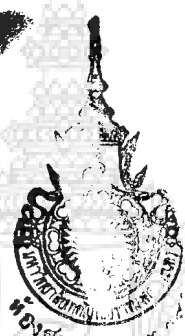




ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ



รุ่งอรุณ ศรีปาน
เชาวน์วัฒน์ อูมานนท์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานห้องสมุดกลางมหาวิทยาลัย
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
วันที่ 17 ก.ค. 2562
ทะเบียน
เลขหมู่

๖๖๕๗

๖๕๕๑

๗.๒

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี ๒๕๕๑

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



Factors Affecting the Motivations for Teacher Occupation Under the Economic Crisis Condition

RUNGAROON SRIPAN

CHAOWAT AUMARNONT



This Report is Funded by Rajamangala University of Technology Phra Nakhon,

Faculty of Industrial Education, Fiscal Year 2008

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

ผู้วิจัย : รุ่งอรุณ ศรีปาน
เชาวน์วัฒน์ อูมานนท์

พ.ศ. : 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ 4 คณะครุศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง จำนวน 374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าไคสแควร์ (χ^2) ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการประกอบวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง และแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพครู ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู และด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู

2. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ และการศึกษาของบิดา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว การศึกษาของมารดา อาชีพของบิดาและอาชีพของมารดา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู ภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจ วิชาชีพครู และวิกฤตทางเศรษฐกิจ

Title : Factors Affecting the Motivations for Teacher Occupation Under the Economic Crisis Condition
Researcher : Rungaroon Sripan
Chaowat Aumarnont
Year : 2008

Abstract

The purpose of this research was to study factors affecting the motivations and study the relationship between private, intrinsic motivations and extrinsic motivations for teacher occupation under the economic crisis condition.

The subjects in this research were 374 graduates of the Faculty of Education from Rajabhat University and Rajamangala University of Technology in the Central Region. The instruments used in this research were questionnaires. The statistics utilized in this data analysis consists of fundamental statistics and the correlation by Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Chi square. The results of the research are as follows :

1. Intrinsic motivations and Extrinsic motivations for teacher occupation had esteem, responsibilities characteristic, development and growth, compensation and security, the necessity towards teaching profession, attitudes towards teaching profession and interesting towards teaching profession were at a high level.

2. There was a significant, negative relationship between the garden, father's education and motivations for teacher occupation under the economic crisis condition at the 0.05 level.

There was non significant relationships between age, grade point average, parentail income, parentail expenditure, mother's education, parentail occupation and motivations for teacher occupation under the economic crisis condition at the 0.05 level.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาช่วยเหลืออย่างค้ำจุนจากหลายฝ่ายที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรพรรณ ชลวาสิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์ และนาวาอากาศเอก ดร.วีระชัย เขาว์กำเนิด ที่ได้เสียสละเวลาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์

นอกจากนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายทุกมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม จนสามารถนำเสนอผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์นี้ได้

รุ่งอรุณ ศรีปาน

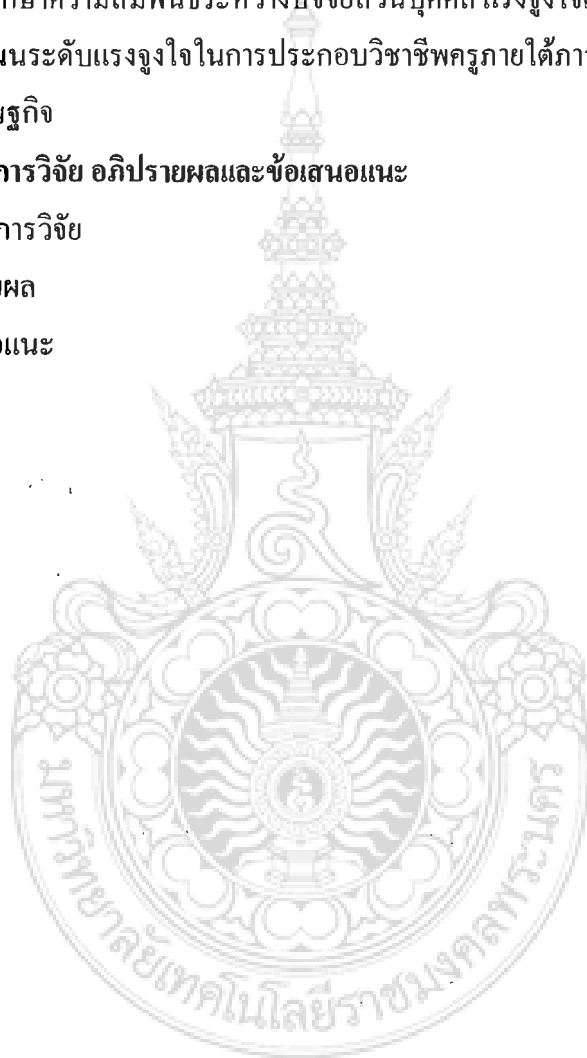


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2 แนวความคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	5
แนวคิดด้านอาชีพและค่านิยมในอาชีพ	20
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
กรอบแนวความคิด	35
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจ ในการประกอบวิชาชีพครู	44
ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงงูใจแต่ละด้าน กับคะแนนระดับแรงงูใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤต ทางเศรษฐกิจ	52
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	58
สรุปผลการวิจัย	58
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก ก	68
ภาคผนวก ข	73
ประวัติผู้วิจัย	80



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	รายชื่อของมหาวิทยาลัย และจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	36
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	40
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	41
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	41
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้รวมของครอบครัว	41
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายจ่ายรวมของครอบครัว	42
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาสูงสุดของบิดา	42
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาสูงสุดของมารดา	43
9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพหลักของบิดา	43
10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพหลักของมารดา	44
11	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ	45
12	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจด้านเจตคติที่มี ต่อวิชาชีพครูในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ	46
13	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจภายใน ด้านความสนใจ ต่อวิชาชีพครูในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ	47
14	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจภายใน ด้านการมองเห็น คุณค่าต่อวิชาชีพครูในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ	47
15	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจภายนอก ด้านการยอมรับนับถือในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ	48
16	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจภายนอก ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทาง เศรษฐกิจ	49
17	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจภายนอก ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง ในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะ วิกฤตทางเศรษฐกิจ	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18	51
<p>คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจภายนอก ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทาง เศรษฐกิจ</p>	
19	52
<p>ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับระดับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบ วิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ</p>	
20	52
<p>ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับระดับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบ วิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ</p>	
21	53
<p>ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กับระดับคะแนนระดับ แรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ</p>	
22	53
<p>ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของครอบครัว กับระดับคะแนนระดับ แรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ</p>	
23	54
<p>ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายจ่ายของครอบครัว กับระดับคะแนนระดับ แรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ</p>	
24	54
<p>ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาระดับของบิดา กับระดับคะแนนระดับแรงจูงใจ ในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ</p>	
25	55
<p>ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาระดับของมารดา กับระดับคะแนนระดับ แรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ</p>	
26	55
<p>ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพของบิดา กับระดับคะแนนระดับ แรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ</p>	
27	56
<p>ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพของมารดา กับระดับคะแนนระดับ แรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ</p>	
28	56
<p>ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ประกอบด้วย ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู (X_1) ด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู (X_2) ด้านการมองเห็น คุณค่าของ (X_3) วิชาชีพครู แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับ (X_4) ถือ ด้านความรับผิดชอบ (X_5) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ความมั่นคง (X_6) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า (X_7) กับคะแนนระดับแรงจูงใจใน การประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ (Y)</p>	

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	18
2	ลักษณะการบริหารแบบราชการตามแนวคิดของแมก เวเบอร์ (Max Weber)	28



