ประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับงานที่น่าสนใจ มีความยากง่าย กว้างขวาง ทำทลายความสามารถ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน และการตัดสินใจ

ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่

1) ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two Factors Theory) เป็นการศึกษาถึงเหตุจูงใจให้คนทำงาน พบว่ามีปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) และปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วยนโยบายขององค์กร การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่ง และความมั่นคง ส่วนปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโล (Maslow's Hierarchy of Needs)

(Maslow, 1970 อ้างอิงใน วินัย ศิริจันทร์ , 2544) ได้ศึกษาอธิบายลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ ที่นำไปสู่การจูงใจให้บุคคลกระทำกิจกรรมไว้ 5 ขั้นตอนตามลำดับคือ 1) ความต้องการทางกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม 4) ความต้องการชื่อเสียงและการเคารพยกย่อง 5) ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต

3) ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory) ของแฮคแมน และโอลด์แมน (Hackman and Oldman, 1976 อ้างอิงใน สมชาย โคโรตงูา, 2547) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีผลถึงความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกัน บุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าสูงจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของงานมากกว่า บุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าระดับต่ำ คุณลักษณะของงานที่บุคคลพึงพอใจจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและทำงานได้ดี แรงจูงใจของบุคคลที่มีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาคุณลักษณะของงาน 5 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความเป็นอิสระของงาน 5) ผลสะท้อนของงาน

สมยศ นาวิการ (2539, หน้า 222-223) กล่าวว่า เนื้อหาของงานจะมีบทบาทที่สำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจมากที่สุด พนักงานต้องทำงานที่ทำท่าย พวกเขาไม่ต้องการทำงานที่ไม่ได้ใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพึงพอใจในงานมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงาน และการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายพอประมาณ จะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงสุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกเครียด งานที่ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงที่สุด พนักงานต้องการควบคุมวิธีการทำงานของพวกเขาเอง การควบคุมวิธีการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะสร้างความไม่พึงพอใจในงานที่ทำได้ เพราะความเป็นมนุษย์ของพนักงานถูกลดลงด้วยการกระทำทุกอย่างของพวกเขาถูกกำหนด โดยผู้บังคับบัญชา

ไมเออร์ (Myer, 1970 อ้างอิงใน วินัย ศิริจันทร์ , 2544) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยเน้นในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ผลปฏิบัติควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ
ดังนี้

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.3 งานที่จะปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
- 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- 3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติ

อีแวนส์ (Evans, 1971 อ้างอิงใน สมชาย โครตภูงา, 2547) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน เช่นเดียวกับไมเออร์ อีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลกระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้”

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ทักษะปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสเรียนรู้งาน มีงานปริมาณที่เหมาะสม ทำงานได้สำเร็จ มีประโยชน์ และได้ใช้เทคนิคความรู้ความสามารถ ท้าทายต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติ มีโอกาสที่จะปฏิบัติได้ครบ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ โดยล้าพัง

4. ความก้าวหน้า (Advancement)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1950 อ้างอิงใน วินัย ศิริรินทร์, 2544) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการได้มีโอกาส ฝึกอบรม ดูงาน ศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากความมั่นคง การได้เลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

เกคินี หงส์นันท์ (2538, หน้า 129-130) กล่าวว่า ปัจจัยขั้นพื้นฐานอันหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความก้าวหน้าโดยได้รับการพิจารณาจากความสามารถและมีความยุติธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาจะได้รับ การใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาเกี่ยวกับการ

เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ส่วนระบบอุปถัมภ์เป็นการให้แก่ผู้ใกล้ชิดหรือสนิทสนมกันเป็นส่วนตัวไม่ยึดหลักความถูกต้อง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระบบอุปถัมภ์จะมีความพึงพอใจ ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในระบบนี้จะเกิดความไม่พอใจ ซึ่งถือว่าเป็นการบั่นทอนความรู้สึกรับพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533, หน้า 124-125 อ้างอิงใน วัชรภรณ์ สะเดา, 2549, หน้า 42-43) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานไว้ว่า ความก้าวหน้า (advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนทำทนายจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การทำงานที่ปฏิบัติมีผลในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และดูงาน

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1950 อ้างอิงใน วินัย คีรินทร์, 2544) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีเกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบควบคุมอย่างใกล้ชิด

