

การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน

นันทกร ศิริโวหาร

สำนักบรรณสารการพัฒนา
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
กันยายน 2563

บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล
แห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน
ชื่อผู้เขียน นางสาวนันทธร ศิริโวหาร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติทางพุทธศาสนา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตนและประสิทธิผลแห่งตน และเพื่อแสวงหาตัวทำนายและปริมาณการทำนายประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 268 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวแปรที่สำคัญดังนี้ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลแห่งตน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ความเชื่ออำนาจในตน และ 3) การปฏิบัติทางพุทธศาสนา

ผลการวิจัยที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวม พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนา สามารถทำนายประสิทธิผลแห่งตนที่ตำแหน่ง 26.80 % โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 15 กลุ่มย่อย พบว่า ปริมาณการทำนายอยู่ในระหว่าง 23.30% ถึง 33.30% ประการที่สอง บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากหรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนสูง โดยผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย และปรากฏเด่นในบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิง บุคลากรสายสนับสนุนอายุน้อย และบุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานสถาบัน และประการที่สาม คะแนนประสิทธิผลแห่งตนแปรปรวนไปตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 90.79 และ 87.17 ตามลำดับ) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มย่อยก็ปรากฏผลเช่นเดียวกันใน 8 กลุ่มย่อย ซึ่งพบในกลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนเพศชาย บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุมาก บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการศึกษามาก และบุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการ

จากผลการวิจัยนี้ทำให้เสนอแนะได้ว่า 1) การพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกกลุ่มจะทำให้เพิ่มประสิทธิผลแห่งตนในทุกกลุ่ม 2) การพัฒนาด้านความเชื่ออำนาจในตนควรส่งเสริมให้พัฒนาใน 3 กลุ่ม ได้แก่ เพศหญิง อายุน้อย และพนักงานสถาบัน และ 3) ควรมีการพัฒนาการปฏิบัติทางพุทธศาสนาใน 8 กลุ่มย่อย ได้แก่ เพศชาย อายุมาก อายุน้อย อายุมาก รายได้น้อย รายได้มาก การศึกษามาก และข้าราชการ ซึ่งได้ผลตรงต่อการพัฒนาด้านประสิทธิผลแห่งตน

ABSTRACT

Research Title Buddhist Practices and Psychological Characteristics as
Correlates of Self-efficacy of University Supporting Staff

Author Nunthathaporn Sirivoharn

This research pursues two major aims. First, it intends to examine the relationship between Buddhist practices, achievement motivation, belief in internal locus of control, and self-effectiveness. The other purpose is to seek predictors and measure the quantity of support staff's self-effectiveness prediction. The Multi-stage Random Sampling method was deployed to select the sample comprising 268 support staff members. In this study, self-effectiveness was the main dependent variable, whereas the three independent variables consisted of (1) achievement motivation, (2) belief in internal locus of control, and (3) Buddhist practices.

The study revealed three main findings. First of all, the collective group analysis showed that achievement motivation, belief in internal locus of control, and Buddhist practices could reliably predict the subjects' self-effectiveness at a percentage of 26.8. The significant predictor was their achievement motivation. The separate analysis of 15 subgroups indicated that the quantity of prediction lay between 23.30% and 33.30%. Second, support staff members with firm belief in internal locus of control or high achievement motivation were found to have relatively high self-effectiveness. This result was found in both collective group and individual subgroups. Dominantly, this phenomenon occurred to three subgroups of support staff members who were females, young adults, and institutional employees. Thirdly, scores of self-effectiveness fluctuated pertaining to Buddhist practices (with an average of 90.76 and

87.17 in the whole group and separate subgroups, respectively). The similar result was produced by eight out of 15 individual subgroups, particularly males, the elderly, the highly-educated, and civil servants.

This research recommends that, firstly, all groups' achievement motivation should be strengthened in order to enhance their self-effectiveness. Second, belief in internal locus of control should be supplemented to the three groups including females, young adults, and institutional employees. Last but not least, Buddhist practices should be encouraged among the eight subgroups: (1) males, (2) the elderly, (3) junior staff, (4) senior staff, (5) low income groups, (6) high income groups, (7) the highly-educated, and (8) civil servants. Such development can directly bring about a positive effect upon their self-effectiveness.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์และการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ดุจเดือน พันธ์มนาวิน อาจารย์ที่ปรึกษา ท่านได้สละเวลาในการสอน แนะนำ และให้คำปรึกษาตลอดการทำงานวิจัย ด้วยกำลังใจจากท่านและคำสอนที่ว่า “ทำงานวิจัยให้สนุก” จึงทำให้ผู้วิจัยมีความเพียรในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

นอกจากนั้น งานวิจัยฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่จัดอบรมการทำวิจัยเพื่อให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ และจัดทำเป็นผลงานเพื่อเสนอขอความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงการนำไปเผยแพร่เพื่อประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป อีกทั้งผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณสำนักบรรณสารการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

นันทกร ศิริโวหาร

กันยายน 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(2)
Abstract	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(6)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 ประสิทธิผลแห่งตน: ความหมายและความสำคัญ	4
2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลแห่งตน	4
2.1.2 ความสำคัญของประสิทธิผลแห่งตนต่อองค์การ	5
2.2 สาเหตุของประสิทธิผลแห่งตน	7
2.2.1 สาเหตุด้านศาสนา	7
2.3 สาเหตุทางด้านจิตใจ	8
2.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลแห่งตน	8
2.3.2 ความเชื่ออำนาจในตนกับประสิทธิผลแห่งตน	10
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
2.5 นิยามปฏิบัติการ	12
2.6 สมมติฐานในงานวิจัย	12
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	14
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	14
3.2 เครื่องมือวัดตัวแปร	14
3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ	17
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	18
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	18

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	20
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	20
4.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	23
4.2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ตัวแปรในภาพรวม	23
4.2.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายแบบวัด	24
4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงานวิจัย	29
4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว	29
4.4.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนน ความเชื่ออำนาจในตน จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทาง พุทธศาสนา	29
4.4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนแรงงูใจ ใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	30
4.4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนน ประสิทธิผลแห่งตน จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	31
4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่ง ตนจำแนกตามชีวสังคมภูมิหลัง	33
4.6 ผลการทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลแห่งตน โดยใช้แรงงูใจใฝ่ สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นตัว ทำนาย	38
4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของประสิทธิผลแห่งตน จำแนกตามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน	39
บทที่ 5 การสรุป และอภิปรายผล	42
5.1 การสรุป และอภิปรายผลตามสมมติฐาน	42
5.2 ข้อดีและข้อจำกัดของงานวิจัย	44
5.3 ข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนา	45
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	45
บรรณานุกรม	46
ภาคผนวก ก. แบบวัด	48

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	22
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปรในภาพรวม	24
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัด แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์	24
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัด ความเชื่ออำนาจในตน	26
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัด การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	27
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัด ประสิทธิผลแห่งตน	27
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ในกลุ่มรวม	29
4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่อ อำนาจในตนจำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	30
4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนแรงงูใจ ใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	31
4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนประสิทธิผล แห่งตนจำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	32
4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่ง ตนจำแนกตามเพศ	33
4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่ง ตนจำแนกตามอายุ	34
4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่ง ตนจำแนกตามสถานภาพ	34

- 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ 35
ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่ง
ตนจำแนกตามอายุงาน
- 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ 36
ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่ง
ตนจำแนกตามประเภทการจ้าง
- 4.16 ผลการวิเคราะห์คะแนนความเชื่ออำนาจในตนมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ 36
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' ตามประเภทการจ้าง
- 4.17 ผลการวิเคราะห์คะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนามาวิเคราะห์ 37
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' ตามประเภทการจ้าง
- 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ 37
ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่ง
ตนจำแนกตามระดับการศึกษา
- 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ 38
ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่ง
ตนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน
- 4.20 ผลการทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลแห่งตน โดยใช้แรงจูงใจ 39
ใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็น
ตัวทำนาย
- 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของประสิทธิผลแห่งตน 40
จำแนกตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2509 เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย ภารกิจหลักของสถาบันคือ การสร้างผู้มีความรู้ความสามารถทางศาสตร์ด้านการบริหาร การพัฒนาให้ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ด้วยความมุ่งมั่นที่จะเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูง นับตั้งแต่การก่อตั้งตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร กอปรกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ. 2552 ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ อารังธัญวงศ์ อธิการบดีในช่วงเวลานั้นและผู้บริหารสถาบันได้ปรับภาพลักษณ์องค์กรและถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นอย่างเป็นทางการในการนำสถาบันก้าวสู่ความเป็น World Class University ภายใต้ค่านิยมร่วม คือ สร้างปัญญาเพื่อการเปลี่ยนแปลง “WISDOM for Change” จากนั้นสถาบันประกาศเป็นนโยบายอย่างชัดเจนที่จะสนับสนุนการเข้าสู่การรับรองมาตรฐานระดับสากลในทุกคณะและสำนัก โดยมีการกำหนดเป็นเป้าหมายร่วมกันของทุกหน่วยงานในสถาบันที่จะเข้าสู่การรองรับมาตรฐานระดับสากล ซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่ท้าทายทุกหน่วยงานของสถาบันอย่างยิ่ง (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2559)

จากความท้าทายดังกล่าวทำให้มองเห็นภาพว่า บุคลากรเป็นหัวใจที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้สถาบันบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือ การเป็นสถาบันการศึกษามาตรฐานระดับสากล ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพจึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน งานวิจัยของสมิต อาชนิจกุล (2535) กล่าวว่า นอกเหนือจากการสนับสนุนขององค์กรในเรื่องของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จนั้น ต้องเริ่มจากความคิดที่ต้องการจะปรับปรุงตนเองของบุคลากรเสียก่อน ผู้ปฏิบัติงานควรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งเน้นศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นสาเหตุให้บุคคลมีความพยายามหาวิธีในการพัฒนาตนเองและมีผลต่อส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองของบุคคล Bandura (1986) แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีผลต่อการเลือกที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของ

บุคคล โดยคนเก่งจะมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และมีลักษณะที่แตกต่างจากบุคลากรคนอื่นแล้ว คนเก่งยังมีความต้องการและคาดหวังที่แตกต่างจากคนอื่นด้วย เช่น คนเก่งอาจไม่ต้องการการฝึกอบรมในเรื่องของทักษะการปฏิบัติงานเหมือนบุคลากรคนอื่นทั่วไป คนเก่งต้องการโอกาสในการได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายและมีความเสี่ยงสูง คนเก่งต้องการโอกาสในการทำงาน และต้องการการยอมรับและตระหนักในความสำเร็จของตนเอง คนเก่งเหล่านี้ยังค่อนข้างมีความมั่นใจในตนเองสูง ไม่ต้องการการควบคุมบังคับบัญชาจากหัวหน้างานมากนัก แต่อย่างไรก็ดีการต่าง ๆ ยังต้องการคนเก่งเหล่านี้อยู่ภายในองค์กร (กฤติน กุลเพ็ง, 2551: 13) อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรให้มีความเก่งด้านความรู้ ความสามารถในการทำงานยังไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน เพราะถ้าบุคลากรมีความเก่งแต่ขาดคุณธรรม จริยธรรม องค์กรจะประสบปัญหาตามมาภายหลัง เช่น ปัญหาการคอร์รัปชัน ดังนั้น องค์กรควรตระหนักในความสำเร็จที่จะพัฒนาบุคลากรทั้งด้านสมรรถนะและด้านจิตใจควบคู่กัน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านพฤติกรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้ทำการวิจัยจริยธรรมของเยาวชนและประชาชนไทยและโดยเสนอทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับประชาชนไทยเพื่อการพัฒนาให้เป็นคนเก่งและคนดี

ตามหลักของพุทธศาสนาเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ที่เน้นการพัฒนาจิตซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาด้านอื่นๆ ซึ่งปัจจุบัน ชาวตะวันตกได้หันมาศึกษาด้านพุทธศาสนาและให้ความสำคัญในเรื่องการทำสมาธิเป็นอย่างมาก เช่น ในสำนักงานของกูเกิลยังมีทางเดินจงกรมซึ่งเป็นรูปเขาวงกต ขณะที่อียิปต์จัดห้องสมาธิที่มีบรรยากาศชวนนั่งเจริญสติ ส่วนทวีตเตอร์และเฟสบุ๊คมีการจัดคอร์สเจริญสติให้แก่พนักงานเช่นกัน (พระไพศาล วิสาโล, 2557) นอกจากนั้น ดร. ริค แฮมสัน นักจิตวิทยาด้านประสาทวิทยา และนพ. ริชาร์ด เมนอีส์ นายแพทย์ที่เชี่ยวชาญด้านประสาทวิทยา ยังได้เขียนหนังสือเรื่อง สมองแห่งพุทธะ (Buddha's Brain) เป็นการอธิบายกลไกและกระบวนการในการพัฒนาสมองและใจโดยขนานไปกับแนวพุทธศาสนา ผู้เขียนได้พยายามพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างสมองและจิตใจผ่านการทดลองวิทยาศาสตร์ควบคู่ไปกับการทดลองพัฒนาจิต จนได้พบว่า เครื่องมือที่เหมาะสมที่นำมาพัฒนาสมองและจิตใจ คือการปฏิบัติธรรม และได้ข้อสรุปว่า “การปฏิบัติธรรมเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสมองได้จริง”

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรที่ได้รับความพัฒนาทั้งด้านจิตใจและพัฒนาสมรรถนะควบคู่กันจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนาจิตทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพแห่งตน (การรับรู้ความสามารถของตน) โดยมีวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษาครั้งนี้ ดังจะกล่าวถึงต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติทางพุทธศาสนา แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตนและประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1.2.2 เพื่อแสวงหาตัวทำนายและปริมาณการทำนายประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยเชิงเหตุด้านสถานการณ์และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน

1.3.2 ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน

1.3.3 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการศึกษางานวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน” แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการประมวลเพื่อกำหนดความหมายของตัวแปรประสิทธิผลแห่งตน และส่วนที่ 2 เป็นสาเหตุของประสิทธิผลแห่งตน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ได้แก่ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และด้านจิตใจ ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 2) ความเชื่ออำนาจในตน ทั้งนี้เพื่อจุดมุ่งหมายของการกำหนดตัวแปรนิยามปฏิบัติการและ สมมติฐานของงานวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ประสิทธิผลแห่งตน: ความหมายและความสำคัญ

2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลแห่งตน

“Self-Efficacy” มีผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องนี้ไว้โดยเรียกคำนี้ไว้แตกต่างกัน เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง (กัญญาภัทร แจ่มแจ้ง, 2558) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (กรรณิการ์ สุขขาริ, 2548) การรับรู้สมรรถนะของตนเอง (อรพินทร์ ภายโรจน์, 2543) ความสามารถของตนเอง (วิภากร สอนสนาม, 2543) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า “ประสิทธิผลแห่งตน” อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นตลอดจนงานวิจัยนี้ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีเดียวกันคือ Self-Efficacy ของแบนดูรา

อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura, 1994: 71 อ้างถึงใน เกรียงสุข เพื่องฟูพงศ์, 2554: 9) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า เป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับของผลงานที่ตนเองต้องการและสามารถควบคุมและจัดการกับสิ่งที่มากระทบกับชีวิตของตนเองได้ โดย Bandura (1986) เสนอการพิจารณาองค์ประกอบของการรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนใน 4 ด้าน คือ 1) การประเมินความสามารถในการทำงาน 2) ความสามารถในการเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่น 3) การพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และ 4) การสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น

นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญและนักทฤษฎีศึกษาให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิ สเตจโควิก และลูธาน (Stajkovic and Luthans, 1998) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า เป็นความมั่นใจส่วนบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการรวบรวมแรงจูงใจ แหล่งข้อมูลความรู้ และลักษณะการกระทำที่จำเป็นเพื่อให้งานเฉพาะสำเร็จภายใต้

สภาพแวดล้อมที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ พอร์เตอร์ม บิ๊กเลย์ และสตีล (Porter, Bigley, and Steer, 2003: 130) ที่ให้ความหมายว่า ความเชื่อหรือความมั่นใจเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงภายใต้ภาวะแวดล้อมที่กำหนด และแมคเชน และวอน กิลนาว (Mcshane and Gilnow, 2003: 51) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถ มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีผู้เชี่ยวชาญและนักทฤษฎีอีกกลุ่มหนึ่งที่กล่าวถึง ศักยภาพ และทักษะของตนเอง ดังนี้ ชูลซ์ และ ชูลซ์ (Schultz and Schultz, 1998) ให้ความหมายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอ และมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนแมดดัก (Maddux, 2002: 278) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าสามารถทำได้ด้วยทักษะที่ตนเองมีและอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน

จากความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่กล่าวมาข้างต้น จะกล่าวถึง การรับรู้ในความสามารถ ศักยภาพ และทักษะของตนเอง และมีแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่กำหนด สำหรับผู้วิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิผลแห่งตนว่า ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถ รวมถึงการตัดสินใจของตนที่มีต่อความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.1.2 ความสำคัญของประสิทธิผลแห่งตนต่อองค์การ

ประสิทธิผลแห่งตนเป็นตัวกำหนดว่า บุคลากรจะมีพฤติกรรมอย่างไร มีแบบแผนในการคิดอย่างไร และมีการตอบสนองทางด้านอารมณ์อย่างไร บุคลากรที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะมองเรื่องความยากของงานเป็นเรื่องที่ตนเองต้องเรียนรู้ เพื่อทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อพบปัญหา อุปสรรคในการทำงานตลอดจนความล้มเหลวก็สามารถให้กำลังใจตนเองเพื่อต่อสู้กับความล้มเหลว หรือปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นได้

ผลของการรับรู้ประสิทธิผลแห่งตน แบนดูรา (Bandura, 1986: 393-395 อ้างถึงใน กัญญาภัทร แจ่มแจ้ง, 2558) ในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

- 1) พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) คือ การที่บุคคลจะตัดสินใจว่าต้องแสดงพฤติกรรมใดและต้องใช้เวลาเท่าใดในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีแนวโน้มจะเลี่ยงงานหรือสถานการณ์ที่เชื่อว่ายากเกินความสามารถของตนเอง และบุคคลที่จะเลือกแสดงพฤติกรรมที่เชื่อและตัดสินใจว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่ท้าทาย และมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะปิดกั้นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ และขาดความมั่นใจในตนเอง

2) การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) การรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามและความมุ่งมั่นในการเผชิญกับอุปสรรคหรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลที่รับรู้ประสิทธิผลแห่งตนสูงจะมีความกระตือรือร้น ใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานนานกว่าบุคคลที่รับรู้ประสิทธิผลแห่งตนต่ำ และการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ ตลอดเวลา มีแนวโน้มว่าบุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จสูง

3) รูปแบบทางความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotion Reaction) การรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างแสดงพฤติกรรม และมีผลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในอนาคตที่ต้องเผชิญ บุคคลที่รับรู้ประสิทธิผลแห่งตนสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่อพบกับอุปสรรค บุคคลจะกระตุ้นตนเองให้มีความพยายามมากขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ประสิทธิผลแห่งตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองในทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดกลัว มีความเครียดสูง และจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวมากยิ่งขึ้น

4) มนุษย์เป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของตนเอง (Humans as Producers Rather than Simply Forestallers of Behavior) บุคคลที่รับรู้ประสิทธิผลแห่งตนสูงจะพยายามแสดงพฤติกรรมและยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมของตนเอง จะเลือกกระทำในสิ่งที่ท้าทายและใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แม้บางครั้งอาจจะประสบความล้มเหลวบ้างแต่จะไม่ท้อถอย จะนำความล้มเหลวมาใช้เสริมแรงและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ส่วนบุคคลที่รับรู้ประสิทธิผลแห่งตนต่ำ มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ยาก ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ เกิดความวิตกกังวล ความเครียด และไม่ค่อยแสดงพฤติกรรมแต่จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเกิดขึ้นและบอกว่าเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย

จากผลของการรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า องค์การที่มีบุคลากรรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนสูงจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ได้โดยง่าย เนื่องจากบุคลากรสามารถปรับตัวเพื่อยอมรับเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงการแข่งขันที่เกิดขึ้นในสภาพการณ์ปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว ไม่ท้อถอยและพร้อมที่จะรับมือกับปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จและเป็นกำลังพลให้องค์การอย่างยั่งยืน

2.2 สาเหตุของประสิทธิผลแห่งตน

2.2.1 สาเหตุทางด้านศาสนา

การปฏิบัติทางพุทธศาสนากับประสิทธิผลแห่งตน

การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ การประพฤติตาม เช่น การประพฤติตามธรรม เจริญภาวนา การปฏิบัติตามคำสอน (พจนานุกรมเฉลิมพระเกียรติ, 2530: 314 อ้างถึงใน มงคลชัย สมอุดร, 2552) พุทธศาสนา หมายถึง ศาสนาของผู้รู้ เพราะพุทธะแปลว่า รู้ คือ รู้ความจริงของสิ่งทั้งปวงได้ถูกต้อง (พุทธทาสภิกขุ, คู่มือมนุษย์, 2558: 4) การปฏิบัติทางพุทธศาสนา หมายถึง การดำเนินการหรือกระทำของบุคคลในชีวิตประจำวันตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาที่เน้นการปฏิบัติด้วยกาย วาจา ใจ เป็นศิลปะในการครองชีวิตโดยอาศัยสติปัญญา หรือวิชาความรู้ที่ถูกต้องเพื่อทำลายความทุกข์ และต้นเหตุของความทุกข์

หลักการปฏิบัติทางพุทธศาสนา 3 ประการที่เป็นพื้นฐานของพุทธศาสนิกชนในชีวิตประจำวันคือ

1) ทาน คือ การให้ การสละ แบ่งปันทั้งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ แรงงาน การแผ่กุศลไปยังสัตว์อื่น ตลอดจนการอนุโมทนาสาธุกับคนที่ทำบุญ เช่น ช่วยเหลือคนพิการ คนจน หรือสัตว์ทั่วไป ให้ความรู้ ให้ธรรมะ ให้ความร่วมมือ ให้อภัย ไม่ถือโทษ การบริจาคทรัพย์ แรงงาน เพื่อบำรุงสาธารณะสมบัติ ซึ่งทานนี้ถือว่าการปฏิบัติขั้นแรกทางพุทธศาสนา (พระเทพเวที, 2553: 597)