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่ประเทศจะสามารถพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมให้ได้ผลสมความมุ่งหมายนั้น ย่อมจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ คือ ทรัพยากรด้านการเงินและ ทรัพยากรมนุษย์ ประเทศไทยมีทรัพยากรด้านการเงินค่อนข้างจำกัด ดังนั้น ในการพัฒนาประเทศจึง จำเป็นต้องอาศัยหลักการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มที่ อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาประเทศ ของไทยจะสำเร็จลุล่วงไปได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ โดย จำเป็นต้องสร้างกำลังคนที่มีความรู้และมีทักษะในการประกอบกิจการในปริมาณที่พอเพียงกับ ความต้องการของประเทศ และการที่จะได้กำลังคนที่มีความรู้และมีทักษะตามความต้องการดังกล่าว ย่อมต้องอาศัยระบบการศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพทุกระดับการศึกษา

อีกทั้งปัจจุบันภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับประเทศต่าง ๆ ในทวีปเอเชีย รวมทั้ง ประเทศไทยอยู่ในขณะนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศทุกด้าน รวมทั้งการ พัฒนาการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ วิกฤต เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นนี้ ทำให้รัฐต้องวางมาตรการต่าง ๆ เพื่อระดมทุนจากต่างประเทศ และจำกัดการ ใช้ทรัพยากรในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานภาครัฐนั้น ได้มีการกำหนดมาตรการ ต่าง ๆ เพื่อจำกัดการใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวเงินและบุคลากร ซึ่งได้ ส่งผลกระทบต่อพัฒนา การศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ในขณะที่รัฐกำลังเร่งขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 12 ปี) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาหาแนวทางที่จะให้การพัฒนาศึกษาดำเนินต่อไปในแนวทางที่พึง ประสงค์ ภายใต้กรอบเงื่อนไขอันจำกัดตามสถานะเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จะต้องเกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง ในฐานะที่เป็นกลไกหลักของการพัฒนา การศึกษาและเป็นผู้ที่ถูกรับผลกระทบจากกรอบ/เงื่อนไขที่รัฐกำหนดภายใต้วิกฤตเศรษฐกิจของ ประเทศ

และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีศักดิ์ศรีและมีเกียรติ ในอดีต สังคมไทยให้ความยกย่องนับถือครูมาก ในปัจจุบันแม้การยกย่องนับถือจะลดน้อยลงบ้าง แต่ก็ยังเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท เพราะครูเป็นผู้เอื้อความรู้ทั้งทางวิชาการ

และคุณลักษณะทางสังคมให้เกิดขึ้นกับทุกคน ดังนั้น ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และการดำเนินการทางการศึกษาทุกด้านจะต้องเกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหาการขาดแคลนครู เป็นปัญหาเรื้อรัง และเป็นอุปสรรคต่อคุณภาพการศึกษาของไทย มาช้านาน ซึ่งนางสิริพร บุญญานันต์ รองเลขาธิการสภาการศึกษา กล่าวว่า จากการทำงานร่วมกันขององค์กรต่างๆ ในลักษณะของคณะทำงาน ก็ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนร่วมกัน โดยยอมรับว่าปัญหาการขาดแคลนครูมีอยู่จริง เพราะแม้ในภาพรวมสัดส่วนระหว่างครูกับนักเรียนจะดูดี คือ อยู่ที่ 1 ต่อ 20 แต่เมื่อเจาะดูรายละเอียดในเชิงลึก เช่น จำนวนห้องเรียน สถานที่ตั้งของสถานศึกษา และคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการเรียนการสอนเฉพาะเรื่องซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการศึกษาระดับมัธยมปลาย ก็ต้องยอมรับว่ามีความขาดแคลนครูอยู่มาก แม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการ ได้ใช้วิธีบริหารจัดการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาแล้วก็ตาม ที่ประชุมคณะทำงานจึงได้เสนอแนวทางแก้ไขเป็น 12 มาตรการ เช่น การยุบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มเติมจากที่กระทรวงศึกษาธิการทำไปแล้ว การถ่ายโอนการจัดการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำรงครู อาจารย์ช่วยราชการ โดยเฉพาะที่นึ่งส่วนกลางคืนสถานศึกษาให้หมด การเพิ่มแรงจูงใจ และสวัสดิการ ให้ครูออกไปสอนในโรงเรียนห่างไกล และขาดแคลนครู เป็นต้น ซึ่งยืนยันว่าการพิจารณาเลือกมาตรการใดๆ จะยึดที่คุณภาพการศึกษาเป็นหลัก

จากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและปัญหาการขาดแคลนครูที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะเศรษฐกิจวิกฤต ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะแนวทางที่มุ่งปรับวิชาชีพครูให้เป็นที่นิยม มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

3. สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจตอบสนองต่อแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกแตกต่างกัน

4. ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ 4 คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง จำนวน 8,394 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ 4 คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง จำนวน 374 คน จากประชากรทั้งหมด 8,394 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970 : 608 – 609)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว การศึกษาของบิดา การศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจภายใน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ความสนใจ ความตั้งใจ และการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพครู

และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ความสำเร็จ / ผลสัมฤทธิ์ผลของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะและขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบ และการพัฒนาและความก้าวหน้าของงาน

5. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะยึดอาชีพครูเป็นอาชีพหลักในการดำรงชีวิตของนักศึกษา

5.2 แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงที่เกิดจากภายในตัวผู้กระทำเอง ได้แก่ เจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ความสนใจ ความตั้งใจ และการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพครู

5.3 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงที่เกิดจากการนำกิจกรรมมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำสิ่งที่ตนเองต้องการ ได้แก่ ความสำเร็จ / ผลสัมฤทธิ์ผลของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะและขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบ และการพัฒนาและความก้าวหน้าของงาน

5.4 ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพปัญหาของสังคมไทยที่กำลังเจริญอยู่ในตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชากรทั่วทั้งประเทศ อันเนื่องมาจากต้นทุนในการผลิตและสินค้าอุปโภคมีราคาสูงขึ้น ค่าครองชีพสูงขึ้น เกษตรกรมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้น รายได้ที่แท้จริง

ลดลง ผู้ประกอบการประสบปัญหาการขาดทุน ผู้ประกอบการเลิกกิจการ ผู้ประกอบการล้มละลาย อัตราการว่างงานของระชากรมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มบุคลากรในการประกอบวิชาชีพครู



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวความคิดเบื้องต้นในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดด้านอาชีพและค่านิยมในอาชีพ
- 2.3 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวความคิด

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเกิดจากบุคคลเมื่อเกิดความต้องการ (Need) อย่างใดอย่างหนึ่ง และความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เขาจะตกอยู่ในภาวะตึงเครียด และเกิดแรงจูงใจที่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อสนองความต้องการนั้น ซึ่งหลักสำคัญของแรงจูงใจก็คือ ความคาดหวังนั่นเอง กล่าวได้ว่า บุคคลที่เกิดแรงจูงใจขึ้นแล้ว เขาจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เขาต้องการหรือคาดหวัง (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2534, 46-47) ซึ่งในเรื่องของแรงจูงใจนั้น ได้มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Hubert J.M.Hermans (1970 : อ้างถึงเจียรนัย จิระโร, 2544 : 29 – 30) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์นั้นประกอบด้วย คุณลักษณะที่สามารถจะพิจารณาได้จากกรอบแนวคิดที่มีพฤติกรรมที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้คือ

1. การมีความทะเยอทะยาน (Aspiration Level) หมายถึง ความมุ่งมั่นในความเป็นเลิศของงานที่ทำการ ใฝ่หาสิ่งที่ทำมีประสิทธิภาพ การทำงานไม่ทำเพื่อมุ่งแก้ปัญหาเพียงอย่างเดียว แต่เน้นการทำเพื่อการพัฒนา

