

การปฏิบัติทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน
ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

นันทกร ศิริโวหาร

งานวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ
“การสร้างงานวิจัยสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ”
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2559

บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย การปฏิบัติทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ชื่อผู้เขียน นางสาวนันทกร ศิริโวหาร

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

ผลการวิจัยที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวมพบว่า 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) ควรมีการพัฒนาการปฏิบัติทางพุทธ

(3)

ศาสนาใน 8 กลุ่มย่อยได้แก่ เพศชาย อายุมาก อายุงานน้อย อายุงานมาก รายได้น้อย รายได้มาก การศึกษามาก และข้าราชการ ซึ่งได้ผลตรงต่อการพัฒนาด้านประสิทธิผลแห่งตน

ABSTRACT

Research Title	Buddhist Practices and Psychological Characteristics as Correlates of Self-efficacy of National Institute of Development Administration's Supporting Staff
Author	Miss 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 90.79 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 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ดุจเดือน พันธุนาวิน อาจารย์ที่ปรึกษา ท่านได้สละเวลาในการสอน แนะนำ และให้คำปรึกษาตลอดการทำงานวิจัย ด้วยกำลังใจจากท่านและคำสอนที่ว่า “ทำงานวิจัยให้สนุก” จึงทำให้ผู้วิจัยมีความเพียรในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

นอกจากนั้น งานวิจัยฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่จัดอบรมการทำวิจัยเพื่อให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ และจัดทำเป็นผลงานเพื่อเสนอขอความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงการนำไปเผยแพร่เพื่อประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป อีกทั้งผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณสำนักบรรณสารการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

นันทกร ศิริโวหาร

กันยายน 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(2)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญ	(7)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานในการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.6 นิยามปฏิบัติการ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ประสิทธิภาพแห่งตน: ความหมายและความสำคัญ	6
2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพแห่งตน	6
2.1.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพแห่งตนต่อองค์การ	7
2.2 สาเหตุของประสิทธิภาพแห่งตน	9
2.2.1 สาเหตุทางด้านศาสนา	9
2.2.2 สาเหตุทางด้านจิตใจ	11
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	15
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	15
3.2 เครื่องมือวัดตัวแปร	16

3.3	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	21
3.4	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.5	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	22
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	23
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	24
4.2	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	26
4.2.1	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร ในภาพรวม	26
4.2.2	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายแบบวัด	27
4.3	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงานวิจัย	32
4.4	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวจำแนกตามคะแนนการปฏิบัติ ทางพุทธศาสนา	33
4.4.1	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่อ อำนาจในตนจำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	33
4.4.2	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	34
4.4.3	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนประสิทธิผล แห่งตนจำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	35
4.5	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตน จำแนกตามชีวสังคัมภีร์หลัง	37
4.5.1	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผล แห่งตนจำแนกตามเพศ	37
4.5.2	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผล แห่งตนจำแนกตามอายุ	37
4.5.3	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผล แห่งตนจำแนกตามสถานภาพ	38

4.5.4	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผล แห่งตนจำแนกตามอายุงาน	39
4.5.5	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผล แห่งตนจำแนกตามประเภทการจ้าง	39
4.5.6	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผล แห่งตนจำแนกตามระดับการศึกษา	41
4.5.7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจ ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผล แห่งตนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	42
4.6	ผลการทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลแห่งตน โดยใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นตัวทำนาย	42
4.7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของประสิทธิผลแห่งตน จำแนกตาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน	44
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ		47
5.1	สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน	47
5.1.1	การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มี การปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า หรือมีความเชื่ออำนาจแห่งตนมากกว่า หรือมีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนา น้อย	47
5.1.2	การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีความเชื่ออำนาจในตนมาก เป็นผู้ที่มีประสิทธิผล แห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนประเภทตรงกันข้าม	48
5.1.3	การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาสามารถทำนาย ประสิทธิผลแห่งตนอย่างน้อย 30%	49
5.1.4	การสรุปผลในภาพรวม	49
5.2	ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา	49
5.3	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	51

บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	56
ประวัติผู้เขียน	68

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ผลการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่า Alpha	22
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	25
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปรในภาพรวม	27
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัดแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	28
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัดความเชื่อ อำนาจในตน	29
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัดการปฏิบัติ ทางพุทธศาสนา	30
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัดประสิทธิผล แห่งตน	31
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ในกลุ่มรวม	32
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	33
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	35
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนประสิทธิผลแห่งตน จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	36
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก ตามเพศ	37
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก ตามอายุ	38

ตารางที่ 4.13	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามสถานภาพ	38
ตารางที่ 4.14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามอายุงาน	39
ตารางที่ 4.15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามประเภทการจ้าง	40
ตารางที่ 4.16	ผลการวิเคราะห์คะแนนความเชื่ออำนาจในตนมาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffé ตามประเภทการจ้าง	40
ตารางที่ 4.17	ผลการวิเคราะห์คะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนามาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffé ตามประเภทการจ้าง	41
ตารางที่ 4.18	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามระดับการศึกษา	41
ตารางที่ 4.19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	42
ตารางที่ 4.20	ผลการทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลแห่งตน โดยใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นตัวทำนาย	43
ตารางที่ 4.21	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน (ตอนที่ 1)	44
ตารางที่ 4.22	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน (ตอนที่ 2)	45

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2509 เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย ภารกิจหลักของสถาบันคือ การสร้างผู้มีความรู้ ความสามารถ ทางศาสตร์ด้านการบริหารการพัฒนาให้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ด้วยความมุ่งมั่นที่จะเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงนับตั้งแต่การก่อตั้งตามพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร กอปรกับ สถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ. 2552 ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ธำรงธัญ วงศ์ อธิการบดีในช่วงเวลานั้นและผู้บริหารสถาบันได้ปรับภาพลักษณ์องค์การและถือได้ว่าเป็น จุดเริ่มต้นอย่างเป็นทางการในการนำสถาบันก้าวสู่ความเป็น World Class University ภายใต้คำนิยาม ร่วม คือ สร้างปัญญาเพื่อการเปลี่ยนแปลง “WISDOM for Change” จากนั้นสถาบันประกาศเป็น นโยบายอย่างชัดเจนที่จะสนับสนุนการเข้าสู่การรับรองมาตรฐานระดับสากลในทุกคณะและสำนัก โดยมีการกำหนดเป็นเป้าหมายร่วมกันของทุกหน่วยงานในสถาบันที่จะเข้าสู่การรองรับมาตรฐาน ระดับสากล ซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่ท้าทายทุกหน่วยงานของสถาบันอย่างยิ่ง (สถาบันบัณฑิต-พัฒนบริหารศาสตร์, 2559)

จากความท้าทายดังกล่าวทำให้มองเห็นภาพว่า บุคลากรเป็นหัวใจที่สำคัญในการขับเคลื่อน ให้สถาบันบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือ การเป็นสถาบันการศึกษามาตรฐานระดับสากล ดังนั้น การพัฒนา บุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเป็นส่วนหนึ่ง ที่สำคัญเช่นกัน งานวิจัยของ สมิต อาชวณิชกุล (2535) กล่าวว่า นอกเหนือจากการสนับสนุนของ องค์การในเรื่องของการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การพัฒนาบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จนั้น ต้องเริ่ม จากความคิดที่ต้องการจะปรับปรุงตนเองของบุคลากรเสียก่อน ผู้ปฏิบัติงานควรจะต้องตระหนักถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งเน้นศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้า การรับรู้ ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นสาเหตุให้บุคคลมีความ พยายามหาวิธีในการพัฒนาตนเองและมีผลต่อส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองของบุคคล Bandura

(1986, อ้างถึงใน สมิต อาชวณิชกุล, 2535) แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีผลต่อการเลือกที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล โดยคนเก่งจะมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีลักษณะที่แตกต่างจากบุคลากรคนอื่นแล้ว คนเก่งยังมีความต้องการและคาดหวังที่แตกต่างจากคนอื่นด้วย เช่น คนเก่งอาจไม่ต้องการการฝึกอบรมในเรื่องของทักษะการปฏิบัติงานเหมือนบุคลากรคนอื่นทั่วไป คนเก่งต้องการโอกาสในการได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายและมีความเสี่ยงสูง คนเก่งต้องการโอกาสในการทำงาน และต้องการการยอมรับและตระหนักในความสำเร็จของตนเอง คนเก่งเหล่านี้ยังค่อนข้างมีความมั่นใจในตนเองสูง ไม่ต้องการการควบคุมบังคับบัญชาจากหัวหน้างานมากนัก แต่อย่างไรก็ตามองค์การต่าง ๆ ยังต้องการคนเก่งเหล่านี้ที่อยู่ภายในองค์การ (กฤตินิ กุลเพ็ง, 2551, น. 13) ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรให้มีความเก่งด้านความรู้ ความสามารถในการทำงานยังไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน เพราะถ้าบุคลากรมีความเก่งแต่ขาดคุณธรรม จริยธรรม องค์การจะประสบปัญหาตามมาภายหลัง เช่น ปัญหาการคอร์รัปชัน ดังนั้น องค์การควรตระหนักในความสำเร็จที่จะพัฒนาบุคลากรทั้งด้านสมรรถนะและด้านจิตใจควบคู่กัน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันทน์ (2520) ได้ทำการวิจัยจริยธรรมของเยาวชนไทย โดยเสนอทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับประชาชนไทยเพื่อการพัฒนาให้เป็นคนเก่งและคนดี ตามหลักของพุทธศาสนาเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ที่เน้นการพัฒนาจิตซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาด้านอื่น ๆ ซึ่งปัจจุบัน ชาวตะวันตกได้หันมาศึกษาด้านพุทธศาสนาและให้ความสำคัญในเรื่องการทำสมาธิเป็นอย่างมาก เช่น ในสำนักงานของกูเกิลยังมีทางเดินจงกรมซึ่งเป็นรูปเขาวงกต ขณะที่อียิปต์จัดห้องสมาธิที่มีบรรยากาศชวนนั่งเจริญสติ ส่วนทวีตเตอร์และเพชบุ๊กก็มีการจัดคอร์สเจริญสติให้แก่พนักงานเช่นกัน (พระไพศาล วิสาโล, 2557) นอกจากนี้ ดร. ริก แชนสัน นักจิตวิทยาด้านประสาทวิทยา และนพ. ริชาร์ด เมนดิอัส นายแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านประสาทวิทยา ยังได้เขียนหนังสือเรื่อง สมอแห่งพุทธะ (Buddha's Brain) เป็นการอธิบายกลไกและกระบวนการในการพัฒนาสมองและใจโดยขนานไปกับแนวพุทธศาสนา ผู้เขียนได้พยายามพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างสมองและจิตใจผ่านการทดลองวิทยาศาสตร์ควบคู่ไปกับการทดลองพัฒนาจิตจนได้พบว่า เครื่องมือที่เหมาะสมที่จะนำมาพัฒนาสมองและจิตใจ คือ การปฏิบัติธรรม และได้ข้อสรุปว่า “การปฏิบัติธรรมเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสมองได้จริง” (แชนสัน และเมนดิอัส, 2558)