2) ศีล เป็นคำสั่งสอนและหลักปฏิบัติทางพุทธศาสนาในส่วนที่เกี่ยวกับสังคม และสะท้อนเจตนารมณ์ของพุทธศาสนาในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ศีลเป็นระบบการควบคุมชีวิตภายนอกเกี่ยวกับการแสดงออกทางกาย วาจาเพื่อความสะอาด บริสุทธิ์แห่งวาจาของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคคลจะปฏิบัติได้โดยการรักษาศีลโดยเฉพาะศีล 5 ซึ่งถือว่าการปฏิบัติสำหรับพุทธศาสนิกชนโดยทั่วไป มีความอ่อนน้อมแก่ผู้ที่ควรอ่อนน้อมตลอดจนชวนช่วยกระทำความดีในสิ่งที่ชอบ (พระเทพเวที, 2532: 419)

3) ภาวนา เป็นการบำเพ็ญเพียรทางจิตซึ่งมุ่งความสะอาด บริสุทธิ์แห่งจิตใจ หรือมีการมองโลกในทางที่ถูกต้อง ภาวนานี้คือสมาธิ ปัญญาในไตรสิกขา พูดเต็ม ๆ ว่า สมาธิ ภาวนาและปัญญาภาวนา วิธีการและข้อปฏิบัติคือ การชำระจิตใจด้วยการฟังธรรม การอ่านธรรมะ การสนทนาธรรม การแสดงธรรม การปลูกฝังความเชื่อ ความเห็นความเข้าใจอันถูกต้อง การเจริญเมตตา และการควบคุมขัดเกลาจิตใจโดยทั่วไป ซึ่งภาวนานี้ถือว่าเป็น แนวทางการปฏิบัติในระดับสูงทางพุทธศาสนา (พระเทพเวที, 2532: 597-598)

งานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติทางพุทธศาสนา เช่น งานวิจัยรุ่งสวรงค์ วรณสุทธิ (2540: 68) ศึกษาลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี จำนวน 600 คน พบว่า

ลักษณะทางพุทธศาสนาของนักศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้งานวิจัยของมงคลชัย สมอุดร, 2552 ได้ศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะทางพุทธศาสนาและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยคือ ผู้บริหารอาชีวศึกษา จำนวน 665 คน เป็นชาย 574 คน และหญิง 91 คน นักวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีลักษณะทางพุทธศาสนามาก ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก และมีสุขภาพจิตดีมาก เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลการทำงานดีมากกว่าผู้ที่มีลักษณะตรงกันข้าม (พฤติกรรมการเป็นผู้บริหารที่ดี พฤติกรรมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน) งานวิจัยของปริญญ์ ณ วันจันทร์และคนอื่นๆ (2539: 76) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิตและผลการปฏิบัติงานในกลุ่มครูและในกลุ่มพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยสูงอายุ พบว่า ในกลุ่มครูวิถีชีวิตแบบพุทธเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติตามแนวทางพุทธ (ได้แก่การทำงานโดยหลักอริยบท 4) ในกลุ่มพยาบาลพบว่า วิถีแบบพุทธส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติพยาบาล นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเปรียบเทียบตัวทำนายชุดลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตในกลุ่มพยาบาลพบว่า ตัวแปรลักษณะทางพุทธศาสนา (ความเชื่อทางพุทธศาสนา การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และวิถีแบบพุทธ) อธิบายผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าตัวแปรลักษณะทางจิต

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติทางพุทธศาสนาทำให้บุคคลมีสติปัญญาที่ถูกต้อง การมีสติปัญญาที่ถูกต้องเป็นการแสดงถึงจิตที่พร้อมแก่การงานคือ การมีสมาธิที่จะปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นการพัฒนาจิต (Mind Set) ซึ่งเป็นพื้นฐานการเตรียมความพร้อมของการพัฒนาในด้านอื่น ๆ เช่น ความรู้ หรือทักษะในการทำงานต่อไป ดังนั้น การปฏิบัติทางพุทธศาสนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน งานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากจะมีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

2.3 สาเหตุทางด้านจิตใจ

2.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลแห่งตน

ความสำเร็จในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความมุ่งมั่นสัมฤทธิ์เป็นจิตใจที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ทฤษฎีของ McClelland (1987) แบ่งประเภทของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ

McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าเผชิญความล้มเหลว

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธหรือความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation: nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์แข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจหรือความต้องการอำนาจ (Need for Power: Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการมีอำนาจสูง จะแสวงหาทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สำหรับผลงานวิจัยที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกและมักเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับต้นๆ ของพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานวิจัยของ ดุจเดือน พันธมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ที่ดีมากกว่า และมีพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนมากกว่าครูคณิตศาสตร์ที่มีแรงใฝ่สัมฤทธิ์น้อย รวมทั้งยังพบว่า ตัวทำนาย 10 ตัวแปร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 4 ของพฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ และพฤติกรรมการสนับสนุนสังคมแก่นักเรียน งานวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานยังปรากฏในงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นด้วย เช่น ขำราชากร (ศิริกุล กลิ่นทอง, 2549) และผู้ดูแลเด็ก (พงศ์เทพ เกตุไสว, 2550)

นอกจากนั้น ดวงเดือน พันธมนาวิน (2547: 1-9) ได้สรุปผู้ที่มีความใฝ่ฤทธิ์มีการรับรู้ที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ต้องการการทำงานที่ตนกระทำอยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีประสิทธิผลมากกว่าเดิม โดยพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นและรวดเร็วขึ้น อาจมีการแข่งขันกับคนอื่นหรือแข่งกับมาตรฐาน 2) ทำงานแบบริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการศึกษาแนะนำหรือประยุกต์วิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิตและแก้ปัญหาในงานให้ได้งานที่มีคุณภาพดียิ่งขึ้นกว่าเดิม 3) จุดมุ่งหมายของการทำงานเป็นแบบระยะยาวมิใช่สุกงอมเอาเผากิน มีการวางแผนการทำงานเพื่อจัดอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ

จากการประมวลเอกสารในส่วนนี้สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง การที่บุคคลมีความพยายาม ความมุ่งมั่นจะกระทำการสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก งานวิจัยนี้จึงคาดได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องประสิทธิผลแห่งตน ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิผลแห่งตนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2.3.2 ความเชื่ออำนาจในตนกับประสิทธิผลแห่งตน

ความเชื่ออำนาจในตนเป็นพลังสำคัญประการหนึ่งที่จะสามารถขับเคลื่อนให้บุคคลกระทำการพฤติกรรมต่างๆ จนบรรลุเป้าหมาย เป็นลักษณะทางจิตประเภทหนึ่งของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความเชื่อที่ว่า “ความสำเร็จเกิดจากความพยายามของตน” รวมทั้งความเชื่อที่ว่า “ยิ่งตนทุ่มเทมากเท่าใด ก็ยิ่งประสบความสำเร็จมากด้วย” ซึ่งความเชื่อเช่นนี้เป็นลักษณะพื้นฐานทางจิตใจของบุคคลที่มาจากทฤษฎีของ Rotter (Rotter, 1966; 1969 อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธุนาวิน, 2549) และเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2538)

Rotter (1966) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจของบุคคล สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ความเชื่ออำนาจของบุคคลที่มีความเชื่อว่า ผลดีผลเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีสาเหตุที่สำคัญมาจากการกระทำของตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อเช่นนี้จัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า “ผู้มีความเชื่ออำนาจในตน” (Belief in Internal Locus of Control of Reinforcement) และ 2) ความเชื่ออำนาจของบุคคลที่เชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุที่สำคัญมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ อำนาจของคนอื่น หรือสาเหตุอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน ซึ่งบุคคลที่มีความเชื่อเช่นนี้จัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน (Belief in External Locus of Control of Reinforcement)

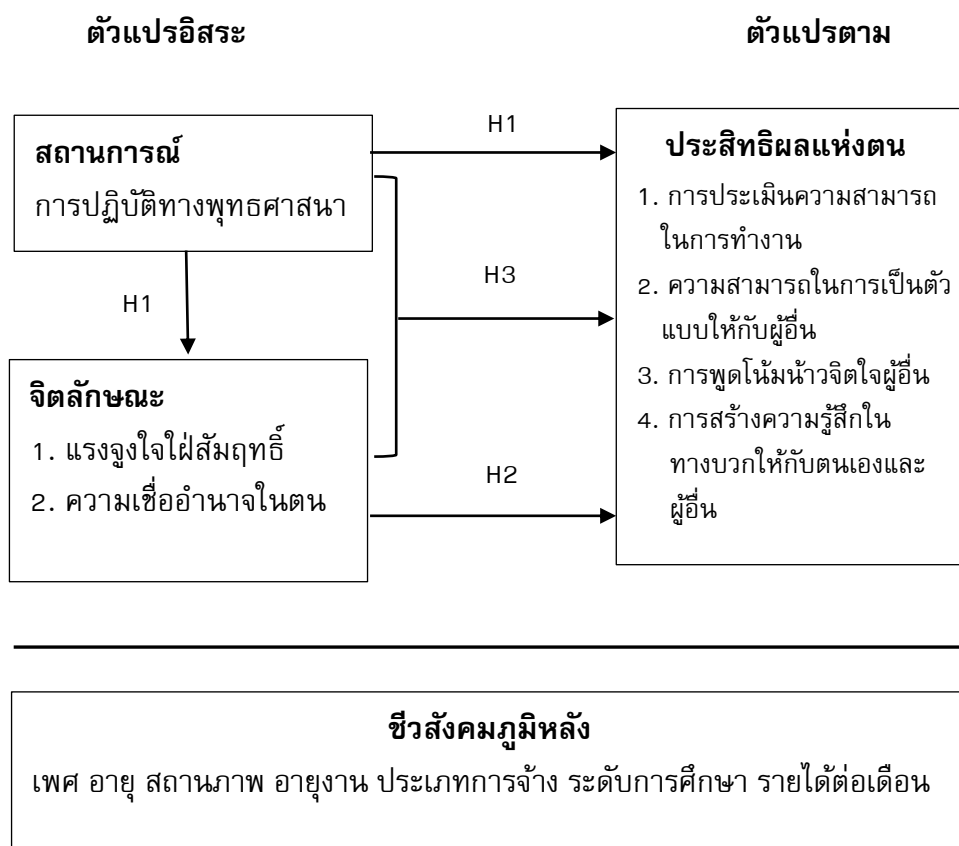
งานวิจัยของรังสรรค์ หังสนาวิน (2549) เรื่อง ลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพัฒนากร กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่กรมการพัฒนาชุมชน 412 คน พบว่า พัฒนาการที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าพัฒนากรที่มีความเชื่ออำนาจในตนน้อย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย กลุ่มตัวอย่าง 485 คน จากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย 5 โรงงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบผลว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล

นอกจากนี้งานวิจัยความเชื่ออำนาจในตนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอื่น ๆ ได้แก่ งานวิจัยของศุภชัย สุพรรณทอง (2544) เรื่องปัจจัยทางจิตสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ กลุ่มตัวอย่าง 504 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการไปเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมมากกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาสิณี นุ่มเนียม (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มตัวอย่าง 576 คน พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