2. มีความหวังว่าตนจะประสบความสำเร็จ (Risk – taking behavior) หมายถึง การทำงานทุกครั้งจะคำนึงถึงความสำเร็จและมีการสรุปผลงานอยู่เสมอ

3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น (Upward mobility) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าความพยายามทั้งด้านการเรียนและการงาน

4. มีความอดทนทำงานหนักได้เป็นเวลานาน ๆ (Persistence) หมายถึง มีความตั้งใจในการทำงานหนักอย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย มีความอดทนต่อการทำงานหนัก และเห็นว่าการมีความอดทนเป็นสิ่งสำคัญ

5. กล้าเผชิญอุปสรรค (Task tension) หมายถึง การมีความพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะถูกรบกวนถ้าทำงานไม่บรรลุเป้าหมายก็จะทำต่อไปจนเสร็จโดยไม่ย่อท้อ

6. เห็นคุณค่าของเวลา (Time perception) หมายถึง มีความรู้สึกกว่าเวลามีค่าควรทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยรวดเร็ว การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดทุกครั้ง

7. มีความคิดคำนึงถึงอนาคต (Time perspective) หมายถึง การวางแผน การกำหนดเป้าหมายในอนาคตมาก เช่น การวางแผนการศึกษา การวางแผนการทำงาน การวางแผนครอบครัว

8. ชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ (Partner choice) หมายถึง ในการเลือกเพื่อนร่วมงานจะคำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก มีความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ขยัน

9. พยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ (Recognition behavior) หมายถึง การพยายามทำงานของตนเองให้ดีอยู่เสมอ

10. มีความพำนักในความเด่น หรือดีของผลงานของตนเอง (Achievement behavior) หมายถึง การผลิตผลงานให้มีคุณภาพยินยอมให้ผู้อื่นประเมินผลงานของตนเอง ว่าเด่นหรือดีและยอมรับการปรับปรุงแก้ไข

ลักษณะ สริวัฒน์ (2539 : 132) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และพฤติกรรมที่สองความต้องการของมนุษย์เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งไว้

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2539 : 168) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวังโดยที่สิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมซึ่งกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเรียกว่า การจูงใจ (Motivation)

มาลินี จุฑะธพร (2537 : 138) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นขบวนการทางจิตใจหรือแรงส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จและถูกต้องตามแนวทางที่ต้องการ

ประสาธ อิศรปริศา (2538 : 300) ให้ความหมายของแรงงูใจว่า เป็นพลังทางจิต ซึ่งเป็นภาวะภายในที่กระตุ้น กำหนดทิศทางและคงสภาพพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมาย

พรรณณี ชูทัยเจนจิต (2533 : 22) ได้สรุปไว้ว่าความหมายของแรงงูใจตามปทานุกรมศัพท์ทางจิตวิทยา ซึ่งเขียนโดยอิงลิสแอนอิงลิส ให้ความหมายที่ครอบคลุมความหมายที่คนอื่น ๆ ได้ให้ไว้ด้วย ซึ่งได้ให้ความหมายของแรงงูใจแยกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายในที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมคนเรามีแรงพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ
2. เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎีที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะโดยทำให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่น ๆ ในสถานการณ์เดียวกัน
3. เป็นเรื่องของแรงขับ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมคำที่ใช้แทนคำว่าแรงงูใจ (Motivation) ในความหมายที่ 2 ได้คือ Motive และ Drive เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ เช่น การใช้แรงงูใจของครูมีประสิทธิภาพจนทำให้แรงงูใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงงูใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง หรือสิ่งงูใจต่าง ๆ

การใช้แรงงูใจในความหมายของลักษณะที่ 3 เป็นเรื่องของแรงงูใจภายนอกซึ่งเป็นความหมายที่ใช้กันอยู่โดยทั่ว ๆ ไปตามปทานุกรมต่าง ๆ ทั้งที่ในทางวิชาชีพแล้วได้ใช้ในความหมายที่ 2 ซึ่งเป็นแรงงูใจภายใน

จากความหมายของแรงงูใจที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า แรงงูใจ หมายถึง ความต้องการหรือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อสิ่งที่คาดหวังจนบรรลุผลสำเร็จตามสิ่งที่ปรารถนา

ประเภทของแรงงูใจ

แรงงูใจเป็นสิ่งที่มีความพลังและมีทิศทาง นั่นคือ แรงงูใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นอาจจะเป็แรงที่มาจากสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งเรียกว่า แรงงูใจภายนอก การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องแรงงูใจไม่ว่าจะเป็นแรงงูใจภายในหรือภายนอก ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของตนว่า “ทำไมแต่ละคนจึงประพฤติปฏิบัติ ดังเช่นที่เป็นอยู่” แรงงูใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม การที่คนแสดงพฤติกรรมเนื่องจากมีความต้องการ การที่เรามีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งแสดงว่าในช่วงนั้น เราไม่มีในสิ่งนั้น ๆ หรือมีไม่เพียงพอ ซึ่งสภาพนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม เนื่องจากคนเรามีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด คนเราจึงยังคงมีการแสดงพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลา การแสดงพฤติกรรมของเราในแต่ละวันหรือแม้แต่การแสดงพฤติกรรมของคน ๆ เดียวกันในแต่ละวันอาจจะ

เนื่องมาจากแรงจูงใจทั้งสองชนิด การแสดงพฤติกรรมของตนเอง บางครั้งถ้าทำสิ่งใดเพื่อหวังให้คนอื่นเห็น หวังคำชม หรือการยอมรับ การกระทำนั้นเป็นไปเนื่องจากแรงจูงใจภายนอกแต่ถ้าเมื่อใด มีความสุข ความพอใจก็จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แม้เมื่อไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชม ก็ยังมีความพอใจที่จะทำ การกระทำนั้นเป็นไปเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน

1. แรงจูงใจภายนอก

1.1 ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอก

จากความหมายของแรงจูงใจที่ระบุว่าเป็นเรื่องของแรงขับ จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจภายนอกเป็นแรงที่เกิดจากการนำกิจกรรมมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำให้สิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งนักจิตวิทยาที่ให้ความสนใจกับแรงจูงใจภายนอก จะอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจด้วยเรื่องของ การเสริมแรง และสิ่งจูงใจต่าง ๆ นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้คือ กลุ่มพฤติกรรมนิยมซึ่งเป็นกลุ่มที่มองธรรมชาติของมนุษย์ว่าการแสดงพฤติกรรม หรือ การเรียนรู้ของคนเป็นผลผลิตของสิ่งแวดล้อมการใช้การเสริมแรงหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ หมายถึง การให้สิ่งเร้าที่ทำให้ผู้กระทำเกิดความพึงพอใจ ซึ่งสิ่งเร้านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในกลุ่มนี้เน้นอย่างมากเกี่ยวกับเรื่องการเสริมแรง ได้กล่าวว่า “การกระทำใด ๆ ถ้าได้รับการเสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้เกิดการกระทำนั้นอีกส่วนการกระทำใดที่ไม่มีการเสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้ความถี่ของการกระทำนั้น ๆ ค่อย ๆ หายไปในที่สุด” สกินเนอร์มองเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมหรือการเรียนรู้ว่าเกิดจากผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำ ซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ เป็นแรงจูงใจภายใน แต่พฤติกรรมนั้นจะเพิ่มมากขึ้น ถ้าได้รับการเสริมแรง ดังนั้น ความหมายของแรงจูงใจภายนอกตามทัศนะของนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้จึงหมายถึง สิ่งเร้าอันได้แก่ตัวเสริมแรงหรือสิ่งจูงใจ มีบทบาทในการเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