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งด้านจิตใจ และพัฒนาสมรรถนะควบคู่กันจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพขององค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์ต่าง ๆ รวมถึงยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะยาว 15 ปีของสถาบัน (พ.ศ. 2551-2565) ข้อ 1 ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) (สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการปฏิบัติทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน (การรับรู้ความสามารถของตน) โดยมีวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ ดังจะกล่าวถึงต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติทางพุทธศาสนา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตนและประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1.2.2 เพื่อแสวงหาตัวทำนายและปริมาณการทำนายประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า หรือมีความเชื่ออำนาจแห่งตนมากกว่า หรือมีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาน้อย

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีความเชื่ออำนาจในตนมาก เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนประเภทตรงกันข้าม

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนา สามารถทำนายประสิทธิผลแห่งตนอย่างน้อย 30%

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

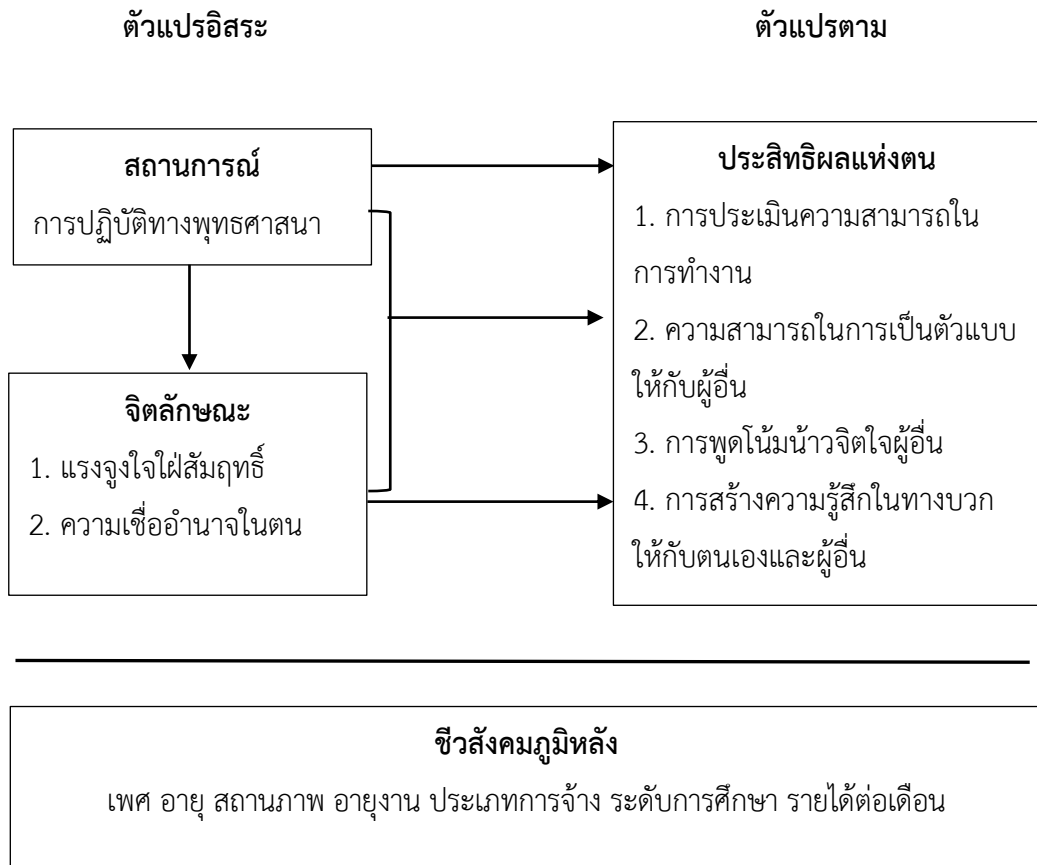
1.4.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยเชิงเหตุด้านสถานการณ์และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน

1.4.2 ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน

1.4.3 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรกลุ่มอื่น (สายวิชาการ/ผู้บริหาร) หรือเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนัก/หน่วยงานอื่นๆ และสถาบัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวแปรที่สำคัญ ดังนี้ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพแห่งตน ประกอบไปด้วย 1) การประเมินความสามารถในการทำงาน 2) ความสามารถในการเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น 3) การพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และ 4) การสร้างความรู้สึกลงในทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ความเชื่ออำนาจในตน และกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ คือ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา ตัวแปรแทรกซ้อน คือ ตัวแปรชีวสังคมภูมิหลัง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ประเภทการจ้าง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามปฏิบัติการ

1.5.1 ประสิทธิภาพแห่งตน หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถ รวมถึงการตัดสินใจที่มีต่อความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความสามารถของตนเองที่จะสามารถรับผิดชอบและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามที่กำหนด

2) ด้านความสามารถในการเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่าตนเองสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้

3) ด้านการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือร่วมทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความพอใจ

4) ด้านความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในการปรับตัว โดยการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นได้ในทุกสถานการณ์

2.5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลมีความพยายาม ความมุ่งมั่นจะกระทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

2.5.3 ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อที่ว่าสิ่งที่เกิดกับตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ไม่ดี ส่วนใหญ่มาจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่เกิดจากโชค เคราะห์ ความบังเอิญ หรือเกิดจากผู้อื่นเป็นผู้กระทำ

2.5.4 การปฏิบัติทางพุทธศาสนา หมายถึง การดำเนินการหรือกระทำของบุคคลในชีวิตประจำวันตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เน้นการปฏิบัติด้วยกาย วาจา ใจ เพื่อให้เกิดสติ และปัญญา

2.5.5 บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนวิชาการในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการศึกษางานวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” 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” มีผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องนี้ไว้โดยเรียกค่านี้นี้ไว้แตกต่างกัน เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง (กัญญาภัทร แจ่มแจ่ม, 2558) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (กรรณิการ์ สุขขารี, 2548) การรับรู้สมรรถนะของตนเอง (อรพินท์ ภายโรจน์, 2543) ความสามารถของตนเอง (วิภากร สอนสนาม, 2543) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า “ประสิทธิผลแห่งตน” อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นตลอดจนงานวิจัยนี้ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีเดียวกันคือ Self-Efficacy ของ Bandura (1986)

Bandura (1994, p. 71, อ้างถึงใน เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์, 2554, น. 9) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า เป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนเอง ในการกำหนดระดับของผลงานที่ตนเองต้องการและสามารถควบคุมและจัดการกับสิ่งที่มีผลกระทบต่อชีวิตของตนเองได้ โดย Bandura (1986) เสนอการพิจารณาองค์ประกอบของการรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนใน 4 ด้าน คือ 1) การประเมินความสามารถในการทำงาน 2) ความสามารถในการเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น 3) การพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น และ 4) การสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น

นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญและนักทฤษฎีศึกษาให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิ Stajkovic และ Luthans (1998) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็นความมั่นใจส่วนบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการรวบรวมแรงจูงใจ แหล่งข้อมูลความรู้ และลักษณะการกระทำที่จำเป็นเพื่อให้งานเฉพาะสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ พอร์เตอร์, บิ๊กเลย์ และสตีเยอร์ (Porter, Bigley, & Steer, 2003, p. 130) ที่ให้ความหมายว่า ความเชื่อหรือความมั่นใจเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงภายใต้ภาวะแวดล้อมที่กำหนด และแมคเชน และวอน กิลนาว (Mcshane & Von Gilnow, 2003, p. 51) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองหมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถ มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีผู้เชี่ยวชาญและนักทฤษฎีอีกกลุ่มหนึ่งที่กล่าวถึงศักยภาพ และทักษะของตนเอง ดังนี้ ชูลซ์ และชูลซ์ (Schultz & Schultz, 1998) ให้ความหมายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอ และมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนแมดดัก (Maddux, 2002, p. 278) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อว่า สามารถทำได้ด้วยทักษะที่ตนเองมีและอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน

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, pp. 393-395, อ้างถึงใน กัญญาภัทร แจ่มแจ่ม, 2558) ในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

- 1) พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) คือ การที่บุคคลจะตัดสินใจว่าต้องแสดงพฤติกรรมใดและต้องใช้เวลาเท่าใดในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีแนวโน้มจะเลื่องงานหรือสถานการณ์ที่เชื่อว่ายากเกิน