จากการประมวลเอกสารในส่วนนี้สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนหมายถึง ความเชื่อที่ว่า สิ่งที่เกิดกับตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ไม่ดี ส่วนใหญ่มาจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่เกิดจากโชค เคราะห์ ความบังเอิญ หรือเกิดจากผู้อื่นเป็นผู้กระทำ งานวิจัยนี้จึงคาดได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องประสิทธิผลแห่งตน ดังนั้นบุคคลกรสายสนับสนุนที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีประสิทธิผลแห่งตนสูงกว่าบุคคลกรสายสนับสนุนที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวแปรที่สำคัญ ดังนี้ 1) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิผลแห่งตน ประกอบไปด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ความเชื่ออำนาจในตน และกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ คือ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา ตัวแปรแทรกซ้อน คือ ตัวแปรชีวสังคมมูลหลัง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ประเภทการจ้าง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน



2.5 นิยามปฏิบัติการ

2.5.1 ประสิทธิภาพแห่งตน หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถ รวมถึง การตัดสินใจที่มีต่อความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายภายใต้พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจ เกี่ยวกับระดับความสามารถของตนเองที่จะสามารถรับผิดชอบและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุตามที่กำหนด

2) ด้านความสามารถในการเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่น หมายถึง การพิจารณา ตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่าตนเองสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ๆ ได้

3) ด้านการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับ ตนเองว่ามีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือร่วมทำงานอย่างเต็ม ความสามารถด้วยความพอใจ

4) ด้านความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในการปรับตัว โดยการสร้าง ความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นได้ในทุกสถานการณ์

2.5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลมีความพยายาม ความมุ่งมั่นจะกระทำ สิ่งที่ตั้งใจไว้ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

2.5.3 ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อที่ว่าสิ่งที่เกิดกับตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดี หรือสิ่งที่ไม่ดี ส่วนใหญ่มาจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่เกิดจากโชค เคราะห์ ความบังเอิญ หรือ เกิดจากผู้อื่นเป็นผู้กระทำ

2.5.4 การปฏิบัติทางพุทธศาสนา หมายถึง การดำเนินการหรือกระทำของบุคคล ในชีวิตประจำวันตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เน้นการปฏิบัติด้วยกาย วาจา ใจ เพื่อให้ เกิดสติ และปัญญา

2.5.5 บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง ชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนวิชาการในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2.6 สมมติฐานในงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า หรือมีความเชื่ออำนาจแห่งตนมากกว่า หรือมีประสิทธิภาพแห่งตน มากกว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาน้อย

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีความเชื่ออำนาจในตนมาก เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนประเภทตรงกันข้าม

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาสามารถทำนายประสิทธิผลแห่งตนอย่างน้อย 30%

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน” เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlation Comparative Study) ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตน และตัวแปรด้านสถานการณ์ ได้แก่ การปฏิบัติทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน ในส่วนนี้จะได้นำเสนอเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือวัดตัวแปร วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือวัด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ รวมจำนวน 532 คน กลุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 500 คน (ร้อยละ 93.98 ของประชากร) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้ ขั้นที่ 1 คณะกับสำนัก ขั้นที่ 2 อายุงานมากกับอายุงานน้อย และขั้นที่ 3 ประเภทข้าราชการ พนักงานสถาบัน และประเภทอื่น ๆ โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 500 ตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 343 ตัวอย่าง และเมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วมีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริง ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 268 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือวัดตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน 3) แบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนา 4) แบบวัดประสิทธิผลแห่งตน และ 5) แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมภูมิหลัง ซึ่งมีรายละเอียดแบบวัดดังต่อไปนี้

3.2.1 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (แบบวัดชุดที่ 2 รูปแบบและเป้าหมายการทำงาน ของฉัน รายละเอียดในภาคผนวก ก) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จไม่ว่างานนั้น จะมีอุปสรรคมากน้อยเพียงใดก็ตาม เป็นแบบวัดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2536) มีจำนวน 12 ข้อ โดยเป็น

ข้อความทางบวก 10 ข้อ และข้อความทางลบ 2 ข้อ มีค่าพิสัยจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 2.19 ถึง 6.09 และพิสัยของความสัมพันธ์ภายในระหว่างรายข้อกับแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 0.62 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.68

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความในแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ข้อความทางบวกและข้อความทางลบ ดังนั้น การให้คะแนนจึงมี 2 กรณี กรณีข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะให้ในทิศทางกลับกัน มีค่าพิสัยคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 42 ถึง 72 ดังนั้น บุคลากรที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก

ตัวอย่าง แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (รายละเอียดในภาคผนวก ก ชุดที่ 2 รูปแบบและเป้าหมายการทำงานของฉัน)

(0) บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่สนใจว่าจะทำงานได้ดีเพียงไร

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3.2.2 แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน (แบบวัดชุดที่ 3 ความเชื่อของฉัน รายละเอียดในภาคผนวก ก) ประกอบด้วย ประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับความเชื่อความสำเร็จ ความมั่นคง หรือความล้มเหลว ตลอดจนเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือครอบครัว เป็นผลมาจากความสามารถ การกระทำของตนเองทั้งสิ้น ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน ซึ่งเป็นผู้ที่คิดว่าสิ่งที่เกิดกับตนนั้นมาจากโชค เคราะห์ ความบังเอิญ หรือเกิดจากการกระทำของผู้อื่นมากกว่าที่จะเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง โดยเป็นแบบวัดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2536) มีข้อความทางลบจำนวน 10 ข้อ มีค่าพิสัยจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 4.32 ถึง 8.73 และพิสัยของความสัมพันธ์ภายในระหว่างรายข้อกับแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.61 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความในแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนคือ ข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะให้ในทิศทางกลับกันคือ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 ตามลำดับคือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย มีค่าพิสัยคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 ดังนั้น บุคลากรที่ได้คะแนนน้อยในแบบวัดนี้เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนมาก

ตัวอย่าง แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน (รายละเอียดในภาคผนวก ก ชุดที่ 3 ความเชื่อของฉัน)

(0) ฉันเชื่อว่าการเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นเรื่องโชคมากกว่าความสามารถที่แท้จริง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3.2.3 แบบวัดประสิทธิผลแห่งตน (แบบวัดชุดที่ 4 การรับรู้ตนเอง รายละเอียดในภาคผนวก ก) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับของผลงานที่ตนเองต้องการ และสามารถควบคุมและจัดการกับสิ่งที่มากระทบกับชีวิตของตนเองได้ เป็นแบบวัดของกัญญาภัทร แจ่มแจ้ง (2558) มีจำนวน 20 ข้อ มีค่าพิสัยจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 4.65 ถึง 9.124 และพิสัยความสัมพันธ์ภายในระหว่างรายข้อกับแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.79 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความในแบบวัดประสิทธิผลแห่งตนคือ ให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย มีค่าพิสัยคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 54 ถึง 120 ดังนั้น บุคลากรที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้เป็นผู้รับรู้ประสิทธิผลแห่งตนมาก

ตัวอย่าง แบบวัดประสิทธิผลแห่งตน (รายละเอียดในภาคผนวก ก ชุดที่ 2 รูปแบบและเป้าหมายการทำงานของฉัน)

(0) ฉันรู้ว่าฉันมีความสามารถมากน้อยเพียงใด

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3.2.4 แบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (แบบวัดชุดที่ 4 กิจกรรมที่ฉันมักทำ รายละเอียดในภาคผนวก ก) เป็นการปฏิบัติที่บุคคลกระทำในการดำเนินชีวิตประจำวัน คือ การให้ทาน การรักษาศีล และการเจริญภาวนา เพื่อพัฒนาจิตให้ดีขึ้น ให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีจำนวน 8 ข้อ โดยเป็นแบบวัดความถี่ในการปฏิบัติทางพุทธศาสนา มีค่าพิสัยจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 5.65 ถึง 13.93 และพิสัยของความสัมพันธ์ภายในระหว่างรายข้อกับแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.65 ถึง 0.79 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความในแบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนาคือ ให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ คือ ทุกวัน/เกือบทุกวัน สัปดาห์ละ 2 ครั้ง สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เดือนละ 1 ครั้ง ปีละ 1 ครั้ง และไม่ทำเลย มีค่าพิสัยคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 8 ถึง 48 ดังนั้น บุคลากรที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้เป็นผู้ที่ปฏิบัติกิจกรรมทางพุทธศาสนา

ตัวอย่าง แบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (รายละเอียดในภาคผนวก ก ชุดที่ 5 กิจกรรมที่ฉันมักทำ)

ข้อ	กิจกรรม	ความถี่ในการทำกิจกรรม					
		ทุกวัน/ เกือบทุกวัน	สัปดาห์ละ 2 ครั้ง	สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	เดือนละ 1 ครั้ง	ปีละ 1 ครั้ง	ไม่ทำ เลย
1	รักษาศีล 5						
2	สวดมนต์						
3	นั่งสมาธิ						
4	ใส่บาตร						

3.2.5 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมภูมิหลัง (แบบวัดชุดที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดในภาคผนวก ก) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ อายุงาน เป็นต้น

ตัวอย่าง แบบวัดลักษณะทางชีวสังคมภูมิหลัง

1. เพศ ☐ (1) ชาย ☐ (2) หญิง
2. อายุ ☐ (1) พ.ศ. 2489-2507 ☐ (2) พ.ศ. 2508-2519
☐ (3) พ.ศ. 2520-2534 ☐ (4) ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นไป
3. ทำงานที่นี้เข้ามา ☐ (1) น้อยกว่า 1 ปี ☐ (2) 1 ปีขึ้นไป- 3 ปี
☐ (3) 3 ปีขึ้นไป- 5 ปี ☐ (4) 5 ปีขึ้นไป-10 ปี
☐ (5) 10 ปีขึ้นไป- 20 ปี ☐ (6) 20 ปีขึ้นไป
4. สภาพภาพ ☐ (1) โสด ☐ (2) สมรส ☐ (3) อื่นๆ
5. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนและรายได้อื่นๆ)
☐ (1) 10,001-15,000 ☐ (2) 15,001-20,000
☐ (3) 20,001-25,000 ☐ (4) 25,001-30,000
☐ (5) 30,001-40,000 ☐ (6) 40,001 ขึ้นไป

3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้มีแบบวัดที่มีมาตรฐานสูงจากงานวิจัยอื่นที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ 3 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน และแบบวัดประสิทธิผลแห่งตน ส่วนแบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบบวัดทุกชุดได้ถูกทำการวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพรายข้อและคุณภาพแบบวัดแต่ละแบบวัดทั้งชุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) หาความเที่ยงตรงแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบวัดที่สร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการในแต่ละตัวแปร โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาให้มีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาว่า มีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างหรือไม่เพียงใด จากนั้นได้นำมาแก้ไขเพื่อให้ได้แบบวัดที่สมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้

2) นำแบบวัดไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรสายสนับสนุน

3) นำแบบวัดมาวิเคราะห์คุณภาพรายข้อโดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ 2 ประเภท ได้แก่

(1) การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) หรือการหาค่า t -ratio โดยมีเกณฑ์ว่า ค่า t ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 2.00 ขึ้นไป

(2) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ในการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ มีเกณฑ์ว่า ค่า r จะต้องมีความมากกว่า 0.20 ขึ้นไป และจะคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกณฑ์ค่า t เป็นหลัก ซึ่งข้อความเหล่านี้นี้จะต้องครอบคลุมเนื้อหาของตัวแปรตามแผนผังของนิยามปฏิบัติการของตัวแปรนั้นๆ

4) นำแบบวัดทั้งหมดที่ได้ผ่านการพิสูจน์แล้ว นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (Alpha Coefficient)