1.2 ชนิดของการเสริมแรงจูงใจภายนอก

การเสริมแรงมี 2 ชนิด คือ

ก. การเสริมแรงทางบวก คือ สิ่งที่ทำให้พอใจ เช่น รางวัล คำชมเชย การยิ้ม พยักหน้า และความสนใจซึ่งเป็นตัวเสริมแรงที่มีอิทธิพลมากที่สุดยังตรงกับความต้องการอย่างหนึ่งของคน คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับเป็นที่รัก ต้องการชมเชย

ข. การเสริมแรงทางลบ หมายถึง การนำสิ่งที่ไม่สบายใจต่าง ๆ ออกไป ได้แก่ การดู การตำหนิ การที่สังคมไม่ยอมรับ คำวิจารณ์ ตลอดจนจนกระทั่งเสียงที่ดังอีกกระทึกจนเกินไป ฉะนั้น เมื่อขจัดสิ่งที่ไม่ดีออกไม่สบายใจต่าง ๆ ออกไปจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้

ฉะนั้น การให้การเสริมแรงทางบวกหรือการเสริมแรงทางลบ จะให้ผลเช่นเดียวกัน คือ ทำให้เกิดการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า การที่ขจัดตัวเสริมแรงทางบวก และให้ตัวเสริมแรงทางลบ ถือว่าเป็นการลงโทษและตัวเสริมแรง (Rein forcer) มีต่าง ๆ มากมายจากสิ่งของที่เป็นวัตถุมีตัวตน จนกระทั่งถึงสิ่งที่เป็นนามธรรมต่าง ๆ เช่น คำพูดที่แสดงความรู้สึก แต่ละคนมีความต้องการเสริมแรงที่แตกต่างกัน บางคนต้องการสิ่งของรางวัลที่เป็นสิ่งของ แต่บางคนต้องการเพียงคำว่า “ถูก” หรือ “ทำต่อไปได้”

1.3 ลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอก

เนื่องจากผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอกจะเป็นผู้ทำอะไร โดยที่ความต้องการกำหนดยอมรับหรือความเห็นชอบจากผู้อื่น นำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่เป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระวังต่อการยอมรับของผู้อื่น คอยดูว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยฟังพาทาอาศัยผู้อื่นมักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักจะทำดีเฉพาะเวลาที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนรู้เห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หมดกำลังใจที่จะทำดีต่อไป เช่น คนทำดีเพื่อหวังจะได้สองชั้น ถ้าไม่ได้ดังที่หวังก็จะรู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอยและอาจจะเลิกทำดีอีกต่อไป อย่างไรก็ตามการให้แรงจูงใจจึงควรสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานชนิดเป็นรางวัลที่เกิดจากภายใน (Intrinsic reward) และหยุดความพึงพอใจที่เป็นรางวัลจากภายนอก (Extrinsic reward)

2. แรงจูงใจภายใน

นักจิตวิทยาที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน คือ กลุ่มที่มองธรรมชาติของมนุษย์ออกมาในลักษณะที่ว่า การเรียนรู้เกิดจากความต้องการภายในของผู้เรียนเป็น แรงผลักดันจากภายใน (Active) ซึ่งหมายถึง กลุ่มมนุษยนิยมและกลุ่มที่มีความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ว่ามนุษย์มีแรงขับจากภายในที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยที่พิจารณาถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม (Interactive) ซึ่งหมายถึง กลุ่มปัญญานิยมทั้งสองกลุ่มให้ความสนใจกับแรงจูงใจภายใน โดยที่แต่ละกลุ่มมีความคิดเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจ ดังนี้

2.1 ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน

ก. แนวความคิดของกลุ่มปัญญานิยมเน้นว่าการแสดงพฤติกรรมของคนได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ของบุคคลโดยกลุ่มปัญญานิยมได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่อง “แวกวของชีวิต” (Life space) เพื่อที่จะอธิบายว่า ทำไมแต่ละคนจึงแสดงพฤติกรรม ดังเช่น ที่เป็นอยู่ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง คนจะได้รับแรงจากหลายทิศทางที่จะกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมซึ่งการที่คนแสดงพฤติกรรมนั้นเนื่องมาจากความไม่สมดุลที่เกิดขึ้น คนเราจึงพยายามแสวงหาความรู้หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อก่อให้เกิดสภาพที่สมดุล

ข. แนวความคิดของกลุ่มมนุษยนิยมเกี่ยวกับแรงงูใจภายในแนวความคิดของกลุ่มมนุษยนิยมในเรื่องแรงงูใจ คล้ายคลึงกับแนวความคิดของกลุ่มปัญญานิยมกลุ่มนี้ อธิบายว่าแรงที่มากกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมนั้นคือ ความต้องการความพอเพียงในชีวิตมองเห็นว่า การแสดงพฤติกรรมนั้นมีใช่เป็นเพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกายเท่านั้น เพราะเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วคนก็ยังแสดงพฤติกรรมอยู่สิ่งทีมากกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมนั้น คือ ความอยากรู้อยากเห็น ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนอยากมีการสำรวจ หรือพูดง่าย ๆ บางครั้งคนเราอาจจะทำอะไร ซึ่งคุณแล้วตกลง หรือไม่สมเหตุสมผลเพียงเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็น

จากแนวคิดทั้งสองจะเห็นได้ว่าทั้งสองกลุ่มมีแนวคิดที่สอดคล้องกันประการหนึ่งคือ เห็นว่าแรงงูใจภายในนั้นเป็นแรงขับที่เกิดจากภายในตัวผู้กระทำเอง

2.2 ลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงงูใจภายใน

เนื่องจากคนที่มีแรงงูใจประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของมันเอง มิได้หวังรางวัลหรือคำชมเชย จึงมีแรงงูใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงานถึงแม้จะ ไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมหรือทำงานแล้วไม่ได้สองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุขของตนเอง คนประเภทนี้ถ้าทำบุญก็เพราะต้องการทำบุญ มิได้หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงงูใจภายใน จะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตัวเองไม่ต้องคอยหวาดวิตก หรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรก็ตาม ทำให้สามารถทำงาน ได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่ว ๆ ไปได้ดี มิใช่สร้างพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ได้เท่านั้น เป็นผู้ที่ทำงานโดยมุ่งประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

ทั้งนี้จากทฤษฎีแรงงูใจของมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่า มนุษย์มีความต้องการ และการสนองตอบต่อพฤติกรรมเชิงบวกโดยมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล เพื่อความสำเร็จ ความรัก และความต้องการมีอำนาจ โดยมีพลัง คือ แรงงูใจทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนมีการทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง

ดังนั้นกระบวนการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามหากทำความเข้าใจกับเรื่องแรงงูใจไม่ว่าจะเป็นแรงงูใจภายในหรือภายนอก แรงงูใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม ซึ่งมีการควบคุมได้เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้สำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผล และมีนักจิตวิทยาหลายท่านได้แบ่งประเภทของแรงงูใจดังนี้

เอนกกุล กรีแสง (2526 : 36 – 40) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่ายและความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในภายหลังเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคน ซึ่งจะแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน แรงจูงใจส่วนบุคคล มีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่ความรุนแรงจะมากน้อยต่างกัน เช่น ในเรื่องความต้องการสะสมสิ่งของต่าง ๆ เป็นต้น แรงจูงใจส่วนบุคคลที่สำคัญและเห็นได้ชัดคือ การติดยา หากไม่ได้เสพแล้วจะเกิดการผิดปกติกับร่างกาย สำหรับยาที่ติดยาอย่างรุนแรงอาจถึงกับฆ่าตัวตายหรือก่ออาชญากรรม และอีกประการหนึ่งคือ ระดับความมุ่งหวัง หมายถึง ขอบเขตของความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ซึ่งแต่ละคนตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ไม่เหมือนกัน และจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2528 : 227) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่เกิด มีความจำเป็นในการดำเนินชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหายน้ำ เป็นต้น
2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นทันทีหลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับความยกย่อง ชมเชย เป็นต้น