ความสามารถของตนเอง และบุคคลที่จะเลือกแสดงพฤติกรรมที่เชื่อและตัดสินใจว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่ท้าทาย และมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะปิดกั้นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ และขาดความมั่นใจในตนเอง

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

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

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

จากผลของการรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า องค์การที่มีบุคลากรรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนสูงจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ได้โดยง่าย เนื่องจากบุคลากรสามารถปรับตัวเพื่อยอมรับเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงการแข่งขันที่เกิดขึ้น ในสภาพการณ์

ปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว ไม่ทอดยถและพร้อมที่จะรับมือกับปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จและเป็นกำลังพลให้องค์การอย่างยั่งยืน

2.2 สาเหตุของประสิทธิผลแห่งตน

2.2.1 สาเหตุทางด้านศาสนา

1) การปฏิบัติทางพุทธศาสนากับประสิทธิผลแห่งตน

การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ การประพฤติตาม เช่น การประพฤติตามธรรม เจริญภาวนา การปฏิบัติตามคำสอน (มงคลชัย สมอุดร, 2552) พุทธศาสนา หมายถึง ศาสนาของผู้รู้ เพราะพุทธะแปลว่า รู้ คือ รู้ความจริงของสิ่งทั้งปวงได้ถูกต้อง (พุทธทาสภิกขุ, 2558, น. 4) การปฏิบัติทางพุทธศาสนา หมายถึง การดำเนินการหรือกระทำของบุคคลในชีวิตประจำวันตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาที่เน้นการปฏิบัติด้วยกาย วาจา ใจ เป็นศิลปะในการครองชีวิตโดยอาศัยสติปัญญา หรือวิชาความรู้ที่ถูกต้องเพื่อทำลายความทุกข์ และต้นเหตุของความทุกข์ ชีวิตอันอุดมคือชีวิตอันสูงสุดในแง่ของพุทธศาสนา คือ ชีวิตที่ดี อันเรียกว่าสุขชีวิต หมายถึงความดีที่อาศัยชีวิตทำขึ้น ชีวิตของผู้ที่ทำดีจึงเรียกว่าชีวิตดี เมื่อทำดีมากชีวิตก็สูงขึ้นมาก ทำดีที่สุดชีวิตก็สูงสุด ที่เรียกว่าชีวิตอุดม นั่น องค์ประกอบของสิ่งที่เรียกว่า ความดีในชีวิตมี 4 ประการ คือ กรรม วิชา ศิล และธรรม อธิบายได้ว่า กรรมคือการทำงานที่ทำ หมายถึง การงานที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ วิชา คือ ความรู้ในศิลปวิทยา ศิล คือความประพฤติที่ดี ธรรมคือคุณสมบัติที่ดีในจิตใจ ชีวิตที่ดีจะต้องมีองค์คุณทั้ง 4 ประการนี้ (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, 2557, น. 44-45)

2) หลักแห่งศีลและธรรมของพุทธศาสนา

ศีลธรรม 5 ประการ (พุทธทาสภิกขุ, 2541, น. 37-39) คือ

(1) การไม่เบียดเบียน พยาบาทปองร้าย ริษยากันทั้งทางกาย ทางวาจา และทางจิต ทุกวิถีทาง แต่กลับมีการกระทำที่ตรงข้าม คือมีเมต ปราณี ไม่เหยียดหยามดูหมิ่นกัน สมัคสมานสามัคคีกัน มีความประพฤติและความคิดเห็นไม่ขัดแย้งกัน มีความกตัญญูต่เวทิตี โดยถือว่าสัตว์ทั้งปวงที่อยู่ร่วมโลกกัน ล้วนแต่เป็นเพื่อนเกิดแก่เจ็บตายด้วยกัน ทั้งมนุษย์และเดรัจฉานต่างมีบุญคุณที่สัมพันธ์กันสนิท อย่างที่จะหลีกเลี่ยงไม่ได้

(2) การไม่ลักขโมยแย่งชิงกัน ไม่เอาเปรียบบุคคลและสังคม ทั้งซึ่งหน้าและลับหลัง แต่กลับมีการเสวหาและเลี้ยงชีพโดยธรรม มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ปันกันในเรื่องของ ความรู้ และ ความดี ขวนขวายช่วยผู้อื่นในกิจที่ควรช่วย มีความพากเพียรเพื่อความเจริญก้าวหน้า ประหยัดมัธยัสถ์

บุรณะเข้มแถม ขยันขันแข็งในหน้าที่การงานของตน เพื่อไม่ต้องเป็นขโมยเพื่อตั้งตัวและดำรงวงศ์สกุล และเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามสัญญาประชาคมอย่างเคร่งครัด

(3) ไม่ล่วงละเมิดของรักและบุคคลเป็นที่รักของคนอื่นทุกชนิด ไม่ปล่อยตัวตาม กระแสตัณหา แต่กลับมีความสันโดษยินดีในของรักหรือประโยชน์ของตนที่ได้มาหรือมีอยู่โดยชอบธรรม ไม่อยากใหญ่ในกาม เป็นอยู่อย่างง่าย ๆ ไม่โลภจนผิดธรรม

(4) การไม่กล่าวเท็จทางกายทางวาจา หรือทางตัวอักษรทุกวิถีทางแต่กลับเป็นผู้มีวาจาเชื่อถือได้ มีประโยชน์ควรแก่การฟังของผู้อื่นมีสัจย์มีความเที่ยงธรรมไม่ลำเอียง ไม่มีมายาสาไถย

(5) การไม่ตกเป็นทาสของอบายมุขทุกชนิด หรือสิ่งชั่วเหมาเสพติดทั้งทาง รูปธรรมและนามธรรม อันเป็นทางแห่งความประมาทมัวเมา เสียความปรกติแห่งสติสมปฤติทุกประการ แต่กลับเป็นผู้มีสัมมาทิฐิ เห็นถูกเชื่อถูกไม่มกมาย มีสติสัมปชัญญะสมบูรณ์ ไม่สะเพร่า เลินเล่อ มีความอดกลั้นอดทนในการศึกษา ในการบังคับตัวเองปฏิบัติทุกทั้งต่อมิตรและศัตรู รู้จักฐานะ และประมาณ รู้จักกาลเทศะ ไม่ดี้อกระด้าง มีหิริโอตตปปะ ละอายบาปกลัวบาปได้โดยลำพังตนเอง มีการศึกษาดี มีเพื่อนดี มีความใคร่ในทางดี ไม่เปิดโอกาสให้ใครดูหมิ่นได้ รู้จักเลือกใช้คนและคบคน

3) อำนาจแห่งสมาธิทำให้เกิดปัญญา

การปลูกสติหรือสร้างความรู้ในปัจจุบัน จะนำไปสู่การบ่มเพาะปัญญา โดยอำนาจแห่งสมาธิ คือ พลังแห่งสติซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก บุคคลสามารถใช้พลังแห่งสมาธิเพื่อให้ประจักษ์และมองอย่างลึกซึ้งให้เห็นถึงธรรมชาติของสิ่งที่มีอยู่ตรงนั้น สมาธิช่วยให้เรามองอย่างลึกซึ้งเข้าไปในธรรมชาติของความเป็นจริงและก่อให้เกิดปัญญาที่ทำให้เราเป็นอิสระจากความทุกข์ (ดิช นัท ฮันท์, 2552, น. 46)

งานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติทางพุทธศาสนา เช่น งานวิจัย รุ่งสวรรค์ วรรณสุทธิ (2540, น. 68) ศึกษาลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี จำนวน 600 คน พบว่าลักษณะทางพุทธศาสนาของนักศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้งานวิจัยของ มงคลชัย สมอุดร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะทางพุทธศาสนาและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยคือ ผู้บริหารอาชีวศึกษา จำนวน 665 คน เป็นชาย 574 คน และหญิง 91 คน นักวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีลักษณะทางพุทธศาสนามากได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก และมีสุขภาพจิตดีมากที่สุด เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลการทำงานดีมากกว่าผู้ที่มีลักษณะตรงกันข้าม (พฤติกรรมการเป็นผู้บริหารที่ดี พฤติกรรมสัมพันธ์ภาพที่ตึงระหว่างผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน) งานวิจัยของ ดุษฎี โยเหลา, อภิญญา โพธิ์ศรีทอง และปริญญา ณ วันจันทร์ (2539, น. 76) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิต และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูและพยาบาล พบว่า ในกลุ่มครูวิถีชีวิตแบบพุทธเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติตามแนวทางพุทธ (ได้แก่ การทำงานโดยหลักอริยาบท 4) ในกลุ่มพยาบาลพบว่า วิถีแบบพุทธส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติพยาบาล นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเปรียบเทียบตัวทำนายชุดลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตในกลุ่มพยาบาลพบว่า ตัวแปรลักษณะทางพุทธศาสนา (ความเชื่อทางพุทธศาสนา การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และวิถีแบบพุทธ) อธิบายผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าตัวแปรลักษณะทางจิต

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติทางพุทธศาสนาทำให้บุคคลมีสติ ปัญญา ที่ถูกต้อง การมีสติปัญญาที่ถูกต้องเป็นการแสดงถึงจิตที่พร้อมแก่การทำงานคือ การมีสมาธิที่จะปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นการพัฒนาจิต (Mindset) ซึ่งเป็นพื้นฐานการเตรียมความพร้อมของการพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น ความรู้ หรือทักษะในการทำงานต่อไป ดังนั้น การปฏิบัติทางพุทธศาสนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน งานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากจะมีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาน้อย