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร - ศาสตร์ โดยได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขอคำแนะนำและวางแผนการดำเนินงานในการเข้าเก็บข้อมูลงานวิจัย จากนั้นทางกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำหนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลถึงคณะและสำนักต่างๆ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2558 โดยเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 343 ตัวอย่าง สามารถใช้ได้จริง 268 ตัวอย่าง

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ดังนี้

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เบื้องต้นและใช้ประกอบการพิจารณาแยกกลุ่มย่อย

2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดลองสมมติฐาน ดังนี้

(1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการการศึกษาค้างนี้

(2) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple's Product Moment Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการการศึกษาค้างนี้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีการแจกแบบสอบถาม จำนวน 500 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 343 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีผู้ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 268 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงานวิจัย
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวจำแนกตามการปฏิบัติทางพุทธศาสนา
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบรวม
- 4.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน (ดังตารางที่ 4.1) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 175 คน (ร้อยละ 65.3) และเพศชาย จำนวน 88 คน (ร้อยละ 32.8)

อายุ ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507 มีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 14.2) ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508-2509 มีจำนวน 94 คน (ร้อยละ 35.1) ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2520-2534 มีจำนวน 114 คน (ร้อยละ 42.5) และผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นไป มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.1) มีผู้ไม่ตอบจำนวน 19 คน (ร้อยละ 7.1) เมื่อใช้ค่า Cumulative Percentage เป็นตัวแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2519 เป็นผู้มีอายุมาก มีจำนวน 132 คน (ร้อยละ 49.3) และผู้ที่เกิดตั้งแต่ปีพ.ศ. 2520 เป็นต้นไปเป็นผู้ที่มีอายุน้อย มีจำนวน 136 คน (ร้อยละ 50.7)

สถานภาพ ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 117 คน (ร้อยละ 43.7) ผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 123 คน (ร้อยละ 45.9) และผู้ที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 5.6) เมื่อใช้ค่า Cumulative Percentage เป็นตัวแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 117 คน (ร้อยละ 43.7) และผู้ที่มีสถานภาพสมรสและผู้ที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีจำนวน 151 คน (ร้อยละ 56.3)

ระดับการศึกษา ผู้ที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)/มัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 12.3) ผู้ที่มีการระดับศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 3.7) ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 90 คน (ร้อยละ 33.6) ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวน 110 คน (ร้อยละ 41) และผู้ที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 4.5) มีผู้ไม่ตอบจำนวน 12 คน (ร้อยละ 4.5) เมื่อใช้ค่า Cumulative Percentage เป็นตัวแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพจนถึงผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และผู้ที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อย มีจำนวน 158 คน (ร้อยละ 59) และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท เป็น ผู้ที่มีระดับการศึกษามาก มีจำนวน 110 คน (ร้อยละ 41)

ประเภทการจ้าง ผู้ที่มีประเภทการจ้างเป็นข้าราชการ มีจำนวน 62 คน (ร้อยละ 23.1) ผู้ที่มีประเภทการจ้างเป็นพนักงานสถาบัน มีจำนวน 123 คน (ร้อยละ 45.9) ผู้ที่มีประเภทการจ้างเป็นพนักงานคณะ/สำนัก มีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 8.2) ผู้ที่มีประเภทการจ้างเป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 9.7) ผู้ที่มีประเภทการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 9.7) มีผู้ไม่ตอบจำนวน 8 คน (ร้อยละ 3) เมื่อใช้ค่า Cumulative Percentage เป็นตัวแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ผู้ที่มีประเภทการจ้างเป็นข้าราชการ มีจำนวน 62 คน (ร้อยละ 23.1) ผู้ที่มีประเภทการจ้างเป็นพนักงานสถาบัน มีจำนวน 123 คน (ร้อยละ 45.9) และผู้ที่มีประเภทการจ้างอื่นๆ มีจำนวน 83 คน (ร้อยละ 31)

อายุงาน ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.6) ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี มีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 20.1) ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 3-5 ปี มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 11.2) ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีจำนวน 46 คน (ร้อยละ 17.2) ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 10-20 ปี มีจำนวน 63 คน (ร้อยละ 23.5) ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 60 คน (ร้อยละ 22.4) มีผู้ไม่ตอบจำนวน 8 คน (ร้อยละ 3) เมื่อใช้ค่า Cumulative Percentage เป็นตัวแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีจนถึง 10 ปีเป็นผู้ที่มีอายุงานน้อย มีจำนวน 137 คน (ร้อยละ 49.3) และผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีจนถึง 20 ปีเป็นผู้ที่มีอายุงานมาก มีจำนวน 131 คน (ร้อยละ 48.9)

รายได้ต่อเดือน ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 9.7) ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 10.1) ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 83 คน (ร้อยละ 31) ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีจำนวน 72 คน (ร้อยละ 26.9) ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-

40,000 บาท มีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 12.3) ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 7.8) มีผู้ไม่ตอบจำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.2) เมื่อใช้ค่า Cumulative Percentage เป็นตัวแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท เป็นผู้มีรายได้ต่อเดือนน้อย มีจำนวน 136 คน (ร้อยละ 50.7) และ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 ขึ้นไปเป็นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมาก มีจำนวน 132 คน (ร้อยละ 49.3)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (n=268)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	88	32.8
	หญิง	175	65.3
อายุ	พ.ศ. 2489-2507	38	14.2
	พ.ศ. 2508-2519	94	35.1
	พ.ศ. 2520-2534	114	42.5
	ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นไป	3	1.1
	ไม่ตอบ	3	1.1
สถานภาพ	โสด	117	43.7
	สมรส	123	45.9
	อื่นๆ	15	5.6
การศึกษา	ปวช./ม. 6	33	12.3
	ปวส.	10	3.7
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	90	33.6
	ปริญญาโท	110	41.0
	อื่นๆ	13	4.9
ประเภทการจ้าง	ข้าราชการ	62	23.1
	พนักงานสถาบัน	123	45.9
	พนักงานคณะ/สำนัก	22	8.2
	ลูกจ้างประจำ	26	9.7
	ลูกจ้างชั่วคราว	26	9.7
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	7	2.6
	1-3 ปี	54	20.1
	3-5 ปี	30	11.2
	5-10 ปี	46	17.2
	10-20 ปี	63	23.5
	มากกว่า 20 ปี	60	22.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (n=268)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	10,000-15,000	26	9.7
	15,001-20,000	27	10.1
	20,001-25,000	83	31.0
	25,001-30,000	72	26.9
	30,000-40,000	33	12.3
	ตั้งแต่ 40,000 ขึ้นไป	21	7.8

4.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปรในภาพรวม

คะแนนของตัวแปรแรงงูใจไฟ้สัสมฤทธิมาจากแบบวัด จำนวน 12 ข้อ มีพิสัยคะแนนจริง 42 ถึง 72 ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ซึ่งหมายความว่า โดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรสายสนับสนุนมีแรงงูใจไฟ้สัสมฤทธิระดับค่อนข้างมาก คะแนนของตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนมาจากแบบวัด จำนวน 10 ข้อ มีพิสัยคะแนนจริง 10 ถึง 60 ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ซึ่งหมายความว่า โดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรสายสนับสนุนมีความเชื่ออำนาจในตนระดับค่อนข้างน้อย คะแนนของตัวแปรการปฏิบัติทางพุทธศาสนาจากแบบวัด จำนวน 8 ข้อ มีพิสัยคะแนนจริง 8 ถึง 48 ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 ซึ่งหมายความว่า โดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรสายสนับสนุนมีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาในระดับปานกลาง คะแนนของตัวแปรประสิทธิผลแห่งตนมาจากแบบวัด จำนวน 20 ข้อ มีพิสัยคะแนนจริง 54 ถึง 120 ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 ซึ่งหมายความว่า โดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิผลแห่งตนระดับค่อนข้างมาก (ดังตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปรในภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.68	0.49	ค่อนข้างมาก
ความเชื่ออำนาจในตน	3.35	0.77	ค่อนข้างน้อย
การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	3.39	0.95	ปานกลาง
ประสิทธิผลแห่งตน	4.45	0.44	ค่อนข้างมาก
รวม	3.97	0.44	ค่อนข้างมาก

4.2.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายแบบวัด

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีจำนวน 12 ข้อ พบว่า อยู่ในระดับตั้งแต่ค่อนข้างจริงถึงจริงที่สุด โดยคะแนนแบบวัดรายข้อระดับจริงที่สุดมีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.24 และข้อ 8 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.22 ระดับจริงมีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.11 ข้อ 6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ข้อ 9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 ข้อ 11 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และข้อ 12 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ระดับค่อนข้างจริงมีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ข้อ 2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 ข้อ 5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ข้อ 7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ข้อ 10 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (ดังตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แบบวัด	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. เพื่อนๆ ลงความเห็นว่าคุณเป็นคนขยัน	4.26	0.90	ค่อนข้างจริง
2. โดยปกติแล้ว ฉันชอบคิดหาวิธีที่จะทำงานให้เสร็จเร็วและดี	4.95	0.75	ค่อนข้างจริง
3. ฉันคิดว่า การเตรียมตัวอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น	5.24	0.69	จริงที่สุด
4. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น	5.11	0.73	จริง
5. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่สนใจว่าจะทำงานได้ดีเพียงไร	4.11	1.25	ค่อนข้างจริง
6. เมื่อฉันยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ฉันจะพยายามทำต่อไป จนกว่าจะสำเร็จ	4.79	0.79	จริง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แบบวัด	$\bar{x}$	SD	ระดับ
7. หลายครั้งที่ฉันคิดว่า ความมุ่งมั่นทำงานหนักเป็นสิ่งที่สูญเปล่า	4.10	1.32	ค่อนข้างจริง
8. ฉันรู้สึกว่าคุณเองมีค่า เมื่อได้ทำงานในหน้าที่ของคุณอย่างดีที่สุด และประสบผลสำเร็จ	5.22	0.78	จริงที่สุด
9. ฉันเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานเพื่ออนาคตที่ดี	4.91	0.83	จริง
10. ฉันสามารถทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อ	4.32	1.02	ค่อนข้างจริง
11. ฉันพยายามพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน	4.74	0.76	จริง
12. เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานว่า ฉันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพที่ดี	4.42	0.83	จริง
รวม	4.68	0.49	จริง

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนมีจำนวน 10 ข้อ พบว่า อยู่ในระดับตั้งแต่ไม่จริงถึงค่อนข้างจริง โดยคะแนนรายข้อระดับค่อนข้างจริง มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ข้อ 3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ข้อ 10 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ระดับค่อนข้างไม่จริง มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ข้อ 4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ข้อ 5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ข้อ 6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ข้อ 7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ข้อ 9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ระดับไม่จริง มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 (ดังตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