ส่วนถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2528 : 94 - 114) กล่าวว่า แรงจูงใจประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึก โดยที่จะเห็นได้จากการที่มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้นเป็นสิ่งที่ได้พัฒนามาตั้งแต่เกิด โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดที่จะทำเป็นคนที่มีจิตใจมั่นคงหรืออ่อนแอ
2. แรงจูงใจด้านสังคม เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยกย่องการที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมิใช่เพื่อมิตรภาพเพียงอย่างเดียวเสมอไป หากแต่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับศรัทธาและเชื่อถือ

3. แรงจูงใจในด้านชื่อเสียง แรงจูงใจด้านชื่อเสียงนี้มีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมในระดับชนชั้นกลาง ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคลอย่างหนึ่ง บุคคลบางคนมีความพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อนหรือในระดับชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็อาจแสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติหรือระดับโลก

4. แรงจูงใจด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนตัว เช่น บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราะตำแหน่งหน้าที่นั้น แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพล โดยบุคลิกภาพและพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว แต่บางคนเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภท คือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถ หมายถึง การควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ด้านความคาดหวัง บุคคลจะมีความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จอยู่เหนือความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูงทำให้บุคคลมองโลกในแง่บวก และมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งท้าทายน่าสนใจและสามารถที่จะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือความสำเร็จแล้ว จะทำให้บุคคลมองโลกในแง่ลบ และบุคคลที่มีความรู้สึกต่ำจะไม่มีเหตุจูงใจที่จะแสวงหาการทำนายใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยงบุคคลเหล่านี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับควบคุมและบังคับสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือ มีความพอใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลประเภทนี้จะมี ความก้าวหน้าในการทำงานเพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เงินเป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภท ทุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและสำคัญที่สุดของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความ ต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2528 : 63-64) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายในมีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากความรู้สึกของบุคคล เมื่อบุคคลรู้สึกเช่นใดก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกของตนเสมอ ส่วนแรงจูงใจภายนอกนั้นบุคคลอาจเกิดจากความรู้สึกเฉย ๆ ก็ได้สำหรับตัวอย่างของแรงจูงใจภายใน ได้แก่

- 1.1 ความอยากเห็น ทำให้บุคคลค้นคว้าเพิ่มเติมหรือเกิดไทยมุงได้
- 1.2 ความสนใจ ทำให้บุคคลได้ถาม หรือจ้องมอง เป็นต้น
- 1.3 ความรัก ทำให้หุหนวกตาบอด
- 1.4 ความอบอุ่น ทำให้สบายใจ
- 1.5 ความเห็นอกเห็นใจ ทำให้เกิดการคล้อยตาม หรือตามใจ
- 1.6 ความสงสาร ทำให้เกิดการให้อภัย
- 1.7 ความสำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ
- 1.8 ความหิว ทำให้บุคคลปรับพฤติกรรมได้
- 1.9 ความต้องการ ทำให้บุคคลเป็นอะไรหรือทำอะไรก็ได้
- 1.10 ความพอใจ ทำให้บุคคลยินดีและทำอะไรก็ได้
- 1.11 ความศรัทธา ทำให้บุคคลเกิดการยอมรับและทำอะไรก็ได้
- 1.12 ความซาบซึ้ง ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายนอกที่สำคัญ ได้แก่ การแข่งขัน การร่วมมือ บุคลิกภาพของครู วิธีการสอนครู การให้รางวัล การลงโทษ และการใช้สื่อการสอน เป็นต้น

นอกจากการแบ่งประเภทดังกล่าวแล้ว สรวง สุทธิเลิศรุณ ยังได้แบ่งแรงจูงใจตามพื้นฐานทางสังคม เป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์เพื่อช่วยเหลือกันเพื่อความอยู่รอดของสังคมหรือเพื่อแสดงไมตรีต่อกัน เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างผูกมิตรไมตรี

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของบุคคล เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ และอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลตามที่ต้องการอีกหลายอย่าง อันอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคม

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ ล่วงไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม หรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทุ่มเท ความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จ ได้รับคำยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัล

บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ

1. มีความต้องการในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูง หรือต้องการทำงานให้ได้มาตรฐานจริง ๆ

2. เป็นงานสร้างสรรค์ที่บ่งบอกให้รู้ถึงเอกลักษณ์ว่าชอบงานนั้นอย่างเป็นทางการเป็นชีวิตจิตใจมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น ๆ

3. เป็นงานที่ต้องใช้เวลานาน อาศัยความอดทนอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งชี้ให้เห็นถึงว่าเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความตั้งใจที่ยาวนานในการทำงาน

กิตติ ดยัคคานนท์ (2533 : 120) ได้แบ่งแรงจูงใจออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายใน ด้านบุคคลเอง เช่น ความหิวกระหาย ความรัก เป็นต้น

2. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกในร่างกาย เช่น การได้รับรางวัล ค่าตอบแทนเงินเดือนยศถาบรรดาศักดิ์ การยอมรับหรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น

สิ่งเร้าทั้งสองประเภทนี้คือ ตัณหาหรือความอยากตามหลักของพระพุทธศาสนานั้นเองหรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งก็ได้ว่า แรงจูงใจนั้นเกิดจากตัณหาของมนุษย์

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1981 : 321 – 322) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motive) หมายถึง ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการน้ำ ความต้องการอาหาร ความต้องการอุณหภูมิพอเหมาะ ความต้องการในการขับถ่ายของเสีย ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทำกิจกรรม

2. แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motives) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการทางสังคม (Social Needs) ของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก (Need for Affection) ความต้องการตำแหน่งในสังคม (Need for Social Status) ความต้องการทางเพศ (Sex Need) ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motives) ให้คนเรากระทำพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior)

3. แรงจูงใจในทางอวดตน (Ego integrative Motives) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการความสำเร็จ (Need for Success) ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการในการสร้างและประดิษฐ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง (Self respect) ซึ่งจะเป็นทางให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากการมีปมด้อย (Inferiorly Complex) และความรู้สึกว่าตนไม่มีค่า (Self depreciation) หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ตนจะได้มีความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ (Sense of Attainment) ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการ

ปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ (Satisfying Philosophies of Life) นั้น ก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่น่านิยมนกย่องของตน
อื่นในสังคมด้วย

มอร์แกน และคิง (Morgan and King, 1966 : 281) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงจำเป็นต้องอยู่
ร่วมกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะ
อยู่ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยก
ระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือให้ดีกว่าคนอื่น ๆ
ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น อยากรู้ได้ตำแหน่ง (Rank) อยากรู้ได้เกียรติยศและอำนาจ (Prestige
and Power)

เอชเชเบล (ทองหล่อ นาคหอม, 2535 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Ausubel, 1968 : 368 – 379) ได้กล่าวว่า
แรงจูงใจเกิดขึ้นมาจากความต้องการของบุคคล 6 ประการด้วยกัน คือ

1. ความต้องการใฝ่รู้
2. ความต้องการการเปลี่ยนแปลง
3. ความต้องการการเคลื่อนไหว
4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม
5. ความต้องการความรู้
6. ความต้องการชื่อเสียง