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 279) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบ คือ ข้อผูกพัน ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชามีอำนาจ สิทธิที่จะสั่งการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำงานตามสั่งได้ และในขณะเดียวกันฝ่ายผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ยอมปฏิบัติตามหรือบริการ ในด้านกำลังความคิดตามคำสั่งซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์การและผู้บังคับบัญชาก็จะให้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน อำนาจหน้าที่ และการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งมีความสัมพันธ์ในตัวตามลำดับ ขั้นตอนคือ ความรับผิดชอบนั่นเอง

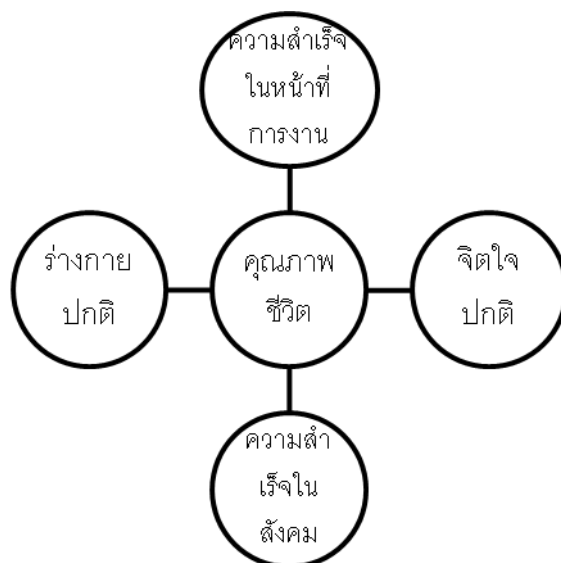
สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่ มีความกระตือรือร้น มีโอกาสที่จะรับผิดชอบ มีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุสำเร็จเป็นอย่างดี ทันตามกำหนดเวลา

6. คุณภาพชีวิต

“คุณภาพชีวิต” เป็นคำที่ใช้กันราว 2 – 3 ทศวรรษก่อนหน้านี้นี้โดยนักปรัชญา นักการศาสนา และนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการมีชีวิตที่ดี (Good Life) และการอยู่ดีกินดีมีความสุข (Well – Being) ซึ่งหมายถึงการมีชีวิตที่ดีมานานนับทศวรรษแล้ว ปัจจุบันคำว่า “คุณภาพชีวิต” ได้ถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาสังคม นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งไม่สามารถสรุปได้ว่าคำจำกัดความของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ที่แน่นอนเป็นอย่างไร แต่อาจสรุปได้ว่าแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ของนักวิชาการต่าง ๆ นั้น ประกอบด้วยความต้องการทางด้านวัตถุและจิตใจ เช่น เวลเลส (Wellace, 1974 อ้างอิงใน สมชาย โคโรตงูา, 2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงองค์ประกอบทั้งหลายที่ให้ความพึงพอใจ(Satisfy) แก่บุคคลทั้งทางร่างกาย(Physical) และจิตใจ (Psychological) ให้ช่วงระยะเวลาหนึ่ง แม้ว่าปัจจัยในการครองชีพขั้นพื้นฐานนั้นมีความจำเป็นก็ตาม คุณภาพชีวิตจะต้องประกอบด้วยสุขภาพทางจิต (Psychological Health) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creativity) ความมีศักดิ์ศรี (Dignity) การได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของคนอื่น การปราศจากความกลัวและความกังวลใจ (Sharon A Wallace, 1974 อ้างอิงใน สมชาย โคโรตงูา, 2547)

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2525) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า สำหรับบางคนหรือบางกลุ่ม คำว่า “คุณภาพชีวิต” หมายถึง การที่มีสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต แต่บางกลุ่มอาจหมายถึงความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บางกลุ่มอาจหมายถึงการมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ บางกลุ่มอาจหมายถึงการให้โอกาสแก่บุคคลที่จะพัฒนาตนเอง หรือคนบางกลุ่มอาจหมายถึงการมีสิ่งแวดล้อม (ทางกายภาพ) ที่น่าอยู่อาศัย

อวย เกตุสิงห์ (2526) อธิบายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีร่างกายปกติ จิตใจปกติ มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความสำเร็จในสังคมดังรูปแบบ ดังนี้



สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตของครู ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านสุขภาพร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (ปกรณัม ประจันบาน, 2553, หน้า 6-9) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์เพียง 1 ตัวแปร กับตัวแปรต้นหรือตัวแปรพยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เช่น เราใช้ผลการทดสอบวัดความถนัดทางการเรียน และผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตตอนเป็นนักเรียนมัธยมศึกษา ทำนายเกรดเฉลี่ยของผลการเรียนในระดับอุดมศึกษา ในที่นี้ คะแนนการทดสอบต่างๆ เป็นตัวทำนายและเกรดเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่สำคัญคือ สมการถดถอยพหุคูณ ซึ่งจะใช้ทำนายคะแนนตัวเกณฑ์ และถ้าผลการวิเคราะห์พบว่า ผลการทดสอบวัดความถนัดทางการเรียนและผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตตอนเป็นนักเรียนมัธยมศึกษาสามารถทำนายเกรดเฉลี่ยระดับอุดมศึกษาของนิสิตได้ เราอาจใช้แบบทดสอบเหล่านั้นเพื่อคัดเลือกนิสิตเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาได้นั่นเองโดยเราทำนายได้ว่านิสิตคนหนึ่งได้คะแนนจากแบบทดสอบต่าง ๆ เป็นเช่นนั้นแล้ว เมื่อเขาเรียนไป 1 ปีหรือเรียนจนสำเร็จการศึกษา เขาน่าจะได้เกรดเฉลี่ยเท่าไร ตั้งแต่ยังไม่เข้าเรียนและหากต้องการจำนวนนิสิตที่จะรับเข้าเรียนในจำนวนจำกัด ไม่สามารถรับได้ทุกคน เราอาจเลือกคนที่คาดว่าจะเรียนได้คะแนนสูงสุดตามลำดับ ก่อนคนที่คาดว่าจะได้คะแนนต่ำ ซึ่งเป็นวิธีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่เหมาะสมและยุติธรรมที่ดีวิธีหนึ่ง

จุดมุ่งหมายการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ (ปกรณัม ประจันบาน, 2553 หน้า 6-9) คือ การสร้างสมการเชิงเส้น (เส้นตรง) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม) โดยใช้กลุ่มตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรต้น) รวมทั้งมีการหาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ที่ดีที่สุด

ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (ปกรณัม ประจันบาน, 2553 หน้า 6-9) ตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรต้น) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม) จำนวน 1 ตัวแปร ลักษณะของข้อมูลของตัวแปรพยากรณ์จะวัดในระดับมาตราอันดับขึ้นไป หรือตัวแปรทวิ (0,1) หรือตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ส่วนตัวแปรเกณฑ์หรือตัวแปรตามวัดในระดับมาตราอันดับขึ้นไปเช่นเดียวกัน

หลักเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ปกรณัม ประจันบาน (2553 หน้า 6-10) กล่าวว่า ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีความแตกต่างจากการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย โดยจะมีตัวแปรต้นมากกว่า 1 ตัวแปรขึ้นไป ทั้งนี้เพราะในโลกความเป็นจริง จะมีตัวแปรที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์ตัวแปรอื่นๆ ได้มากกว่าหนึ่งตัวแปร จึงทำให้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากกว่า ซึ่งการวิเคราะห์แบบนี้นอกจากจะพิจารณาว่าตัวแปรต้นหลายตัวน่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามแล้ว ยังพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่มีต่อกันด้วย ในทางคณิตศาสตร์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ มีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_{pi} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_p X_p$$

และนอกจากนั้นจะต้องทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยและทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรที่เพิ่มเข้ามาในสมการถดถอย

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สิ่งที่ต้องการหา คือ

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
2. สมการถดถอยพหุคูณ
3. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

วิธีคัดเลือกตัวแปรเพื่อการพยากรณ์

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่อาศัยพื้นฐานของข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ซึ่งวิธีการเลือกสมการถดถอยพหุคูณที่ดี ขึ้นอยู่กับวิธีการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ในการวิเคราะห์ ทั้งนี้เพราะการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณนั้น มักจะมีตัวแปรพยากรณ์หลายตัวเพื่อจะใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร

เกณฑ์ ปัญหาที่ผู้วิจัยพบเสมอก็คือ จะเลือกตัวแปรพยากรณ์อย่างไรในการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ เพื่อให้ได้สมการพยากรณ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากที่สุด เช่น ต้องการตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดและมีจำนวนน้อยที่สุดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมการถดถอยเชิงเส้นที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด วิธีคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าสู่สมการถดถอยมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน ในรายงานการวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ 2 วิธีด้วยกัน คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Regression)

1. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression)

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression) มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรต้นแต่ละตัวโดยการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรต้นอื่น ๆ ทั้งหมด เพื่อจะดูว่าตัวแปรต้นแต่ละตัวมีความสัมพันธ์แบบใดหรือทิศทางใดกับตัวแปรตาม และมีอัตราความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์อีกประการหนึ่งของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ คือ การประมาณค่าของตัวแปรตาม วัตถุประสงค์ข้อนี้จะเป็นไปได้ด้วยดีถ้าตัวแปรต้นทุกตัวรวมกันมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามสูง (R มากกว่า 0.80) ยิ่งสูงเท่าใดการประมาณค่าของตัวแปรตามโดยใช้แบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่พบก็จะดีขึ้นหรือถูกต้องมากขึ้นเท่านั้น สมการดังกล่าวนี้จะใช้ได้ดีขึ้นถ้าตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อมูลหรือตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติจะประกอบด้วยตัวแปรตาม 1 ตัว และตัวแปรต้นหลายตัว ซึ่งมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณซึ่งมีการวัดระดับอันตรภาคขึ้นไป
2. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรที่มีการวัดระดับอันตรภาคขึ้นไป และตัวแปรที่เป็นตัวแปรทวิที่มีค่าเป็น 0, 1 หรือที่เรียกว่าตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) จำนวนตัวแปรหุ่นจะมีมากน้อยเพียงใดก็ได้แต่ทั้งนี้จะต้องมีค่าความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) เพียงพอ ซึ่งค่าความเป็นอิสระนี้จะขึ้นอยู่กับจำนวนหน่วยวิเคราะห์ที่ใช้โดยจำนวนตัวแปรเป็นส่วนใหญ่

2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Regression)

การคัดเลือกแบบนี้เป็นการผสมผสานระหว่างวิธีการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์สองวิธีเข้าด้วยกัน ได้แก่ วิธีแบบเดินหน้าและวิธีแบบถดถอยหลัง ซึ่งในขั้นแรกจะเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุดเข้าสมการก่อน จากนั้นก็จะทดสอบตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ในสมการว่าจะมีตัวแปรพยากรณ์ตัวใดบ้างสามารถนำเข้าสู่สมการได้โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเดินหน้า (Forward Selection) และขณะเดียวกันก็จะทดสอบตัวแปรพยากรณ์ที่อยู่ในสมการอยู่ด้วยว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่อยู่ในสมการตัวใดมีโอกาสที่จะถูกขจัดออกจากสมการโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบถอยหลัง (Backward Regression) ซึ่งกระบวนการคัดเลือกจะดำเนินการผสมผสานทั้งสองวิธีนี้ในทุกขั้นตอน จนกระทั่งไม่มีตัวแปรพยากรณ์ใดที่ถูกตัดออกจากสมการ และไม่มีตัวแปรพยากรณ์ใดที่จะถูกนำเข้าสู่สมการแล้ว กระบวนการก็จะยุติและได้สมการถดถอยที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด (ปรกรณ์ ประจันบาน, 2551, หน้า 9-18)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการพิเศษของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

มาถนี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ (2537,บทคัดย่อ อ้างอิงใน สมชาย ไครตฎา, 2547) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยระดับพหุระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการด้านการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 826 คน จาก 109 ภาควิชาใน 11 คณะวิชา ปีการศึกษา 2536 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบวัดจำนวน 12 ชุด และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเทคนิค Hierarchical Linear Models และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นต่อการสอนสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .01 กับปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ทักษะติดต่อการสอน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการสอน ค่านิยมต่อการสอน แรงจูงใจต่อลักษณะงาน พฤติกรรมการสอนในปีที่ผ่านมา ความพึงพอใจต่องานและคุณภาพชีวิต แต่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .01 กับความสำเร็จของการสอนในปีที่ผ่านมา ตำแหน่งทางวิชาการและเพศ

2. ความมุ่งมั่นต่อการสอนสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กับปัจจัยระดับภาควิชา ได้แก่ บรรยากาศของภาควิชา และความผูกพันต่อภาควิชา

3. ความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ทักษะติดต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ ค่านิยมต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ แรงจูงใจจาก

ลักษณะงาน พฤติกรรมการผลิตงานทางวิชาการในปีที่ผ่านมา ความสำเร็จของการผลิตผลงาน วิชาการในปีที่ผ่านมา และความพึงพอใจต่องาน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 กับคุณภาพชีวิต ตำแหน่งทางวิชาการ และระดับการศึกษา

4. ความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 กับปัจจัยระดับภาควิชา ได้แก่ บรรยากาศของภาควิชา และความผูกพันต่อ ภาควิชา

วินัย ศีรินทร์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทำผลงานวิชาการ ตามทฤษฎี แรงจูงใจของเฮอริทเบอร์ก 10 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูทำผลงานทาง วิชาการ ตามปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก และ ข้าราชการครูเพศชายมีปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการสูงกว่าหญิง

กฤษณ์ เสรีจกิจดี (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุพรรณบุรี 2) ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดสุพรรณบุรี 3) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาของโรงเรียน เอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก 2) ผลการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับ มาก 3) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 คือ สภาพการทำงาน การได้รับการยกย่อง ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และค่าจ้างหรือเงินเดือน

นภารัตน์ ชูทองรัตน์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ

ศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีของ เฮอร์ชเบอร์ก มาสโลว์ และอัลเดอร์เฟอร์ ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจ 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนตรดาว มัชฌิมา (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 158 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) ครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พุทธศักราช 2540 อยู่ในระดับสูง

3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในการวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548, หน้า 72-73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาถึงสถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร
- 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร
- 4) เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) ระดับของค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ด้านปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์กับนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เทคนิคการนิเทศ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวและเงินเดือน ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยด้านการแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการปกครองชั้นเรียน ด้านความสัมพันธ์ของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการเตรียมการสอน ด้านการปฏิบัติงานสอน ด้านความร่วมมือกับเพื่อนครู ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการประเมินผลและด้านการผลิตและการใช้สื่อ ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานของครู พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู

จารุณี สารนอก (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อ

ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 2) เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานไฟฟ้า จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีแรงจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ 2) พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้สนใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษในหลายด้าน โดยการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยดังนี้

การสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จึงได้ทำการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

- X_1 คือ การได้รับการยอมรับนับถือ
- X_2 คือ ความสำเร็จในการทำงาน
- X_3 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- X_4 คือ ความก้าวหน้า
- X_5 คือ ความรับผิดชอบ
- X_6 คือ คุณภาพชีวิต

และตัวแปรตาม Y คือ การปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติตนในการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ				
	เนตรดาว มัชฌิมา	จารุณี สารนอก	เยาวลักษณ์ น้อยสกุล	สมชาย ไครตฎา	กฤษณ์ เสรีจกิจดี
X ₁	.57 **	.168 **	.606**	-	.287**
X ₂	.67 **	.201 **	.508**	.553**	146**
X ₃	.64 **	-	.531**	.347 **	-
X ₄	.27 **	.158 **	.675**	-	-
X ₅	.73 **	.222 **	.661**	-	-
X ₆	.21 **	-	.710 **	.172 **	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

- หมายถึง ไม่ได้ทำการศึกษา

จากตาราง 1 พบว่างานวิจัยของ เนตรดาว มัชฌิมา ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การได้รับการยอมรับนับถือ (X₁) ความสำเร็จในการทำงาน (X₂) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X₃) ความก้าวหน้า (X₄) ความรับผิดชอบ (X₅) คุณภาพชีวิต (X₆) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

งานวิจัยของ จารุณี สารนอก ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การได้รับการยอมรับนับถือ (X₁) ความสำเร็จในการทำงาน (X₂) ความก้าวหน้า (X₄) ความรับผิดชอบ (X₅) กับ การปฏิบัติงาน(Y) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

งานวิจัยของ เยาวลักษณ์ น้อยสกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 กรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การได้รับการยอมรับนับถือ (X₁) ความสำเร็จในการทำงาน (X₂) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X₃) ความก้าวหน้า (X₄) ความรับผิดชอบ (X₅) คุณภาพชีวิต (X₆) กับ การปฏิบัติงาน (Y) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

งานวิจัยของ สมชาย โคตรภูงา ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการสอนของครูโรงเรียนสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสำเร็จในการทำงาน (X_2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3) คุณภาพชีวิต (X_6) กับความมุ่งมั่นในการสอน (Y) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

งานวิจัยของ กฤษณ์ เสรีจกิจดี ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ (X_1) ความสำเร็จในการทำงาน (X_2) กับ การปฏิบัติงาน (Y) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