แบบวัด	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ฉันเชื่อว่าการเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นเรื่องโชคกลางมากกว่า ความสามารถที่แท้จริง	4.21	1.40	ค่อนข้างจริง
2. ฉันมองไม่เห็นว่าคุณเพียงคนเดียวจะช่วยให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าได้อย่างไร	3.41	1.44	ค่อนข้างไม่จริง
3. ฉันอยากเป็นคนโชคดียิ่งกว่า เป็นคนเก่ง	3.96	1.32	ค่อนข้างจริง
4. ในการประชุมโดยทั่วไป ฉันเป็นผู้ฟังมากกว่า เป็นผู้พูดหรือเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ	2.83	1.12	ค่อนข้างไม่จริง
5. หากหัวหน้าหรือเพื่อนคนใดไม่ชอบฉัน ก็เป็นการยากมากที่จะเปลี่ยนให้คนเหล่านั้นมาชอบฉัน	3.25	1.24	ค่อนข้างไม่จริง
6. ฉันยอมรับว่า อะไรจะเกิดก็ต้องเกิด ตัวเราไม่อาจทำอะไรได้	3.13	1.29	ค่อนข้างไม่จริง
7. ในการทำงาน หากหัวหน้าไม่ชอบเราแล้ว ชีวิตการทำงานก็แทบจะจบลงทีเดียว	3.48	1.37	ค่อนข้างไม่จริง
8. การเล่นพรรคเล่นพวก และระบบอุปถัมภ์ เป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการทำงานทุกแห่งหน	2.15	0.99	ไม่จริง
9. นับแต่ทำงานมา ฉันไม่เคยเดาได้เลยว่า ตนเองจะได้รับความดีความชอบอะไรบ้าง และเมื่อใด	3.33	1.31	ค่อนข้างไม่จริง
10. ในปัจจุบัน ความดีไม่อาจเอาชนะความชั่วร้ายของมนุษย์	3.82	1.47	ค่อนข้างจริง
รวม	3.35	0.77	ค่อนข้างไม่จริง

แบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนามีจำนวน 8 ข้อ พบว่า อยู่ในระดับตั้งแต่น้อยถึงค่อนข้างมาก โดยคะแนนรายข้อระดับน้อย มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ระดับค่อนข้างน้อย มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ข้อ 4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ข้อ 5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ข้อ 6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ข้อ 8 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (ดังตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัด
การปฏิบัติทางพุทธศาสนา

แบบวัด	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. รักษาศีล 5	4.50	1.59	ค่อนข้างมาก
2. สวดมนต์	4.06	1.61	ปานกลาง
3. ทำสมาธิ	3.13	1.64	ค่อนข้างน้อย
4. ใส่บาตร	3.43	1.22	ค่อนข้างน้อย
5. อ่านหนังสือธรรมะ	2.93	1.37	ค่อนข้างน้อย
6. เข้าวัดเพื่อร่วมกิจกรรมทางศาสนา	2.99	1.15	ค่อนข้างน้อย
7. ฟังธรรมะ จาก CD, MP3, Youtube, พระเทศน์	2.60	1.56	น้อย
8. บริจาคเงิน/สิ่งของ	3.50	1.19	ปานกลาง
รวม	3.39	0.95	ค่อนข้างน้อย

แบบวัดประสิทธิผลแห่งตน มีจำนวน 20 ข้อ พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างจริง จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 ข้อ 3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ข้อ 4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ข้อ 8 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ข้อ 10 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ข้อ 11 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ข้อ 13 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ข้อ 14 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และระดับจริง จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ข้อ 5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 ข้อ 6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ข้อ 7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ข้อ 9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ข้อ 12 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ข้อ 15 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ข้อ 16 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ข้อ 17 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ข้อ 18 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ข้อ 19 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ข้อ 20 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 (ดังตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัด
ประสิทธิผลแห่งตน

แบบวัด	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ฉันรู้ว่าฉันมีความสามารถมากน้อยเพียงใด	4.61	0.81	จริง
2. ฉันสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.88	0.64	ค่อนข้างจริง
3. ฉันเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.77	0.72	ค่อนข้างจริง
4. แม้ว่าจะงานที่ฉันได้รับมอบหมายจะลำบากเพียงใดฉัน จะพยายามทำจนกว่างานนั้นจะสำเร็จ	4.97	0.66	จริง
5. ฉันได้รับการยอมรับและนับถือจากผู้ร่วมงาน	4.47	0.73	จริง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แบบวัด	$\bar{x}$	SD	ระดับ
6. ฉันสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้	4.38	0.86	จริง
7. เพื่อนร่วมงานมักจะยึดถือฉันเป็นแบบอย่างในการทำงาน	3.80	0.97	ค่อนข้างจริง
8. ฉันได้รับการขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.47	0.82	จริง
9. ฉันสามารถพูดให้เพื่อนร่วมงานคล้อยตามความคิดเห็นของฉันได้	4.07	0.93	ค่อนข้างจริง
10. ฉันสามารถพูดชักจูงให้เพื่อนร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันจนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ	4.18	0.89	ค่อนข้างจริง
11. ฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานโดยบุคคลนั้นยินดีที่จะทำให้ด้วยความเต็มใจ	4.54	0.82	จริง
12. ฉันสามารถพูดจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ทำงานได้	4.19	0.86	ค่อนข้างจริง
13. ฉันสามารถพูดโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในตัวฉันได้	4.22	0.86	ค่อนข้างจริง
14. ฉันสามารถสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับตนเองได้เมื่องานมีปัญหา	4.51	0.83	จริง
15. ฉันมีความสามารถในการทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกดีได้เมื่อเขาประสบปัญหาในการทำงาน	4.38	0.75	จริง
16. ฉันสามารถนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.60	0.70	จริง
17. เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา ฉันสามารถกระตุ้นให้เขาใช้ความพยายามในการแก้ปัญหานั้น	4.38	0.79	จริง
18. ฉันสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ที่ไม่ดี	4.36	0.93	จริง
19. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ฉันสามารถยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้	4.73	0.71	จริง
รวม	4.45	0.44	จริง

4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏว่า คู่ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 55.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.59) กับการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.28) เป็นคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.237 ($p < .05$) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพแห่งตน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 89.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.41) กับตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.527 ($p < .01$) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มรวม

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	1	2	3	4
1. ความเชื่ออำนาจในตน	33.39	7.55	1			
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	55.53	5.59	0.17	1		
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	26.75	8.28	0.16	0.237*	1	
4. ประสิทธิภาพแห่งตน	89.22	10.41	-0.04	0.527**	0.18	1

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$; $n = 268$

4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวจำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตนจำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

ในส่วนนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน โดยมีตัวแปรอิสระ คือ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.13 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 26.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.67 เมื่อใช้ค่ามัธยฐานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาออกเป็น 2 กลุ่ม ปรากฏว่า ผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 26 คะแนนเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติทางพุทธศานาน้อยซึ่งมีจำนวน 119 คน (ร้อยละ 44.4) และผู้ที่มีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 26 คะแนนขึ้นไปเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากซึ่งมีจำนวน 149 คน (ร้อยละ 55.6)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ปรากฏว่า ในกลุ่มรวม (ดังตารางที่ 4.8) ไม่พบว่า คะแนนความเชื่ออำนาจในตนแปรปรวนไปตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มย่อยก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตนจำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

กลุ่ม	t	df	sig	n	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
					กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
รวม	0.47	265.51	0.63	268	มาก=33.76	น้อย=33.32
ชาย	-0.36	85.80	0.72	88	น้อย=33.14	มาก=33.71
หญิง	1.04	172.44	0.30	175	มาก=34.15	น้อย=32.93
อายุมาก	0.59	119.54	0.55	132	มาก=33.95	น้อย=33.10
อายุน้อย	0.56	133.56	0.57	136	มาก=33.93	น้อย=33.23
อายุงานน้อย	0.69	134.97	0.48	137	มาก=34.06	น้อย=33.28
อายุงานมาก	0.16	128.04	0.87	131	มาก=33.54	น้อย=33.29
โสด	1.19	105.07	0.23	117	มาก=34.36	น้อย=32.98
สถานภาพอื่นๆ	0.25	148.18	0.80	151	มาก=33.64	น้อย=33.29
รายได้น้อย	0.46	130.18	0.64	136	มาก=33.17	น้อย=32.53
รายได้มาก	0.76	127.28	0.44	132	มาก=34.77	น้อย=33.79
การศึกษาน้อย	0.26	155.59	0.79	158	มาก=33.04	น้อย=32.71
การศึกษามาก	1.12	104.37	0.26	110	มาก=35.34	น้อย=33.72
ข้าราชการ	0.88	55.02	0.38	62	มาก=36.48	น้อย=34.87
พณ. สถาบัน	1.54	119.04	0.12	123	มาก=33.66	น้อย=31.70
ประเภทอื่นๆ	-0.21	80.96	0.82	83	น้อย=33.51	มาก=33.09

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

ในส่วนนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยมีตัวแปรอิสระ คือ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.13 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 26.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.67 เมื่อใช้ค่ามัธยฐานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาออกเป็น 2 กลุ่ม ปรากฏว่า ผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 26 คะแนนเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติทางพุทธศานาน้อยซึ่งมีจำนวน 119 คน (ร้อยละ 44.4) และผู้ที่มีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 26 คะแนนขึ้นไปเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติทางพุทธศานามากซึ่งมีจำนวน 149 คน (ร้อยละ 55.6)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ปรากฏว่า ในกลุ่มรวม (ดังตารางที่ 4.9) พบผลว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แปรปรวนไปตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 57.25 และ 54.83 ตามลำดับ) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มย่อยก็ปรากฏผลเช่นเดียวกันใน 12 กลุ่มย่อย ซึ่งพบในกลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนพิเศษ หึง กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้น้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการ และ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานสถาบัน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

กลุ่ม	t	df	sig	n	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
					กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
รวม	3.29	240.89	0.00	268	มาก=57.24	น้อย=54.83
ชาย	1.92	69.78	0.05	88	มาก=56.57	น้อย=54.23
หญิง	2.77	160.28	0.00	175	มาก=57.67	น้อย=55.09
อายุมาก	2.84	126.35	0.005	132	มาก=57.86	น้อย=54.93
อายุน้อย	2.18	127.64	0.03	136	มาก=56.97	น้อย=54.75
อายุงานน้อย	2.62	131.53	0.01	137	มาก=57.45	น้อย=54.77
อายุงานมาก	2.80	115.55	0.00	131	มาก=57.45	น้อย=54.57
โสด	3.07	113.99	0.00	117	มาก=57.40	น้อย=54.35
สถานภาพอื่น ๆ	2.16	139.4	0.03	151	มาก=57.43	น้อย=55.20
รายได้น้อย	3.43	128.27	0.00	136	มาก=57.85	น้อย=54.49
รายได้มาก	1.761	128.94	0.08	132	มาก=57.04	น้อย=55.18
การศึกษาน้อย	2.39	136.67	0.01	158	มาก=57.48	น้อย=55.25
การศึกษามาก	3.30	107.93	0.00	110	มาก=57.61	น้อย=53.83
ข้าราชการ	2.37	59.93	0.02	62	มาก=58.03	น้อย=54.64
พนง.สถาบัน	2.61	120.71	0.01	123	มาก=56.91	น้อย=54.04
ประเภทอื่น ๆ	0.07	71.94	0.94	83	มาก=57.09	น้อย=57.00

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนประสิทธิผล

แหล่งต้นจำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

ในส่วนนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของตัวแปรประสิทธิผลแหล่งต้นโดยมีตัวแปรอิสระ คือ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.13 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 26.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.67 เมื่อใช้ค่ามัธยฐานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาออกเป็น 2 กลุ่ม ปรากฏว่า ผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 26

คะแนนเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาน้อยซึ่งมีจำนวน 119 คน (ร้อยละ 44.4) และผู้ที่มีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 26 คะแนนขึ้นไปเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาามากซึ่งมีจำนวน 149 คน (ร้อยละ 55.6)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ปรากฏว่า ในกลุ่มรวม (ดังตารางที่ 4.10) พบผลว่าคะแนนประสิทธิผลแห่งตนแปรปรวนไปตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 90.79 และ 87.17 ตามลำดับ) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มย่อยก็ปรากฏผลเช่นเดียวกันใน 8 กลุ่มย่อย ซึ่งพบในกลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนเพศชาย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุมาก กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการศึกษามาก และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการ

นอกจากนี้ยังพบแนวโน้มว่าคะแนนประสิทธิผลแห่งตนแปรปรวนไปตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาใน 4 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิง กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุน้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการศึกษาน้อย และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานสถาบัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

กลุ่ม	t	df	sig	n	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
					กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
รวม	2.75	260.02	0.00	268	มาก=90.79	น้อย=87.17
ชาย	2.49	85.90	0.01	88	มาก=91.55	น้อย=86.28
หญิง	1.91	163.69	0.05	175	มาก=90.55	น้อย=87.30
อายุมาก	2.12	128.51	0.03	132	มาก=91.61	น้อย=87.26
อายุน้อย	1.97	124.93	0.05	136	มาก=90.46	น้อย=87.14
อายุงานน้อย	2.20	116.82	0.02	137	มาก=90.53	น้อย=86.81
อายุงานมาก	2.64	127.87	0.00	131	มาก=92.04	น้อย=86.70
โสด	1.96	113.96	0.05	117	มาก=90.45	น้อย=87.02
สถานภาพอื่น ๆ	1.95	148.68	0.05	151	มาก=91.27	น้อย=87.54
รายได้น้อย	2.18	133.58	0.03	136	มาก=90.97	น้อย=86.85
รายได้มาก	2.54	129.67	0.01	132	มาก=91.66	น้อย=87.05
การศึกษาน้อย	1.91	154.04	0.05	158	มาก=90.14	น้อย=86.72
การศึกษามาก	2.35	107.95	0.02	110	มาก=92.24	น้อย=87.78
ข้าราชการ	2.77	56.60	0.00	62	มาก=92.84	น้อย=85.26
พนง.สถาบัน	1.90	120.99	0.05	123	มาก=89.61	น้อย=86.25
ประเภทอื่น ๆ	-0.73	72.28	0.46	83	น้อย=90.17	มาก=92.07

4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามชีวสังคมภูมิหลัง

ในส่วนนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวโดยมีตัวแปรอิสระคือ ชีวสังคมภูมิหลัง 7 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) อาชีพ 5) ประเภทการจ้าง 6) ระดับการศึกษา 7) รายได้ต่อเดือน และตัวแปรตาม 4 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.11) ปรากฏว่าคะแนนเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตามเพศ

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามเพศ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตน		0.04	0.82	ญ = 33.61	ช = 33.39
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		1.63	0.20	ญ = 56.53	ช = 55.53
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	เพศ	0.46	0.49	ญ = 27.43	ช = 26.7
4. ประสิทธิผลแห่งตน		0.00	0.94	ญ = 89.22	ช = 89.12

4.5.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.12) ปรากฏว่าคะแนนเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตน ไม่แปรปรวนไปตามอายุ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตน จำแนกตามอายุ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตน		0.00	0.94	น้อย = 33.60	มาก = 33.53
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		0.46	0.49	มาก = 56.42	น้อย = 55.92
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	อายุ	1.76	0.18	มาก = 27.7	น้อย = 26.5
4. ประสิทธิผลแห่งตน		0.18	0.66	มาก = 89.47	น้อย = 88.90

4.5.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.13) ปรากฏว่าคะแนนเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตามสถานภาพ

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตน จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตน		0.05	0.82	โสด = 33.69	อื่นๆ = 33.47
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		0.38	0.53	อื่นๆ = 56.37	โสด = 55.91
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	สถานภาพ	0.01	0.89	โสด = 27.21	อื่นๆ = 27.08
4. ประสิทธิผลแห่งตน		0.28	0.59	อื่นๆ = 89.49	โสด = 88.78

4.5.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่อ อำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และ ประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.14) ปรากฏว่าคะแนนเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตามอายุงาน แต่คะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาแปรปรวนไปตามอายุงาน โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุงานมากมีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุงานน้อย

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามอายุงาน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตน		0.08	0.76	น้อย = 33.70	มาก = 33.42
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		0.02	0.87	น้อย = 56.22	มาก = 56.11
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	อายุงาน	5.15	0.02	มาก = 28.2	น้อย = 26.10
4. ประสิทธิผลแห่งตน		0.30	0.57	มาก = 89.56	น้อย = 88.82

4.5.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามประเภทการจ้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.15) ปรากฏว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคะแนนประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตามประเภทการจ้าง แต่คะแนนเชื่ออำนาจในตนและคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาแปรปรวนไปตามประเภทการจ้าง

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจใน
ตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตน
จำแนกตามประเภทการจ้าง

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	F	sig
1. ความเชื่อมั่นอำนาจในตน		3.21	0.04
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		1.69	0.18
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	ประเภทการจ้าง	4.15	0.01
4. ประสิทธิผลแห่งตน		2.11	0.12

เมื่อนำคะแนนความเชื่ออำนาจในตนมาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' พบว่า มีคู่ที่มีนัยสำคัญจำนวน 2 คู่ (ดังตารางที่ 4.16) ได้แก่ 1) บุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการมีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าประเภทการจ้างอื่น ๆ และ 2) บุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการมีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานสถาบัน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการจ้างประเภทข้าราชการมีความเชื่ออำนาจในตนมากที่สุด

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์คะแนนความเชื่ออำนาจในตนมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' ตามประเภทการจ้าง

ประเภท	Code	N	$\bar{x}$	3	2
ข้าราชการ	1	62	35.50	2.20*	2.81*
อื่น ๆ	3	83	33.30	-	0.60
พนักงานสถาบัน	2	123	32.69	-	-

หมายเหตุ: * $p < .05$

เมื่อนำคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนามาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' พบว่า มีคู่ที่มีนัยสำคัญจำนวน 1 คู่ (ดังตารางที่ 4.17) ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนประเภทการจ้างอื่น ๆ มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนประเภทการจ้างพนักงานสถาบัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์คะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาวิเคราะห์เปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' ตามประเภทการจ้าง

ประเภท	Code	N	$\bar{x}$	3	2
อื่น ๆ	3	83	29.00	1.90	3.15*
ข้าราชการ	1	62	27.10	-	1.25
พนักงานสถาบัน	2	123	25.85	-	-

หมายเหตุ *p<.05

4.5.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่อ อำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และ ประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.18) ปรากฏว่าคะแนนเชื่ออำนาจในตน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตาม
ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจใน
ตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม	ตัวแปร อิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตน	ระดับ การศึกษา	0.11	0.74	มาก = 33.72	น้อย = 33.41
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		0.26	0.60	น้อย = 56.36	มาก = 55.98
3. การปฏิบัติทางพุทธ ศาสนา		0.06	0.79	น้อย = 27.26	มาก = 27.01
4. ประสิทธิผลแห่งตน		1.66	0.19	มาก = 90.03	น้อย = 88.32

4.5.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่อ อำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และ ประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.18) ปรากฏว่าคะแนนเชื่ออำนาจในตน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตามรายได้ต่อเดือน แต่คะแนนการ

ปฏิบัติทางพุทธศาสนาแปรปรวนไปตามรายได้ต่อเนื่อง โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้น้อยมีแนวโน้มการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้มาก

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตน จำแนกตามรายได้ต่อเนื่อง

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตน	รายได้ต่อเนื่อง	2.25	0.12	มาก = 34.30	น้อย = 32.86
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		0.00	0.94	น้อย = 56.19	มาก = 56.14
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา		3.48	0.06	น้อย = 27.99	มาก = 26.25
4. ประสิทธิผลแห่งตน		0.13	0.71	มาก = 89.42	น้อย = 88.94

4.6 ผลการทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลแห่งตน โดยใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนประสิทธิผลแห่งตนมาทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบรวม และแบบขั้น โดยมีตัวทำนายคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ดังตารางที่ 4.20) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนา สามารถทำนายประสิทธิผลแห่งตน ที่ตำแหน่ง 26.80 % ในกลุ่มรวม โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีค่าเบต้า คือ 0.47

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 15 กลุ่มย่อย (ดังตารางที่ 4.20) พบว่า ในบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มข้าราชการตัวทำนายทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลแห่งตนได้มากที่สุด ทำนายได้ 35.80% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญที่เข้าสู่สมการทำนายคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าเบต้าคือ 0.49 และกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์การทำนายน้อยที่สุดคือ กลุ่มโสด โดยทำนายได้ 23.00 % มีตัวทำนายที่เข้าสู่สมการทำนายคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าเบต้าคือ 0.37 พิสัยเปอร์เซ็นต์การทำนายในกลุ่มย่อยที่เหลือมีค่าระหว่าง 23.30% ถึง 33.30%

ตารางที่ 4.20 ผลการทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลแห่งตน โดยใช้แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นตัว
ทำนาย

กลุ่ม	จำนวน	ปริมาณการ ทำนาย	ตัวทำนาย ที่สำคัญ	ค่าเบต้า
รวม	268	26.80	1	0.47
ชาย	88	30.40	1	0.53
หญิง	175	28.30	1, 2	0.42, 0.14
อายุมาก	132	29.20	1	0.53
อายุน้อย	136	27.80	1, 2, 3	0.36, 0.17, 0.16
อายุงานน้อย	137	24.10	1	0.46
อายุงานมาก	131	30.50	1	0.50
โสด	117	23.00	1	0.37
สถานภาพอื่น ๆ	151	30.10	1	0.53
รายได้น้อย	136	26.80	1	0.49
รายได้มาก	132	28.50	1, 3	0.45, 0.17
การศึกษาน้อย	133	23.30	1, 3	0.39, 0.16
การศึกษามาก	135	33.30	1	0.56
ข้าราชการ	62	35.80	1	0.49
พณ.สถาบัน	123	27.20	1,2	0.38, 0.23
ประเภทอื่น ๆ	83	26.00	1	0.49

หมายเหตุ: ค่าเบต้าทุกตัวมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตัวทำนายที่ 1 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวทำนายที่ 2 คือ ความเชื่ออำนาจในตน

ตัวทำนายที่ 3 คือ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา

4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของประสิทธิผลแห่งตน จำแนกตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 15 กลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชื่อ
อำนาจในตนมากเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชื่อ
อำนาจในตนน้อย ผลเช่นนี้ปรากฏในบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิง บุคลากรสายสนับสนุนที่

มีอายุน้อยและบุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานสถาบัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย โดยผลเช่นนี้ปรากฏในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของประสิทธิผลแห่งตน
จำแนกตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน

กลุ่ม	จำนวน	ความเชื่อ	แรงจูงใจใฝ่	(1) x (2)	Levene's
		อำนาจแห่งตน (1)	สัมฤทธิ์ (2)		
รวม	268	2.17	45.51***	0.11	2.41
ชาย	88	0.29	12.51*	1.72	0.31
หญิง	175	3.85*	29.18***	0.19	2.56*
อายุมาก	132	0.00	28.58***	0.50	0.32
อายุน้อย	136	6.93*	13.99***	0.24	2.00
อายุนานน้อย	137	0.71	16.89***	0.12	1.19
อายุนานมาก	131	1.83	29.44***	0.29	1.00
โสด	117	2.70	12.60*	2.55	0.79
สถานภาพอื่น ๆ	151	0.36	33.58***	2.58	1.31
รายได้น้อย	136	0.61	21.47***	0.00	2.03
รายได้มาก	132	1.46	23.43***	0.12	1.89
การศึกษาน้อย	133	0.52	15.58***	0.37	1.24
การศึกษามาก	135	1.73	33.69***	0.00	1.29
ข้าราชการ	62	0.10	16.43***	0.14	1.28
พนง.สถาบัน	123	5.72*	8.62*	0.04	0.50
ประเภทอื่น ๆ	83	0.00	19.12***	1.24	0.30