ตามที่นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็นประเภทต่าง ๆ แล้วนั้นสามารถ สรุปประเภทแรงจูงใจ
ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง
โดยมิต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่
เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรง
ขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้ตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิด พฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจเกี่ยวข้องกับเรื่องความต้องการของมนุษย์ ได้มีนักการศึกษาหลายท่านอธิบายไว้จึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมากมายหลายทฤษฎี ในที่นี้จะนำมาเสนอบางทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

มาสโลว์กล่าวว่า มนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดิ้นรนเพื่อต่อสู้จุดมุ่งหมายของตนเอง แต่เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล

จากรูปแบบที่แสดงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ สามารถแบ่งได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นระดับความต้องการปัจจัย พื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เช่น ปราศจากการประสพอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย เศรษฐกิจตกต่ำ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น และการถูกโจรกรรมทรัพย์สิน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับการเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก การให้อภัย และความเป็นมิตร เป็นต้น

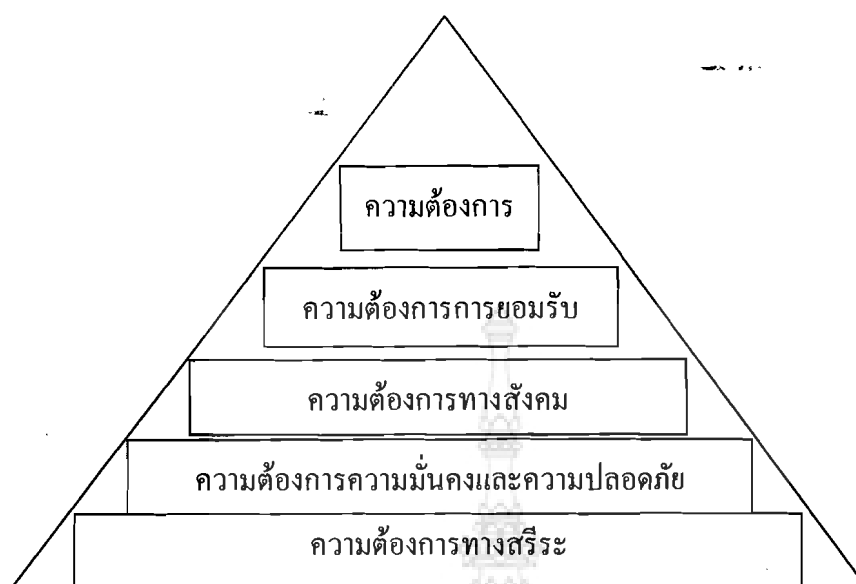
ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม (Esteem or Ego Needs) มาสโลว์ ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการการยกย่องนับถือ

ประการที่ 2 ความต้องการที่เกี่ยวกับการมีชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ เป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือตนเองรวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเอง ซึ่งมาสโลว์เรียกว่า *ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)*

มาสโลว์ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องเกิดเป็นลำดับขั้น และจะไม่มี การข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ 1 ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นที่ 2-5 ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับทั้ง 100% แต่ต้องได้รับบ้างเพื่อจะได้เป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นในลำดับขั้นต่อไป



ภาพที่ 1 ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1966 และค.ศ.1968 ปัญหาที่เขา เผ่าถามตนเองอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่า การให้ค่าแรงต่ำ ทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดที่จะทำให้คนทำงาน ทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม

ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ปัจจัยจูงใจ หรือ ตัวกระตุ้น” (motivators) และ “ปัจจัยแวดล้อม หรือ การบำรุงรักษา” (hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน เฮร์ซเบอร์ก ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่งของเมืองพิตสเบิร์ก ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือการที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานหรือไม่ค่อยมี

3. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

วรูม (Victor H. Vroom) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitive Psychology) ที่ศึกษาวิจัยการทำงานของคนในโรงงานอุตสาหกรรม และได้สร้างทฤษฎีความหวังไว้ตั้งแต่ปีค.ศ.1964 แม้คำอธิบายในทฤษฎีของวรูม อาจจะยังมีความไม่สมบูรณ์ แต่ก็พบว่าเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทำให้มีการวิจัยต่อเนื่องมามากในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม นักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยมนี้ เชื่อในเรื่องของความคิดของบุคคลว่าเป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจ ต่อพฤติกรรมหรือการกระทำ แม้จะมีเรื่องของผลรางวัลหรือสิ่งเร้าภายนอกตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจคือความคิดของบุคคล นักจิตวิทยาบางคนในกลุ่มนี้ศึกษาเรื่องการวางแผน บางคนศึกษาเรื่องการตั้งเป้าหมาย แต่สำหรับวรูมจะเน้นการศึกษาเรื่องความคาดหวัง คำอธิบายของวรูมเน้นใน 2 เรื่องด้วยกันคือเรื่องค่านิยมในงานว่าทำงานแล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น งาน ให้ดีเพื่อหวังจะได้รับเงินเดือนหรือบางคนหวังได้รับค่ายกย่อง ในที่นี้เงินและค่ายกย่องเป็นค่านิยม และอีกเรื่องที่ เน้นคือแรงจูงใจซึ่งกำหนดทิศทาง การกระทำเพื่อให้ได้ตามค่านิยมของตน คือคาดหวังว่าจะได้ตาม ค่านิยม เป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามกระทำให้สำเร็จ และความสำเร็จของงานเกิดจากความพยายามบวกกับความสามารถของตน จากคำอธิบายดังกล่าวนี้ หลายคนเห็นว่าวรูมเน้นสิ่งจูงใจจากภายนอก คือความคาดหวังที่จะได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ฯลฯ แต่ถ้ามองทัศนะของกลุ่มพุทธินิยม กลุ่มนี้จะกล่าวว่า ความคาดหวังซึ่งเป็นความคิดของบุคคล เป็นจุดสำคัญของแรงจูงใจการศึกษาของวรูมนับว่าเป็นประโยชน์ และเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องจูงใจในการทำงานอีกมาก ตัวอย่างการศึกษาที่น่าสนใจ เช่น ในปี ค.ศ.1976 กาลเบรธ และคัมมิงส์ ได้นำวิธีการของเขาไปศึกษาการทำงานของคนงานคุมเครื่องจักรในโรงงานการผลิตเครื่องจักรพบว่าคนที่คนงานทำงานสำเร็จได้ด้วยดีนั้น มีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจภายนอกก็คือรางวัลหรือค่าตอบแทนเพิ่ม ส่วนแรงจูงใจภายในคือความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับความสำเร็จ และในปีเดียวกันนักวิจัยชื่อลอว์เลอร์และพอร์ตเตอร์ ได้นำวิธีการของวรูมไปศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในองค์กร ได้พบปัจจัยที่ส่งผลสู่ความสำเร็จของงานเพิ่มเติมจากที่วรูมได้ทำการศึกษาไว้ โดยวรูมได้กล่าวถึงปัจจัย 2 ตัวคือความพยายามกับความสามารถที่เมื่อผนวกกันเข้าก็ทำให้งานสำเร็จ แต่ลอว์เลอร์และพอร์ตเตอร์ ได้พบจากการศึกษาวิจัยของเขาว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานทำงานสำเร็จประกอบด้วย ความพยายาม ความสามารถ และการรับรู้บทบาท คือการที่บุคคลรับรู้บทบาท ซึ่งได้แก่การเข้าใจงานใน

หน้าที่ของตน จะเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ทำงานสำเร็จ นอกจากนั้น ลอว์เลอร์และพอร์เตอร์ ยังเสนอแนะไว้ในการศึกษาของเขาว่า ในการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นไปโดยสัมพันธ์สอดคล้องกับความพยายามที่ผู้ปฏิบัติงานได้ลงทุนลงแรงในงานนั้น ๆ