2.2.2 สาเหตุทางด้านจิตใจ

2.2.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลแห่งตน

ความสำเร็จในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความมุ่งสัมฤทธิ์เป็นจิตใจที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคลในการกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง

ทฤษฎีของ McClelland (1987) แบ่งประเภทของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ 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 จะแสวงหาทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สำหรับผลงานวิจัยที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกและมักเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับต้น ๆ ของพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานวิจัยของดุจเดือน พันธมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (2547) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ที่ดีมากกว่า และมีพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนมากกว่าครูคณิตศาสตร์ที่มีแรงใฝ่สัมฤทธิ์น้อย รวมทั้งยังพบว่า ตัวทำนาย 10 ตัวแปร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 4 ของพฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ และพฤติกรรมสนับสนุนสังคมแก่นักเรียน งานวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานยังปรากฏในงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นด้วย เช่น ขำราชการ (ศิริกุล กลิ่นทอง, 2549) และผู้ดูแลเด็ก (พงศเทพ เกตุไสว, 2550)

นอกจากนั้น ดุจเดือน พันธมนาวิน (2547, น. 1-19) ได้สรุปผู้ที่มีความใฝ่ฤทธิ์มีการรับรู้ที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ต้องการการทำงานที่ตนกระทำอยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม โดยพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นและรวดเร็วขึ้น อาจมีการแข่งขันกับคนอื่นหรือแข่งกับมาตรฐาน 2) ทำงานแบบริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการศึกษาแนะนำหรือประยุกต์วิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิตและแก้ปัญหาในงานให้ได้นานที่มีคุณภาพดียิ่งขึ้นกว่าเดิม 3) จุดมุ่งหมายของการทำงานเป็นแบบระยะยาวมิใช่สักเอาเผากิน มีการวางแผน การทำงานเพื่อจัดอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ

จากการประมวลเอกสารในส่วนนี้สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลมีความพยายาม ความมุ่งมั่นจะกระทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก งานวิจัยนี้จึงคาดได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิผลแห่งตนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2.2.2.2 ความเชื่ออำนาจในตนกับประสิทธิผลแห่งตน

ความเชื่ออำนาจในตนเป็นพลังสำคัญประการหนึ่งที่จะสามารถขับเคลื่อนให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมาย เป็นลักษณะทางจิตประเภทหนึ่งของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จที่ว่า “ความสำเร็จเกิดจากความพยายามของตน” รวมทั้งความเชื่อที่ว่า “ยิ่งตนทุ่มเทมากเท่าใด ก็ยิ่งประสบความสำเร็จมากด้วย” ซึ่งความเชื่อเช่นนี้เป็นลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ

ของบุคคลที่มาจากทฤษฎีของ Rotter (1966, อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธมนาวิน, 2558, น. 109) และเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2538)

Rotter (1966, อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธมนาวิน, 2558, น. 110) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจของบุคคล สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ความเชื่ออำนาจของบุคคลที่มีความเชื่อว่ามีผลดีผลเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีสาเหตุที่สำคัญมาจากการกระทำของตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อเช่นนี้จัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า “ผู้มีความเชื่ออำนาจในตน” (Belief in Internal Locus of Control of Reinforcement) และ 2) ความเชื่ออำนาจของบุคคลที่เชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีสาเหตุที่สำคัญมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ อำนาจของคนอื่น หรือสาเหตุอื่น ๆ 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 พบว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล

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

จากการประมวลเอกสารในส่วนนี้สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนหมายถึง ความเชื่อที่ว่าสิ่งที่เกิดกับตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ไม่ดี ส่วนใหญ่มาจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่เกิดจากโชค

เคราะห์ ความบังเอิญ หรือเกิดจากผู้อื่นเป็นผู้กระทำ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนกับ ประสิทธิภาพแห่งตน มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าจะมีประสิทธิภาพแห่งตนสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชื่ออำนาจในตน น้อย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlation Comparative Study) ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตน และตัวแปรด้านสถานการณ์ ได้แก่ การปฏิบัติทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตน ในส่วนนี้จะได้นำเสนอเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือวัด ตัวแปร วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือวัด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ รวมจำนวน 532 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558) 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 เมื่อใช้สูตรของ Yamane (1973) ในการคำนวณขนาดที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยเพื่อแจกแบบสอบถาม ดังนี้

$$\frac{532}{(1 + 532 \times 0.05^2)} = 229$$

3.2 เครื่องมือวัดตัวแปร

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

3.2.1 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (แบบวัดชุดที่ 2 รูปแบบและเป้าหมายการทำงานของฉัน รายละเอียดในภาคผนวก ก) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จไม่ว่างานนั้น จะมีอุปสรรคมากน้อยเพียงใดก็ตาม เป็นแบบวัดของดวงเดือน พันธุนาวิน และคณะ (2536) มีจำนวน 12 ข้อ โดยเป็นข้อความทางบวก 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 พันธุนาวิน และคณะ (2536) มีข้อความทางลบจำนวน 10 ข้อ มีค่าพิสัยจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง

4.32 ถึง 8.73 และพิสัยของความสัมพันธ์ภายในระหว่างรายชื่อกับแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.61 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความในแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนคือ ข้อความทางลบ เกณฑ์การให้คะแนนจะให้ในทิศทางกลับกันคือ 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 ความเชื่อของฉันท)

(0) ฉันทเชื่อว่าการเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นเรื่องโชคเคราะห์มากกว่าความสามารถที่แท้จริง

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3.2.3 แบบวัดประสิทธิผลแห่งตน (แบบวัดชุดที่ 4 การรับรู้ตนเอง รายละเอียดในภาคผนวก ก) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับของผลงานที่ตนเองต้องการ และสามารถควบคุมและจัดการกับสิ่งที่มากระทบกับชีวิตของตนเองได้ เป็นแบบวัดของกัญญาภัทร แจ่มแจ้ง (2558) มีจำนวน 20 ข้อ มีค่าพิสัยจำแนกรายชื่ออยู่ระหว่าง 4.65 ถึง 9.124 และพิสัยความสัมพันธ์ภายในระหว่างรายชื่อกับแบบวัดอยู่ระหว่าง 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 รูปแบบและเป้าหมายการทำงานของฉันท)

(0) ฉันทรู้ว่าฉันทมีความสามารถมากน้อยเพียงใด

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3.2.4 แบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (แบบวัดชุดที่ 5 กิจกรรมที่ฉันมักทำ รายละเอียดในภาคผนวก ก) เป็นการปฏิบัติที่บุคคลกระทำในการดำเนินชีวิตประจำวัน คือ การให้ทาน การรักษาศีล และการเจริญภาวนา เพื่อพัฒนาจิตให้ดี ให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีจำนวน 8 ข้อ โดยเป็นแบบวัดความถี่ในการปฏิบัติทางพุทธศาสนา มีค่าพิสัยจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 5.65 ถึง 13.93 และพิสัยของความสัมพันธ์ภายในระหว่างรายข้อกับแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.65 ถึง 0.79 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความในแบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนา คือ 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 บุคลากรที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้เป็นผู้ที่ปฏิบัติกิจกรรมทางพุทธศาสนามาก

ตัวอย่าง แบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (รายละเอียดในภาคผนวก ก ชุดที่ 5 กิจกรรมที่ฉันมักทำ)

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

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

- (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

แบบสอบถามชุดที่ 2 ชุดที่ 3 ชุดที่ 4 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์กำหนดคะแนน 6 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
6	จริงที่สุด
5	จริง
4	ค่อนข้างจริง
3	ค่อนข้างไม่จริง
2	ไม่จริง
1	ไม่จริงเลย

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนเขตชั้น}} \\
 &= \frac{6-1}{6} \\
 &= 0.83
 \end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับความเห็นต่อรูปแบบเป้าหมายการทำงาน ความเชื่ออำนาจใน
ตน และการรับรู้ตนเอง ดังนี้

6.00-5.20	มีความเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด
5.19-4.36	มีความเห็นอยู่ในระดับจริง
4.35-3.52	มีความเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างจริง
3.51-2.68	มีความเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่จริง
2.67-1.84	มีความเห็นอยู่ในระดับไม่จริง
1.83-1.00	มีความเห็นอยู่ในระดับไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 5 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และ
ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์กำหนดคะแนน 6 ระดับดังนี้

คะแนน	ระดับ
6	มากที่สุด
5	มาก
4	ค่อนข้างมาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	ไม่มีเลย

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับความถี่ในการทำกิจกรรมทางพุทธศาสนา ดังนี้

6.00-5.20	มีความถี่ในการทำกิจกรรมทุกวัน/เกือบทุกวัน
5.19-4.36	มีความถี่ในการทำกิจกรรมสัปดาห์ละ 2 ครั้ง
4.35-3.52	มีความถี่ในการทำกิจกรรมสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
3.51-2.68	มีความถี่ในการทำกิจกรรมเดือนละ 1 ครั้ง
2.67-1.84	มีความถี่ในการทำกิจกรรมปีละ 1 ครั้ง
1.83-1.00	ไม่มีความถี่ในการทำกิจกรรม

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

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-ration โดยมีเกณฑ์ว่า ค่า t ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 2.00 ขึ้นไป

(2) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ ในการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ มีเกณฑ์ว่า ค่า r จะต้องมีความมากกว่า 0.20 ขึ้นไป และจะคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกณฑ์ค่า t เป็นหลัก ซึ่งข้อความเหล่านี้จะต้องครอบคลุมเนื้อหาของตัวแปรตามแผนผังของนิยามปฏิบัติการของตัวแปรนั้นๆ