กลุ่ม	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
		กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
รวม	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=90.31	น้อย=88.45
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=93.61	น้อย=85.15
ชาย	ความเชื่ออำนาจในตน	น้อย=89.19	มาก=90.33
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=93.51	น้อย=86.02

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
		กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
หญิง	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=90.58	น้อย=87.42
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=93.35	น้อย=84.65
อายุมาก	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=89.93	น้อย=89.38
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=94.50	น้อย=84.27
อายุน้อย	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=91.31	น้อย=87.01
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=92.22	น้อย=86.10
อายุงานน้อย	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=91.31	น้อย=87.01
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=92.22	น้อย=86.10
อายุงานมาก	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=91.51	น้อย=88.91
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=95.41	น้อย=85.01
โสด	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=90.20	น้อย=87.43
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=91.80	น้อย=85.83
สถานภาพอื่น ๆ	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=90.45	น้อย=89.36
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=95.10	น้อย=84.71
รายได้น้อย	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=89.83	น้อย=88.36
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=93.41	น้อย=84.77
รายได้มาก	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=90.67	น้อย=88.57
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=93.82	น้อย=85.42
การศึกษาน้อย	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=89.03	น้อย=87.65
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=92.08	น้อย=84.06
การศึกษามาก	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=91.53	น้อย=89.35
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=95.24	น้อย=85.64
ข้าราชการ	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=89.68	น้อย=88.82
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=94.63	น้อย=83.86
พนง.สถาบัน	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=90.62	น้อย=86.41
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=91.10	น้อย=85.93
ประเภทอื่น ๆ	ความเชื่ออำนาจในตน	น้อย=90.55	มาก=90.72
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=95.94	น้อย=85.33

บทที่ 5

การสรุป และอภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบความสัมพันธ์เปรียบเทียบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และตัวแปรจิตลักษณะ 2 ด้านคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน โดยศึกษาในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 268 คน ซึ่งกลุ่มย่อยได้แบ่งตามลักษณะชีวสังคมภูมิหลังที่สำคัญ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้าง อายุงาน และรายได้ต่อเดือน จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวนี้ ทำให้ได้ข้อสรุปผลในการวิจัยที่ทำให้เข้าใจการปฏิบัติทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนต่อไป

5.1 การสรุป และอภิปรายผลตามสมมติฐาน

5.1.1 การสรุปผลในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงานวิจัยในภาพรวมพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาปานกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่อนข้างมาก มีความเชื่ออำนาจในตนค่อนข้างน้อย และมีความเชื่อมั่นในประสิทธิผลแห่งตนค่อนข้างมาก โดยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนกับการปฏิบัติทางพุทธศาสนา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และประสิทธิผลแห่งตน แต่พบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติทางพุทธศาสนาและประสิทธิผลแห่งตน

5.1.2 การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า หรือมีความเชื่ออำนาจแห่งตนมากกว่า หรือมีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีลักษณะตรงกันข้าม จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวปรากฏผลที่สนับสนุนสมมติฐานที่ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทาง

พุทธศาสนาเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก โดยพบผลใน 12 กลุ่มย่อย และกลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากรหญิง บุคลากรที่มีรายได้น้อย บุคลากรประเภทข้าราชการ และประเภทพนักงานสถาบัน

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีลักษณะตรงกันข้าม จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวไม่ปรากฏผลที่สนับสนุนสมมติฐานที่ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีลักษณะตรงกันข้าม จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ปรากฏผลที่สนับสนุนสมมติฐานที่ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมาก โดยพบผลใน 8 กลุ่มย่อย และกลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากรเพศชาย บุคลากรอายุมาก บุคลากรที่มีการศึกษามาก และบุคลากรประเภทข้าราชการ

5.1.3 การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีความเชื่ออำนาจในตนมาก เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนประเภทตรงกันข้าม

ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย คือไม่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีความเชื่ออำนาจในตนมากไปพร้อม ๆ กันเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและมีความเชื่ออำนาจในตนน้อยไปด้วยพร้อม ๆ กัน แต่กลับพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือความเชื่ออำนาจในตนมากอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อยหรือความเชื่ออำนาจในตนน้อยอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะฉะนั้นสิ่งที่พบอย่างใดอย่างหนึ่งทำให้พัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือด้านความเชื่ออำนาจในตนที่ละตัวก็สามารถทำได้แล้ว

จากผลการวิจัยความเชื่ออำนาจในตนมีมากในบุคลากรสายสนับสนุน เพศหญิงนั้น ผู้วิจัยคาดว่าอาจเป็นเพราะจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีมากกว่าเพศชาย ได้แก่ เพศหญิง จำนวน 175 คน เพศชาย จำนวน 88 คน ดังนั้นทำให้พบผลที่แตกต่างกับการศึกษาวิจัยของ Alias, Akasah, and Kesot (2016) เรื่อง Relationships between Locus of Control, Self-Efficacy, Efforts and Academic Achievement among Engineering Students พบว่านักศึกษาวิศวกรรมเพศชายชาวจอร์แดน จะมีความเชื่ออำนาจในตนลึก ๆ อยู่ภายในมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับนักศึกษาวิศวกรรมเพศหญิง ซึ่งหมายถึงนักศึกษาชายรู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ความแตกต่างนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมซึ่งเพศชายได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นผู้นำก็เป็นได้

ส่วนผลการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นพบผลในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสาธิต เชื้ออยู่นาน (2560) เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรัฐ พบว่า พฤติกรรมการทำงานได้รับอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการงานเรียงลำดับ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.23 และความพึงพอใจในงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.13

5.1.4 การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาสามารถทำนายประสิทธิผลแห่งตนอย่างน้อย 30%

ผลการวิจัยสนับสนุนในกลุ่มย่อย ได้แก่ เพศชาย อายุมาก ประเภทการจ้างอื่น ๆ การศึกษามาก และข้าราชการทำนายได้ค่อนข้างสูง กลุ่มพวกนี้คือกลุ่มที่ตัวแปรที่ทำนายได้มากกว่ากลุ่มอื่น

ในกรณีนี้พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรกในทุกกลุ่ม เพราะฉะนั้นควรมีการพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกกลุ่ม ซึ่งผลเช่นนี้ตรงกับผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ส่วนความเชื่ออำนาจในตนพบในเพศหญิง อายุน้อย และพนักงานสถาบัน ซึ่งผลเช่นนี้ตรงกับการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเช่นเดียวกัน

5.2 ข้อดีและข้อจำกัดของงานวิจัย

5.2.1 ข้อดี

- 1) งานวิจัยนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติหลายรูปและได้ผลที่มีความสอดคล้องกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงมีความน่าเชื่อถือที่จะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและนำไปปฏิบัติได้
- 2) งานวิจัยนี้มีการตรวจสอบคุณภาพแบบวัด

5.2.2 ข้อจำกัด

- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยนี้เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 2) การเก็บข้อมูลในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อาจจะเป็นลักษณะเฉพาะของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เท่านั้น

5.3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา

5.3.1 ข้อเสนอแนะในภาพรวม

การพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกกลุ่มจะทำให้เพิ่มประสิทธิผลแห่งตนในทุกกลุ่ม ส่วนการพัฒนาด้านความเชื่ออำนาจในตนควรส่งเสริมให้พัฒนาใน 3 กลุ่ม ได้แก่ เพศหญิง อายุน้อย และพนักงานสถาบัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเฉพาะกลุ่ม

1) ควรมีการพัฒนาการปฏิบัติทางพุทธศาสนาในกลุ่มเพศหญิง รายได้น้อย ข้าราชการ และพนักงานสถาบัน ซึ่งจะส่งผลทำให้มีบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและส่งผลให้มีประสิทธิผลแห่งตนสูง

2) ควรมีการพัฒนาการปฏิบัติทางพุทธศาสนาใน 8 กลุ่มย่อยได้แก่ เพศชาย อายุมาก อายุงานน้อย อายุงานมาก รายได้น้อย รายได้มาก การศึกษามาก และข้าราชการ ซึ่งได้ผลตรงต่อการพัฒนาด้านประสิทธิผลแห่งตน

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) งานวิจัยครั้งต่อไปไม่จำเป็นต้องแบ่งเป็นกลุ่มข้าราชการ พนักงานสถาบัน และประเภทการจ้างอื่น ๆ

2) ควรศึกษาวิจัยโดยมีการวิเคราะห์ในมุมมองใหม่ ๆ เช่น คณะเปรียบเทียบกับสำนัก

3) ควรศึกษาวิจัยตัวแปรใหม่ ๆ กับกลุ่มที่ทำนายได้น้อย

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สุขขาริ. (2548). *ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เวิลด์ อีควิปเมนต์ จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.*
- กฤติน กุลเพ็ง. (2551). *ไม่อยากจะเสียคนเก่งในองค์กรต้องทำอะไร. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์.*
- กัญญาภัทร แจ่มแจ้ง. (2558). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง การใฝ่รู้ใฝ่ดี และพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.*
- เกรียงศักดิ์ เฟื่องฟูพงศ์. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทและเจ้าหน้าที่เครื่องสำอาง และยารักษาโรคแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2506). *ความเชื่ออำนาจในตน: การวัด ความสำคัญและการเปลี่ยนแปลง. Journal of Social Development, 8(2): 109-131.*
- พระไพศาล วิสาโล. (2557). *สุขในทุกความเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: ธา.ด.*
- มงคลชัย สมอุดม. (2552). *ลักษณะทางพุทธศาสนาและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2559). *50 ปี นิคม สืบสานพระราชปณิธานสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (ม.ป.ป.). *ผลงานการบริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ระหว่าง พ.ศ. 2550-2556. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- สาธิต เชื้ออยู่นาน. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรัฐ. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 10(1).*

- แฮนสัน, ริค และเมเนดี้ส์, ริชาร์ด. (2558). *สมองแห่งพุทธะ* [Buddha's brain: The Practical neuroscience of happiness, love & wisdom] (พิมพ์ครั้งที่ 5) (ณัชร สยามวาลา, ผู้แปล). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ธรรมะ.
- Alias, M., Akasah, Z. A., & Kesot, M. J. (2016). Relationships between Locus of Control, Self-Efficacy, Efforts and Academic Achievement among Engineering Students. In *MATEC Web of conference 2016 The 3rd International Conference on Industrial Engineering and applications (ICEA 2016)*.
- Bandura, A. (1986). *A Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Maddux, J. E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. In C.R. Snyder and S. J. Lopez (Eds.). *The Handbook of Positive Psychology* (pp.277-287). New York, NY: Oxford University Press.
- Mcshane, S. L., & Von Gilnow, M. A. (2003). *Organization behavior: Emerging realities for the workplace revolution* (2nd ed.). New York, NY.: McGraw-Hill.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steer, R. M. (2003). *Motivation and work behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (1998). *Theories of Personality* (6th ed.). California America: Brooks/Cole.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: a meta analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2): 240-261.