แนวคิดในทฤษฎีของวรูม สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคล ในความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้น มักเป็นไปตามค่านิยมของตน ทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล นอกจากนั้น ผลการศึกษาต่อเนื่องจากวรูม ก็ช่วยสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวก็ยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่าแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้าง ความคาดหวัง การตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนในงานนั้น ๆ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของมนุษย์นั้นมีหลายทฤษฎีดังที่ได้กล่าว แต่โดยสาระสำคัญของแต่ละทฤษฎีแล้วสามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจหรือความต้องการไม่สิ้นสุด โดยจะมีความต้องการในขั้นพื้นฐานมาก่อนคือ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ ความต้องการด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองในขั้นพื้นฐานแล้วก็จะมีแรงจูงใจหรือความต้องการในขั้นต่อไป ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คือ ต้องการความรักความเป็นเจ้าของอยากมีเพื่อนพ้องอยากมีชื่อเสียงเกียรติยศ ต้องการให้คนอื่นยกย่องนับถืออยากมีอำนาจบารมีเหนือคนอื่น ๆ ต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จและต้องการรักษาความมีชื่อเสียงเกียรติยศ ความเด่นร่วมทั้งความสำเร็จให้คงอยู่ตลอดไป

2.2 แนวคิดด้านอาชีพและค่านิยมในอาชีพ

การประกอบอาชีพหรือการมีงานทำ นอกจากจะเป็นการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการยังชีพและสร้างครอบครัวแล้ว ยังเป็นการสร้างเกียรติภูมิและคุณค่าให้กับผู้ทำงานและสังคม ดังนั้น เมื่อบุคคลจบการศึกษาแล้วก็ต้องการที่จะประกอบอาชีพตามที่ตนได้ศึกษามา นอกจากนั้น สังคมปัจจุบันยังให้การยอมรับกับบุคคลที่มีงานทำหรือมีอาชีพมากกว่าบุคคลไม่มีอาชีพอีกด้วย

การเลือกอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการมีชีวิตในสังคมที่ยึดถืองานเป็นสำคัญนี้ได้ ถ้าบุคคลสามารถเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพนั้น แต่ถ้าเลือกอาชีพไม่เหมาะสมแล้ว นอกจากจะไม่สามารถสนอง

ความต้องการของตนเองและความภูมิใจในอาชีพตนแล้ว ยังมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จและไม่
สามารถปรับตัวเองเข้ากับอาชีพนั้นได้

ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Traits and Factors Theory) (วัชรวิ ทรัพย์มี.
2523 : 13 - 17) เป็นทฤษฎีอาศัยพื้นฐานทางจิตวิทยา โดยพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
(Individual Differences) รวมทั้งองค์ประกอบของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ได้แก่ ความถนัด
ความสนใจ สติปัญญา ค่านิยมของบุคคล และชุมชน บุคคลใกล้ชิด ความสัมฤทธิ์ผลในการเรียน ครอบครัว
บุคลิกภาพและการปรับตัวรวมถึงถิ่นที่อยู่อาศัย บุคคลอาจได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบแต่ละตัวมากน้อย
ต่างกัน หรือหลาย ๆ องค์ประกอบพร้อม ๆ กันก็ได้

เอส แอล ฮอลแลนด์ (S.L. Holland. 1957 : 112 - 119) ได้เสนอทฤษฎีการเลือกอาชีพ โดยมีหลักการ
ที่ว่า บุคคลจะเลือกอาชีพตามลักษณะบุคลิกภาพของตน และได้แบ่งหลักใหญ่ ๆ ในการเลือกอาชีพเป็น 4
ประการ คือ

1. อาชีพเป็นเครื่องมือซึ่งบุคลิกภาพของบุคคล การที่บุคคลเลือกอาชีพใด ก็แสดงว่าบุคลิกภาพไปใน
ทิศทางนั้น
2. คนทุกคนมีแนวคิดและจินตนาการเกี่ยวกับอาชีพ บางครั้งอาจจะไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของอาชีพ
นั้น ๆ ก็ตาม แนวคิดดังกล่าว จะมีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล เช่น บางคนอยากเลือกทำงานธนาคาร
เพราะเข้าใจว่าจะได้ทำงานสบาย ได้แต่งตัวโก้สวย แต่โดยข้อเท็จจริงงานดังกล่าวต้องรับผิดชอบทั้งเงินและ
งานอื่น ๆ
3. บุคคลเลือกอาชีพคล้ายคลึงกัน จะมีบุคลิกภาพคล้ายคลึงกันด้วย เช่น การตอบสนองหรือวิธีการ
ในการแก้ไขปัญหาคล้ายกัน ทำให้เกิดบุคลิกภาพทางอาชีพขึ้น
4. บุคคลเลือกอาชีพตรงตามบุคลิกภาพของเขา จะทำให้เกิดความพึงพอใจและถ้าสิ่งแวดล้อมทาง
อาชีพสอดคล้องกับบุคลิกภาพ ก็จะยิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นอีกด้วย

จากหลักการเลือกอาชีพทั้ง 4 ประการดังกล่าว ฮอลแลนด์ ได้จัดกลุ่มอาชีพตามบุคลิกภาพของ
บุคคลและสิ่งแวดล้อมทางอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ออกเป็น 6 กลุ่ม

1. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Realistic จะเป็นบุคคลที่สนใจงานที่เป็นรูปธรรมชอบทำงาน
กลางแจ้ง งานใช้ทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องจักร มีความสามารถทางด้านช่าง เช่น เครื่องยนต์ เครื่องไฟฟ้า
งานทางช่างเทคนิค แต่ไม่ชอบการเข้าสังคม หลีกเลี่ยงการทำงานกับคนหมู่มาก ไม่ชอบเป็นจุดสนใจของ
ผู้อื่น

บุคลิกโดยทั่วไปเป็นคนใจง่าย ค่อนข้างเก็บตัว มัธยัสถ์ เป็นคนเปิดเผย จริงจัง และทำงานเสมอต้นเสมอปลาย

อาชีพที่เหมาะสมสำหรับคนในกลุ่มนี้ได้แก่ อาชีพกลุ่มวิศวกรรม ช่างเทคนิคต่าง ๆ อาชีพทางเกษตร ป่าไม้ ประมง ช่างตัดเสื้อ นักเดินเรือ

สิ่งแวดล้อมที่ต้องการทักษะในการใช้เครื่องจักรกล การเคลื่อนไหวร่างกายและงานที่เป็นรูปธรรม

2. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Investigative

บุคลิกกลุ่มนี้สนใจทางการสังเกต วิเคราะห์ ความคิดอ่านที่มีเหตุผล เช่น งานทางวิชาการ งานทางด้านวิทยาศาสตร์ การทดลอง

บุคลิกภาพทั่ว ๆ ไป มีความเชื่อมั่นและมีความคิดของตนเอง ชอบวิจารณ์ชอบไต่หาความรู้ เฉลียวฉลาด รักอิสระ และมักชอบหลีกเลี่ยงกิจกรรมทางสังคม

อาชีพสำหรับคนในกลุ่มนี้ คือ อาชีพทางวิชาการทุกแขนง นักเศรษฐศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์ นักธรณีวิทยา แพทย์ นักอุตุนิยมวิทยา เป็นต้น

สิ่งแวดล้อมที่ต้องการ การสังเกต การใช้ความคิด งานด้านวิทยาศาสตร์

3. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Artistic

ผู้สนใจอาชีพประเภทนี้ เป็นผู้ที่ชอบทางด้านนามธรรม ชอบความเป็นอิสระทางความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการทางด้านศิลปะ จะไม่ชอบงานที่เป็นระเบียบแบบแผน หลีกเลี่ยงงานประเภทเป็นรูปธรรม มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความถนัดทางภาษา วรรณคดีมากกว่าทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