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

ตารางที่ 3.1 ผลการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่า Alpha

ชื่อแบบวัด	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	12	0.68
2. ความเชื่ออำนาจในตน	10	0.79
3. ประสิทธิภาพแห่งตน	20	0.93
4. กิจกรรมทางพุทธศาสนา	8	0.90

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขอคำแนะนำและวางแผนการดำเนินงานในการเข้าเก็บข้อมูลงานวิจัย จากนั้นทางกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำหนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลถึงคณะและสำนักต่าง ๆ ในเดือนพฤศจิกายน 2558 โดยเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 343 ตัวอย่าง สามารถใช้ได้จริง 268 ตัวอย่าง

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ ดังนี้

- 1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เบื้องต้นและใช้ประกอบการพิจารณาแยกกลุ่มย่อย
- 2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดลองสมมติฐาน ดังนี้
 - (1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการการศึกษานี้
 - (2) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple's Product Moment Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการการศึกษานี้

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 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวจำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามชีวสังคมภูมิหลัง
- 4.6 ผลการทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลแห่งตน โดยใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นตัวทำนาย
- 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของประสิทธิผลแห่งตน จำแนกตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน

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. 2508-2519 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) มีผู้ไม่ตอบ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 7.1) เมื่อใช้ค่า Cumulative Percentage เป็นตัวแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2519 เป็นผู้ที่มีอายุมาก 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 13 คน (ร้อยละ 4.9) เมื่อใช้ค่า Cumulative Percentage เป็นตัวแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ จนถึงผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 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 เป็นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย 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	4.25
	ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นไป	3	1.1
สถานภาพ	โสด	117	43.7
	สมรส	123	45.9

	ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=268)	ร้อยละ
การศึกษา	อื่น ๆ	15	5.6
	ปวช./ม. 6	33	12.3
	ปวส.	10	3.7
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	90	33.6
	ปริญญาโท	110	41.0
	อื่น ๆ	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
รายได้ต่อเดือน	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
	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
	30,001-40,000	33	12.3
ตั้งแต่ 40,001 ขึ้นไป	21	7.8	

4.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปรในภาพรวม

คะแนนของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาจากแบบวัด จำนวน 12 ข้อ มีพิสัยคะแนนจริง 42 ถึง 72 ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ซึ่งหมายความว่า โดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับจริง คะแนนของตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน

มาจากแบบวัด จำนวน 10 ข้อ มีพิสัยคะแนนจริง 10 ถึง 60 ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ซึ่งหมายความว่า โดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรสายสนับสนุนมีความเชื่ออำนาจในตนเองค่อนข้างจริง คะแนนของตัวแปรการปฏิบัติทางพุทธศาสนาจากแบบวัด จำนวน 8 ข้อ มีพิสัยคะแนนจริง 8 ถึง 48 ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 ซึ่งหมายความว่า โดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรสายสนับสนุนมีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาในระดับค่อนข้างจริง คะแนนของตัวแปรประสิทธิผลแห่งตนมาจากแบบวัด จำนวน 20 ข้อ มีพิสัยคะแนนจริง 54 ถึง 120 ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 ซึ่งหมายความว่า โดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิผลแห่งตนระดับจริง (ดังตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปรในภาพรวม

ตัวแปร	\bar{x}	SD	ระดับ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.68	0.49	จริง
ความเชื่ออำนาจในตน	3.35	0.77	ค่อนข้างจริง
การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	3.39	0.95	ค่อนข้างจริง
ประสิทธิผลแห่งตน	4.45	0.44	จริง
รวม	3.97	0.44	ค่อนข้างจริง

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 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัดแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์

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
7. หลายครั้งที่ฉันคิดว่า ความมุงานะทำงานหนักเป็นสิ่งที่สูญเปล่า	4.10	1.32	ค่อนข้างจริง
8. ฉันรู้สึกว่าตนเองมีค่า เมื่อได้ทำงานในหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด และประสบผลสำเร็จ	5.22	0.78	จริงที่สุด
9. ฉันเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานเพื่ออนาคตที่ดี	4.91	0.83	จริง
10. ฉันสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อ	4.32	1.02	ค่อนข้างจริง
11. ฉันพยายามพัฒนาและปรับตนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน	4.74	0.76	จริง
12. เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานว่า ฉันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดี	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 ค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 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. ฉันอยากเป็นคนโชคดีมากกว่า 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 อยู่ในระดับตั้งแต่ร้อยละน้อยถึงค่อนข้างมาก 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 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

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

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อในแบบวัดประสิทธิภาพ
แห่งตน

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. แม้ว่าจะงานที่ฉันได้รับมอบหมายจะลำบากเพียงใดฉันจะพยายามทำงานกว่างานนั้นจะสำเร็จ	4.97	0.66	จริง
5. ฉันได้รับการยอมรับและนับถือจากผู้ร่วมงาน	4.47	0.73	จริง
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 ฉันสามารถกระตุ้นให้เขาใช้ความพยายามในการแก้ปัญหา	4.38	0.79	จริง

แบบวัด	\bar{x}	SD	ระดับ
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 ($p < .05$) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม คือ 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 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

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 คะแนนขึ้นไปเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติทางพุทธศานามากซึ่งมีจำนวน 149 คน (ร้อยละ 55.6)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ปรากฏว่า ในกลุ่มรวม (ดังตารางที่ 4.8) ไม่พบว่า คะแนนความเชื่ออำนาจในตนแปรปรวนไปตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มย่อยก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

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
สถานภาพอื่น ๆ	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

กลุ่ม	t	df	sig	n	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
					กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
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
พจน. สถาบัน	1.54	119.04	0.12	123	มาก=33.66	น้อย=31.70
ประเภทอื่น ๆ	-0.21	80.96	0.82	83	น้อย=33.51	มาก=33.09

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

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) พบว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แปรปรวนไปตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 57.24 และ 54.83 ตามลำดับ) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มย่อยก็ปรากฏผลเช่นเดียวกันใน 4 กลุ่มย่อย ซึ่งพบในกลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิง กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้น้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการ และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานสถาบัน

นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรเพศหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเป็นผู้ที่มีคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศานามากกว่าบุคลากรเพศชายที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย และบุคลากรที่มีรายได้น้อยที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเป็นผู้ที่มีคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศานามากกว่าบุคลากรที่มีรายได้มากที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

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
พจน.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 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนประสิทธิผลแห่งตน จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

ในส่วนนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของตัวแปรประสิทธิผลแห่งตนโดยมีตัวแปรอิสระ 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 4.10) พบว่า คะแนนประสิทธิผลแห่งตนแปรปรวนไปตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 90.79 และ 87.17 ตามลำดับ) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มย่อยก็ปรากฏผลเช่นเดียวกันใน 14 กลุ่มย่อย ซึ่งพบในกลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนเพศชาย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุมาก กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการศึกษามาก และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการ

นอกจากนั้นยังพบแนวโน้มว่าคะแนนประสิทธิผลแห่งตนแปรปรวนไปตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาใน 4 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิง กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุน้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการศึกษาน้อย และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานสถาบัน

**ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนประสิทธิผลแห่งตน
จำแนกตามคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนา**

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 และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก ตามชีวสังคมภูมิหลัง

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

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก ตามเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.11) ปรากฏว่าคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตามเพศ

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก ตามเพศ

ตัวแปรตาม	ตัวแปร อิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตน	เพศ	0.04	0.82	ญ = 33.61	ช = 33.39
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		1.63	0.20	ญ = 56.53	ช = 55.53
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา		0.46	0.49	ญ = 27.43	ช = 26.70
4. ประสิทธิผลแห่งตน		0.00	0.94	ญ = 89.22	ช = 89.12

4.5.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก ตามอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.12) ปรากฏว่าคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตน ไม่แปรปรวนไปตามอายุ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก
ตามอายุ

ตัวแปรตาม	ตัวแปร อิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตน	อายุ	0.00	0.94	น้อย = 33.60	มาก = 33.53
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		0.46	0.49	มาก = 56.42	น้อย = 55.92
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา		1.76	0.18	มาก = 27.70	น้อย = 26.50
4. ประสิทธิผลแห่งตน		0.18	0.66	มาก = 89.47	น้อย = 88.90

4.5.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก
ตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.13) ปรากฏว่าคะแนนความเชื่ออำนาจในตน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตามสถานภาพ

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก
ตามสถานภาพ

ตัวแปรตาม	ตัวแปร อิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตน	สถานภาพ	0.05	0.82	โสด = 33.69	อื่นๆ = 33.47
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		0.38	0.53	อื่นๆ = 56.37	โสด = 55.91
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา		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 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก ตามอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.14) ปรากฏว่าคะแนนความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตามอายุงาน แต่คะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาแปรปรวนไปตามอายุงาน โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุงานมากมีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุงานน้อย

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตนเอง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก
ตามอายุงาน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตนเอง	อายุงาน	0.08	0.76	น้อย = 33.70	มาก = 33.42
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		0.02	0.87	น้อย = 56.22	มาก = 56.11
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา		5.15	0.02	มาก = 28.20	น้อย = 26.10
4. ประสิทธิผลแห่งตน		0.30	0.57	มาก = 89.56	น้อย = 88.82

4.5.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก ตามประเภทการจ้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.15) ปรากฏว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคะแนนประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตามประเภทการจ้าง แต่คะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองและคะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาแปรปรวนไปตามประเภทการจ้าง

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามประเภทการจ้าง

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

เมื่อนำคะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองมาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffé พบว่า มีคู่ที่มีนัยสำคัญจำนวน 2 คู่ (ดังตารางที่ 4.16) ได้แก่ 1) บุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการมีความเชื่ออำนาจในตนเองมากกว่าประเภทการจ้างอื่น ๆ และ 2) บุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการมีความเชื่ออำนาจในตนเองมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานสถาบัน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการจ้างประเภทข้าราชการมีความเชื่ออำนาจในตนเองมากที่สุด

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์คะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองมาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffé 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 Scheffé พบว่า มีคู่ที่มีนัยสำคัญจำนวน 1 คู่ (ดังตารางที่ 4.17) ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนประเภทการจ้างอื่น ๆ มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนประเภทการจ้างพนักงานสถาบัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์คะแนนการปฏิบัติทางพุทธศานามาวิเคราะห์เปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffé 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 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก ตามระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.18) ปรากฏว่าคะแนนเชื่ออำนาจในตน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตามระดับ
การศึกษา

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของความเชื่ออำนาจในตน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนก
ตามระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม	ตัวแปร อิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตน		0.11	0.74	มาก = 33.72	น้อย = 33.41
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับ	0.26	0.60	น้อย = 56.36	มาก = 55.98
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	การศึกษา	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 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ (ดังตารางที่ 4.19) ปรากฏว่าคะแนนเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิผลแห่งตนไม่แปรปรวนไปตามรายได้ต่อเดือน แต่คะแนนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาแปรปรวนไปตามรายได้ต่อเดือน โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้น้อยมีแนวโน้มการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้มาก

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	F	sig	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
				กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
1. ความเชื่ออำนาจในตน		2.25	0.12	มาก = 34.30	น้อย = 32.86
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	รายได้ต่อ	0.00	0.94	น้อย = 56.19	มาก = 56.14
3. การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	เดือน	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 ในบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มข้าราชการตัวทำนายทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลแห่งตนได้มากที่สุด ทำนายได้ 35.80% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญที่เข้าสู่สมการทำนายคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าเบต้าคือ 0.49 และกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์การทำนายน้อยที่สุดคือ กลุ่มโสด โดยทำนายได้ 23.00 % มีตัวทำนายที่เข้าสู่สมการ

ทำนายคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าเบต้าคือ 0.37 พิสัยเปอร์เซ็นต์การทำนายในกลุ่มย่อยที่เหลือมีค่าระหว่าง 23.30% ถึง 33.30%

ตารางที่ 4.20 ผลการทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลแห่งตน โดยใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเป็นตัวทำนาย

กลุ่ม	จำนวน	ปริมาณการทำนาย	ตัวทำนายที่สำคัญ	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 จำแนกตาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 15 กลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชื่ออำนาจในตนน้อย ผลเช่นนี้ปรากฏในบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิง บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุน้อยและบุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานสถาบัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย โดยผลเช่นนี้ปรากฏในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน (ตอนที่ 1)

กลุ่ม	จำนวน	ความเชื่อ	แรงจูงใจใฝ่	(1) x (2)	Levene's
		อำนาจแห่งตน	สัมฤทธิ์		
		(1)	(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
อายุงานน้อย	137	0.71	16.89***	0.12	1.19
อายุงานมาก	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

กลุ่ม	จำนวน	ความเชื่อ	แรงจูงใจใฝ่	(1) x (2)	Levene's
		อำนาจแห่งตน (1)	สัมฤทธิ์ (2)		
ประเภทอื่น ๆ	83	0.00	19.12***	1.24	0.30

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของประสิทธิผลแห่งตนจำแนกตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน (ตอนที่ 2)

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
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

กลุ่ม	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม	
		กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
การศึกษาน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=93.82	น้อย=85.42
	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=89.03	น้อย=87.65
การศึกษามาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=92.08	น้อย=84.06
	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=91.53	น้อย=89.35
ข้าราชการ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=95.24	น้อย=85.64
	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=89.68	น้อย=88.82
พณง.สถาบัน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=94.63	น้อย=83.86
	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก=90.62	น้อย=86.41
ประเภทอื่น ๆ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=91.10	น้อย=85.93
	ความเชื่ออำนาจในตน	น้อย=90.55	มาก=90.72
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก=95.94	น้อย=85.33

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

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 สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

5.1.1 การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า หรือมีความเชื่ออำนาจแห่งตนมากกว่า หรือมีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาน้อย

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีลักษณะตรงกันข้าม จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ปรากฏผลที่สนับสนุนสมมติฐานนี้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก โดยพบผลใน 12 กลุ่มย่อย และกลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากรหญิง บุคลากรที่มีรายได้น้อย บุคลากรประเภทข้าราชการ และประเภทพนักงานสถาบัน

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีลักษณะตรงกันข้าม จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทาง

เดียวไม่ปรากฏผลที่สนับสนุนสมมติฐานนี้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีลักษณะตรงกันข้าม จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ปรากฏผลที่สนับสนุนสมมติฐานนี้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมาก โดยพบผลใน 8 กลุ่มย่อย และกลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากรเพศชาย บุคลากรอายุมาก บุคลากรที่มีการศึกษามาก และบุคลากรประเภทข้าราชการ

5.1.2 การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีความเชื่ออำนาจในตนมาก เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนประเภทตรงกันข้าม

ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย คือไม่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีความเชื่ออำนาจในตนมากไปพร้อม ๆ กันเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและมีความเชื่ออำนาจในตนน้อยไปด้วยพร้อม ๆ กัน แต่กลับพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือความเชื่ออำนาจในตนมากอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลแห่งตนมากกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อยหรือความเชื่ออำนาจแห่งตนน้อยอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะฉะนั้นสิ่งที่พบอย่างใดอย่างหนึ่งทำให้พัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือด้านความเชื่ออำนาจในตนที่ตัวก็สามารถทำได้แล้ว

จากผลการวิจัยความเชื่ออำนาจในตนมีมากในบุคลากรสายสนับสนุน เพศหญิงนั้น ผู้วิจัยคาดว่าอาจเป็นเพราะจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีมากกว่าเพศชาย ได้แก่ เพศหญิง จำนวน 175 คน เพศชาย จำนวน 88 คน ดังนั้นทำให้พบผลที่แตกต่างกับการศึกษาวิจัยของ Aiias, Akasah, & Kesot (2016) เรื่อง Relationships between Locus of Control, Self-Efficacy, Efforts and Academic Achievement among Engineering Students พบว่านักศึกษาวิศวกรรมเพศชายชาวจอร์แดนจะมีความเชื่ออำนาจในตนเล็ก ๆ อยู่ภายในมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับนักศึกษาวิศวกรรมหญิง ซึ่งหมายถึงนักศึกษาชายรู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ความแตกต่างนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมซึ่งเพศชายได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นผู้นำก็ว่าได้

ส่วนผลการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นพบผลในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสาธิต เชื้ออยู่นาน, ยุทธนา ไชยจุกุล, สุนทร คล้ายอ่ำ, และณัฐวุฒิ อรินทร์ (2560) เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรัฐ พบว่า พฤติกรรมการทำงานได้รับอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการงานเรียงลำดับ คือ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.23 และความพึงพอใจในงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.13

5.1.3 การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาสามารถทำนายประสิทธิผลแห่งตนอย่างน้อย 30%

ผลการวิจัยสนับสนุนในกลุ่มย่อย ได้แก่ เพศชาย อายุมาก ประเภทการจ้างอื่น ๆ การศึกษามาก และข้าราชการทำนายได้ค่อนข้างสูง กลุ่มพวกนี้คือกลุ่มที่ตัวแปรที่ทำนายได้มากกว่ากลุ่มอื่น

ในกรณีนี้พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรกในทุกกลุ่ม เพราะฉะนั้นควรมีการพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกกลุ่ม ซึ่งผลเช่นนี้ตรงกับผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ส่วนความเชื่ออำนาจในตนพบในเพศหญิง อายุ น้อย และพนักงานสถาบัน ซึ่งผลเช่นนี้ตรงกับผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเช่นเดียวกัน

5.1.4 การสรุปผลในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงานวิจัยในภาพรวมพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาปานกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่อนข้างมาก มีความเชื่ออำนาจในตนค่อนข้างน้อย และมีความเชื่อมั่นในประสิทธิผลแห่งตนค่อนข้างมาก โดยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนกับการปฏิบัติทางพุทธศาสนา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และประสิทธิผลแห่งตน แต่พบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติทางพุทธศาสนาและประสิทธิผลแห่งตน และยังพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรกในทุกกลุ่ม

5.2 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา

จากงานวิจัยวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลแห่งตนของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกกลุ่มจะทำให้เพิ่มประสิทธิผลแห่งตนในทุกกลุ่ม ส่วนการพัฒนาด้านความเชื่ออำนาจในตนควรส่งเสริมให้พัฒนาใน 3 กลุ่ม ได้แก่ เพศหญิง อายุ น้อย และพนักงานสถาบัน 2) การพัฒนาการปฏิบัติทางพุทธศาสนาในกลุ่มเพศหญิง รายได้น้อย ข้าราชการ และพนักงานสถาบัน จะส่งผลทำให้มีบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและส่งผลให้มีประสิทธิผลแห่ง

ตนสูง และ 3) ควรมีการพัฒนาการปฏิบัติทางพุทธศาสนาใน 8 กลุ่มย่อย ได้แก่ เพศชาย อายุมาก อายุงานน้อย อายุงานมาก รายได้น้อย รายได้มาก การศึกษามาก และข้าราชการ ซึ่งได้ผลตรงต่อการพัฒนาด้านประสิทธิผลแห่งตน

ซึ่งจากข้อเสนอแนะดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาดังนี้

1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) โดยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นการลงทุนได้โดยไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณใด ๆ เพราะทุกคนในองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีได้ด้วยตนเอง แนวทางพัฒนาตนเอง เริ่มต้นได้ด้วยปรับทัศนคติให้เป็นลักษณะของความเข้าอกเข้าใจคนอื่น (Empathy Skill) โดยคิดแบบง่าย ๆ ว่า ถ้าเราเป็นเจ้าของบริษัท เราอยากว่าจ้างพนักงานแบบไหนมาทำงาน แล้วถ้าคำตอบเช่น พนักงานที่มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เราในฐานะลูกจ้างคนหนึ่งในองค์กรควรปรับลักษณะการทำงานของเราให้เป็นแบบนั้น โดยที่ไม่ต้องรอว่าองค์กร ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ต้องมีความเห็นอกเห็นใจหรือต้องปรับสิ่งรอบข้างเหล่านั้นให้เข้ากับเราก่อน และจากการที่เราปรับตัวเราเองให้เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ลูกน้องที่ดี และบุคลากรที่ดีขององค์กรแล้วนั้น ผลที่ได้คือเราจะได้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอาจจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนรอบข้างของเราได้ต่อไป

2) การมองเห็นคุณค่าในตัวบุคลากร (ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตน) กล่าวได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันส่วนใหญ่จะอยู่ภายใต้ของโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นไปในลักษณะของผู้ตาม (ผู้ปฏิบัติตาม) ดังนั้น การเป็นผู้ตามจะต้องมีต้นแบบที่ดี ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งในที่นี้หมายถึง ผู้นำ (ผู้บริหาร) หน่วยงานหรือสถาบัน ที่จะเป็นผู้แทนขององค์กรที่จะขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จากประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ตาม จะยกตัวอย่างใน 2 ลักษณะ การทำงานในระบบราชการ หรือการมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานแบบราชการ ได้แก่ 1) “หัวขยับ หางขยับ” ซึ่งหมายถึง ถ้าหน่วยงานมีผู้นำที่สามารถแสดงให้เห็นถึงแบบอย่างที่ดี เช่น ผู้นำเข้าประชุมตรงเวลาหรือก่อนเวลานัดหมาย ลูกน้องก็จะทำตามแบบอย่างเช่นกัน 2) “ดีครับท่าน ไซ่ครับนาย” บุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติหรือรูปแบบการทำงานที่ไม่ต้องการขัดใจผู้นำ ยกตัวอย่างเช่น การแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม บรรยากาศส่วนใหญ่คือ บุคลากรจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งความคิดเห็นที่ค้านต่อประธานหรือคนส่วนใหญ่ จาก 2 ลักษณะดังกล่าว ทำให้เห็นในมุมกลับได้ว่า หากองค์กรมีผู้นำที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ มีความเข้าใจ มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ มีความจริงใจ มีการกล่าวยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ และมีการให้เกียรติกับบุคลากรเสมอภาคกัน ด้วยพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าวจึงเป็นส่วนสำคัญที่สามารถ

ขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพราะบุคลากรได้เห็นว่าคุณค่าต่อองค์กร

3) การส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตใจ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา สถาบันควรให้ความสำคัญในการพัฒนาจิตใจไปควบคู่กับทักษะการทำงานของบุคลากร เช่น จัดหาสถานที่สำหรับบุคลากรสำหรับเป็นมุมที่พัฒนาจิตใจ “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการทำสมาธิ ซึ่งในเรื่องของการทำสมาธินั้น ก็ได้เป็นการต้องจำกัดว่าศาสนาใด ศาสนาหนึ่งเท่านั้น

นอกจากนั้น สถาบันควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาของตนได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ถือเป็นวันลา โดยอาจขยายระยะเวลาจากเดิมที่สถาบันกำหนดสิทธิการลาไปปฏิบัติธรรมได้ 1 ครั้ง ตลอดระยะเวลาการทำงาน (เพศหญิง) เทียบเคียงได้กับการลาบวช (เพศชาย) โดยการส่งเสริมการพัฒนาจิตใจควรเป็นการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องไม่ควรที่จะตั้งกรอบเวลาแต่ก็ควรมีกฎ ระเบียบกำกับควบคู่ไปเพื่อให้เกิดความเหมาะสมไม่ทำให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน ดังนั้นกล่าวโดยสรุปคือ หากสถาบันให้ความสำคัญในการพัฒนาจิตใจบุคลากรแล้วผลที่ได้คือการเป็นสถาบันแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน “NIDA for Sustainable Development”

5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 งานวิจัยครั้งต่อไปไม่จำเป็นต้องแบ่งเป็นกลุ่มข้าราชการ พนักงานสถาบัน และประเภทการจ้างอื่น ๆ

5.3.2 ควรศึกษาวิจัยโดยมีการวิเคราะห์ในมุมมองใหม่ ๆ เช่น คณะเปรียบเทียบกับสำนักหรือบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ได้แก่ สายวิชาการ กลุ่มผู้บริหาร เป็นต้น

5.3.3 ควรศึกษาวิจัยตัวแปรใหม่ ๆ กับกลุ่มที่ทำนายได้น้อย เช่น การทำสมาธิ เศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรณีการ์ สุขขารี่. (2548). *ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เวิลด์ อีควิเมนต์ จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- กฤติน กุลเพ็ง. (2551). *ไม่อย่างเสียคนเก่งในองค์กรต้องทำอะไร*. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- กัญญาภัทร แจ่มแจ่ม. (2558). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง การใฝ่รู้ใฝ่ดี และพฤติกรรมจริยธรรม ในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เกรียงสุข เพ็ญพวงศ์. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทและจำหน่ายเครื่องสำอาง และยารักษาโรคแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิ. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ดวงเดือน พันธุมนาวิ. (2547). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์: เทคโนโลยีจิตพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิ และคณะ. (2536). *ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงในครอบครัวและแนวทางป้องกัน* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิ และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิ. (2558). *ความเชื่ออำนาจในตน: การวัด ความสำคัญและการเปลี่ยนแปลง*. *วารสารพัฒนาสังคม*, 8(2), 107-142.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิ และอัมพร ม้าคอง. (2547). *ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

- ดุขฎฐฎ โยเหลา, อภฎญญา โปฐฎฐฎฎ และปรฎญญา ฅ วนจันทรฎ. (2539). ความสัฎพันธัฎเชงสาเหตุ ระหวางลัฎษณะทางพุทธุศาสนา ลัฎษณะทางจฎด และผลการปรฎฎบฎฎงานตามหน้าที่ของครู และพยาบาล. *วารสารพุทธุกรรมศาสตร์*, 2(1), 77-91.
- ธวัชชัย ฐฎฐฎฎฎ. (2547). *ป้จจฎฎทางจฎดลัฎษณะที่เก้ยวช้องกับพุทธุกรรมการทำงานอย่างปลอดคฎฎย ของพนักงานอูตุสาหกรรมลัึงทอและบ้ันด้าย* (ภาคณิพนธัฎปรฎญญามหาบัณจฎด ฎได้ต้ฎพิมพ้). สฎาบัณบัณจฎดพัฒนบรฎฎการศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พงศัฎเทพ เกตุ้สว. (2550). *ป้จจฎฎทางสฎาณการณัฎทำงาน และจฎดลัฎษณะที่เก้ยวช้องกับพุทธุกรรมการ คุแลเด้กของผู้ดูแลเด้กในศูนยัเด้กเล้ก* (ภาคณิพนธัฎปรฎญญามหาบัณจฎด ฎได้ต้ฎพิมพ้). สฎาบัณ บัณจฎดพัฒนบรฎฎการศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พระไพศาล วัสลา. (2557). *สุขในทูกความเปล้ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: ฅ ดา.
- พุทธุทาสฎฎฎ. (2541). *คุ้มอ้มนุชฎย ฅบ้ันสมบรูณัฎ*. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพจ้.
- พุทธุทาสฎฎฎ. (2558). *คุ้มอ้มนุชฎย*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสฎาและสฎาบัณลือธรรม.
- มงคลชัย สมอูตุม. (2552). *ลัฎษณะทางพุทธุศาสนาและป้จจฎฎทางจฎดลัฎษณะที่เก้ยวช้องกับประลัฎฐิผล การทำงานของบ้ันการอาช้วศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ส้านัฎงานคณะกรรมการการ อาช้วศึกษา กระจทรวงศึกษาจึการ.
- ร้ังสรรคั หน้ังสนาवन. (2549). *ลัฎษณะทางจฎดลัฎษณะที่เก้ยวช้องกับการทำงานอย่างมูงผลลัฎฎฎฎของ พัฒนาการ* (ภาคณิพนธัฎปรฎญญามหาบัณจฎด ฎได้ต้ฎพิมพ้). สฎาบัณบัณจฎดพัฒนบรฎฎการศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ร้ังสรรคั วรรณสุทธุ. (2540). *ลัฎษณะทางพุทธุศาสนาและลัฎษณะทางจฎดลัฎษณะที่มีผลต่อพุทธุกรรม ในการปรฎฎบฎฎงานของนักศึกษาสฎาบัณเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพุมุธานี* (จึทยานิพนธัฎ ปรฎญญามหาบัณจฎด ฎได้ต้ฎพิมพ้). สฎาบัณบัณจฎดพัฒนบรฎฎการศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วฎฎการ สอนสนาณ. (2543). *ประลัฎฐิผลโปรแกรมลุชฎศึกษาโดยประกุค้ใช้ทอชฎฎยความสามารถตนเอง เพื่อพัฒนาศัฎฎภาพมารดา ต่อการเสริมสร้างคณุณาพบุตรในครรรฎ หน้วยฝลากครรรฎวิทยาลัย แพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล* (จึทยานิพนธัฎปรฎญญามหาบัณจฎด ฎได้ ต้ฎพิมพ้). มหาวิทยาลัยมหฎดล, กรุงเทพมหานคร.
- ศึกรฎค ฎลัฎนทอจ. (2549). *ป้จจฎฎทางจฎดลัฎษณะที่เก้ยวช้องกับพุทธุกรรมการทำงานของช้าราชการที่ช้า ร่วมค้องการการเร้ยนรู้ตามรอยพระยुकลบาท* (ภาคณิพนธัฎปรฎญญามหาบัณจฎด ฎได้ต้ฎพิมพ้). สฎาบัณบัณจฎดพัฒนบรฎฎการศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ศุฎชัย สุพรรณทอจ. (2544). *ป้จจฎฎทางจฎดและสฎาณการณัฎที่สัฎพันธัฎกับพุทธุกรรมการเล้ือกตั้งอย่างมี จริยธรรมของนักศึกษาสฎาบัณราชฎฎ* (ภาคณิพนธัฎปรฎญญามหาบัณจฎด ฎได้ต้ฎพิมพ้). สฎาบัณ บัณจฎดพัฒนบรฎฎการศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2552). *แผนพัฒนาระยะยาว 15 ปี พ.ศ. 2551-2565 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2559). *50 ปี นิด้า สืบสานพระราชปณิธานสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (ม.ป.ป.). *ผลงานการบริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ระหว่าง พ.ศ. 2550-2556*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. (2557). *ความเข้าใจในชีวิต*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- สมิต อาชนิจกุล. (2535). *การพัฒนาตนเอง ภาค 2 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.
- สาธิต เชื้ออยู่นาน, ยุทธนา ไชยจุล, สุนทร คล้ายอ่ำ, และณัฐวุฒิ อรินทร์. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรัฐ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1), 1405-1421.
- สุภาสิณี นุ่มเนียม. (2546). *ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อรพินทร์ กายโรจน์. (2543). การรับรู้สมรรถนะของตนเองและความคาดหวังผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่อการปฏิบัติด้านสุขภาพของหญิงวัยกลางคนที่เป็นโรคความดันโลหิตสูง. *วารสารสงขลานครินทร์*, 20(2), 139-152.
- ฮันท์, ดิช นัท. (2552). *ศิลปะแห่งอำนาจ [The Art of Power] (พิมพ์ครั้งที่ 3) (จิตร ตัณฑเสถียร และสังฆะหมู่บ้านพลัมประเทศไทย, ผู้แปล)*. กรุงเทพมหานคร: พรีเมายด์.
- แฮนสัน, ริก และเมนดิอัส, 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.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Maddux, J. E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. In C.R. Snyder & 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.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง: ท่านได้รับเกียรติให้เป็นตัวแทนของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนเพื่อตอบแบบสอบถามในโครงการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรสายสนับสนุนหัวข้อ “การสร้างงานวิจัยสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ระยะที่ 2” ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจและครบทุกข้อ ข้อมูลของท่านจะไม่มีการเปิดเผย การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในรูปแบบของกลุ่มผู้ตอบรวมกันเท่านั้น โดยจะไม่มีการแสดงผลรายบุคคล ก่อนลงมือตอบโปรดอ่านวิธีการตอบที่แนะนำไว้ข้างล่างนี้ และขอขอบคุณที่ได้สละเวลาอันมีค่าแก่การวิจัยครั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม

คำแนะนำวิธีตอบ

ขั้นที่ 1 อ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ

ขั้นที่ 2 ขอให้ท่านคิดว่า ข้อความนี้เป็น “จริง” หรือ “ไม่จริง” สำหรับท่าน

ขั้นที่ 3 ถ้า “จริง” ขอให้คิดว่าเป็นจริงมากน้อยเพียงใดมี 3 ระดับ คือ

- 1) จริงเล็กน้อย ชิด ✓ ที่ “ค่อนข้างจริง”
- 2) จริงปานกลาง ชิด ✓ ที่ “จริง”
- 3) จริงมาก ชิด ✓ ที่ “จริงที่สุด”

ถ้า “ไม่จริง” ขอให้คิดว่าเป็นจริงมากน้อยเพียงใดมี 3 ระดับ คือ

- 1) ไม่จริงเล็กน้อย ชิด ✓ ที่ “ค่อนข้างไม่จริง”
- 2) ไม่จริงปานกลาง ชิด ✓ ที่ “ไม่จริง”
- 3) ไม่จริงมาก ชิด ✓ ที่ “ไม่จริงที่สุด”

ตัวอย่างวิธีตอบ

1. ฉันชอบทานกล้วยเตี๋ยมากกว่าข้าว

✓

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ชุดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง: ขอให้ท่านเติมข้อความลงในช่องว่าง และ/หรือ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามข้อมูลที่
เป็นจริง

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. ทำงานที่นี้ด้ามา
 (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
6. การศึกษาสูงสุดของท่าน
 (1) ปวช./ ม.6 (2) ปวส.
 (3) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (4) ปริญญาโท
 (5) ปริญญาเอก

6. เมื่อฉันยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ฉันจะพยายามทำต่อไป จนกว่าจะสำเร็จ
($t=3.44$, $r=0.60$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. หลายครั้งที่ฉันคิดว่า ความมุงานะทำงานหนักเป็นสิ่งที่สูญเปล่า ($t=2.19$, $r=0.62$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ฉันรู้สึกว่าคุณเองมีค่า เมื่อได้ทำงานในหน้าที่ของคุณอย่างดีที่สุด และประสบผลสำเร็จ ($t=4.37$, $r=0.59$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ฉันเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานเพื่ออนาคตที่ดี ($t=4.31$, $r=0.58$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อ ($t=3.05$, $r=0.61$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ฉันพยายามพัฒนาและปรับตนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ($t=4.85$, $r=0.57$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานว่า ฉันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดี (t=5.77, r=0.56)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ชุดที่ 3 ความเชื่อของฉัน

1. ฉันเชื่อว่า การเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นเรื่องโชค ลาภมากกว่า ความสามารถที่แท้จริง (t=6.17, r=0.47)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันมองไม่เห็นว่าคุณเพียงคนเดียวจะช่วยให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าได้อย่างไร (t=4.94, r=0.39)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันอยากเป็นคนโหดมีมากกว่า เป็นคนเก่ง (t=5.14, r=0.35)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ในการประชุมโดยทั่วไป ฉันเป็นผู้ฟังมากกว่า เป็นผู้พูดหรือเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ (t=5.57, r=0.30)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. หากหัวหน้าหรือเพื่อนคนใดไม่ชอบฉัน ก็เป็นการยากมากที่จะเปลี่ยนให้คนเหล่านั้นมาชอบฉัน (t=5.56, r=0.46)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันยอมรับว่า อะไรจะเกิดก็ต้องเกิด ตัวเราไม่อาจทำอะไรได้ ($t=8.33, r=0.51$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ในการทำงาน หากหัวหน้าไม่ชอบเราแล้ว ชีวิตการทำงานก็แทบจะจบลงทีเดียว ($t=8.73, r=0.61$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. การเล่นพรรคเล่นพวก และระบบอุปถัมภ์ เป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการทำงานทุกแห่งหน ($t=4.36, r=0.39$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. นับแต่ทำงานมา ฉันไม่เคยเดาได้เลยว่า ตนเองจะได้รับความคิดเห็นความชอบอะไรบ้าง และเมื่อใด ($t=4.32, r=0.38$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ในปัจจุบัน ความดีไม่อาจเอาชนะความชั่วร้ายของมนุษย์ ($t=7.33, r=0.56$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ชุดที่ 4 การรับรู้ตนเอง

1. ฉันรู้ว่าฉันมีความสามารถมากน้อยเพียงใด ($t=7.05, r=0.57$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ($t=6.76, r=0.58$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันสามารถสำรวจจุดอ่อน-จุดแข็งของตนเองได้ ($t=7.55, r=0.56$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ($t=9.12, r=0.64$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. แม้ว่างานที่ฉันได้รับมอบหมายจะลำบากเพียงใด ฉันจะพยายามทำจนกว่างานนั้นจะสำเร็จ ($t=7.40, r=0.63$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันได้รับการยอมรับและนับถือจากผู้ร่วมงาน ($t=7.54, r=0.64$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ชุดที่ 5 กิจกรรมที่ฉันมักทำ

ข้อ	กิจกรรม	ความถี่ในการทำกิจกรรม					ไม่ทำเลย
		ทุกวัน/ เกือบทุกวัน	สัปดาห์ ละ 2 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	เดือนละ 1 ครั้ง	ปีละ 1 ครั้ง	
1	รักษาศีล 5 (t=5.65, r=0.65)						
2	สวดมนต์ (t=10.45, r=0.75)						
3	นั่งสมาธิ (t=13.93, r=0.73)						
4	ใส่บาตร (t=7.15, r=0.66)						
5	อ่านหนังสือธรรมะ (t=12.41, r=0.79)						
6	เข้าวัดเพื่อร่วม กิจกรรมทางศาสนา (t=7.49, r=0.74)						
7	ฟังธรรม จาก CD, MP3, YouTube, พระเทศน์ เป็นต้น (t=10.34, r=0.67)						
8	บริจาคเงิน/สิ่งของ (t=6.38, r=0.69)						

แผนผังแบบวัด

ชุดที่	ข้อความบวก	ข้อความลบ	รวม
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12	5, 7,	12
2. ความเชื่ออำนาจใน ตน	-	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,	10
3. ประสิทธิภาพแห่งตน	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	-	20

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล

นางสาวนันทกร ศิริโวหาร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ. 2539

ศิลปศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประสบการณ์การทำงาน

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ

กลุ่มงานแผนและพัฒนางานองค์กร

สำนักบรรณสารการพัฒนา

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์