บุคลิกภาพทั่ว ๆ ไป จะเป็นคนที่จิตใจอ่อนไหว มีความรู้สึกรุนแรง มีความเพ้อฝัน เจ้าอารมณ์ ไม่มีระเบียบ มีความคิดริเริ่ม

อาชีพของคนในกลุ่มนี้คือ งานศิลปะ งานแสดง นักเขียน นักออกแบบ นักแต่งบทละคร นางแบบ

4. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Social

บุคลิกกลุ่มนี้ จะมีทักษะทางด้านสังคมดี ชอบติดต่อกับผู้อื่น สนใจที่จะให้ความรู้ ฝึกหัด อบรม และพัฒนาสั่งสอนผู้อื่น ชอบกิจกรรมลักษณะบริการชุมชน ทำให้กับสังคม

บุคลิกภาพทั่วไป เป็นผู้ที่มีไมตรีจิต ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ภูมิใจผู้อื่น ใฝ่ดี มีทักษะในการเข้ากับคน มีความรับผิดชอบ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี

อาชีพของคนในกลุ่มนี้ ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล ครูอาจารย์ ผู้จัดการ พนักงานต้อนรับ ตัวแทนทางธุรกิจ นักแนะแนวและจิตวิทยา

สิ่งแวดล้อมที่ต้องการ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ช่วยเหลือและบริการผู้อื่น

5. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Enterprising

บุคคลในกลุ่มนี้ชอบกิจกรรมเกี่ยวข้องกับงานด้านเศรษฐกิจ มักจะเป็นคนที่ชอบเสี่ยง ชอบแสดงออกมีความกระตือรือร้น มีแรงกระตุ้นในการทำงานสูง ไม่ชอบงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์หรือทางเทคนิค

บุคลิกภาพทั่ว ๆ ไป เป็นคนที่เข้าสังคมได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความทะเยอทะยาน มีความสนใจทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ เปิดเผย ช่างพูด มีความสามารถในการควบคุมดูแลและการวางแผน

อาชีพในกลุ่มนี้ ได้แก่ การค้าขาย นายหน้า งานธนาคาร ผู้จัดการร้าน โฆษก ทนายความ นักแสดง พนักงานขายสินค้า

สิ่งแวดล้อมที่ต้องการคือ ได้ใช้ทักษะด้านการพูด ชักจูง โน้มน้าว งานเกี่ยวกับการควบคุม วางแผน การจัดการ

6. บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Conventional

เป็นบุคคลที่สนใจกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ความเป็นระเบียบและกิจกรรมที่ยอมรับของสังคม ยึดถือแบบอย่างตามประเพณี ชอบทำงานตามแบบอย่างมากกว่าการริเริ่มด้วยตนเอง

บุคลิกภาพทั่ว ๆ ไป ชอบอนุรักษ์นิยม มีความเยือกเย็น อ่อนน้อม เรียบร้อย คล่องแคล่ว เข้าระเบียบ ไม่ค่อยยึดหยุ่น ขาดจินตนาการ ชอบเลียนแบบ

อาชีพในกลุ่มนี้คือ งานสำนักงาน งานบัญชี เลขานุการ เสมียน ได้ตอบจดหมายเสมียนฝ่ายบุคคล พนักงานรับจ่ายเงิน พนักงานพิมพ์ดีด

สิ่งแวดล้อมที่ต้องการคือ งานประจำ ทำตามระเบียบกำหนด ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

บุคคลที่ทำงานในกลุ่มอาชีพเดียวกันมักจะมีบุคลิกภาพใกล้เคียงกัน บุคคลจะพึงพอใจในการทำงานกับลักษณะงานสิ่งแวดล้อมของงานที่ใกล้เคียงกับบุคลิกภาพของตนเอง

แอนนี โรว์ (Anne Roe, 1964 อ้างอิงใน ปารีชาติ พรหมสุวรรณ, 2538 : 30) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบุคคลในการเลือกอาชีพ คือ

1. บุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพและความต้องการของตนเอง
2. ประสบการณ์ของบุคคลในวัยเด็ก จะมีอิทธิพลต่อเจตคติ ความสนใจ และความสามารถซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเลือกอาชีพ

โรว์ ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองหรือไม่ขึ้นอยู่กับรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา ซึ่งเป็นผลให้เกิดบุคลิกภาพแตกต่างกันและมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล

มอร์ติเมอร์ และลอเรนส์ (อ้างถึงในเรณู สังข์ทองจีน, 2534 : 19) นักสังคมวิทยา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ โดยใช้ค่านิยมเป็นหลักในการตัดสินใจเลือก ซึ่งได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ค่านิยมภายนอก (Extrinsic Values) ได้แก่

- 1.1 รายได้
- 1.2 เกียรติยศ
- 1.3 ความมั่นคง

2. ค่านิยมภายใน (Intrinsic Values) ได้แก่

- 2.1 ผลประโยชน์
- 2.2 ความท้าทาย
- 2.3 ความรับผิดชอบ
- 2.4 ความเป็นอิสระ

สรุปว่า การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบุคคล เป็นกระบวนการที่มีเหตุผล ทั้งนี้ เนื่องจากบุคคลพยายามที่จะเลือกอาชีพที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด ซึ่งค่านิยมทางอาชีพจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

2.3 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ

ระบบราชการ (Bureaucracy) ตามความหมายใน Webster's New International Dictionary (Gove, 1993 : 112) ได้ให้คำจำกัดความของระบบราชการไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ระบบธุรกิจของรัฐบาล โดยการแบ่งองค์การออกเป็นกรมหรือสำนักงาน แต่ละหน่วยงานนำโดยหัวหน้าคนหนึ่งที่ทำงานประจำตามปกติ (Routine) และมีพฤติกรรมแบบอนุรักษนิยม ระบบราชการระบบนี้โดยทั่วไปแล้วยึดกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดเป็นทางการ ขาดความริเริ่มเป็นของตนเอง
2. ระบบราชการนี้มีส่วนคล้ายคลึงกับระบบการปกครอง โดยหัวหน้าสำนักงานจะทำหน้าที่รับผิดชอบต่องานตามลำดับขั้น และมีระบบอำนาจหน้าที่ที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การทำงานร่วมกันของข้าราชการ

แมก เวเบอร์ (Max Weber, 1964 : 54) ได้ให้ความหมายว่า ระบบราชการคือ องค์กรขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วย สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างชัดเจน รัศม โดยอาศัยหลักการแบ่งงานกันทำ มีการควบคุมตามลำดับชั้น ซึ่งจัดว่าเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) มากที่สุด

เฮดดี (Heady, 1966 : 20) ได้ให้ความหมายว่า ระบบราชการก็คือแบบหนึ่งขององค์กรหรือประเภทหนึ่งขององค์กร ซึ่งต้องมีระบบโครงสร้างดังนี้คือ

1. มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอน
2. มีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน
3. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้โดยมีประสิทธิภาพสูง
4. งานราชการเป็นงานส่วนรวมที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของคนทั้งชาติ ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเท่านั้น

เฟร็ดเดอริค (Friederich อ้างอิงในบรรจบ นิยมมณี, 2523 : 178 - 179) ได้ให้ความหมายว่า ระบบราชการคือระบบที่มีพฤติกรรมตรงตามเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน มีการวินิจฉัย เหตุการณ์ตามหลักเหตุผล มีความยุติธรรมปราศจากอคติส่วนตัว และมีการใช้บรรทัดฐานเดียวกันทั้งหมด

อัลโบรว (Albrow, 1970 : 20) ได้ให้ความหมายว่า ระบบราชการเป็นการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางครั้งอาจหมายถึง ข้าราชการหรืองานปกติธรรมดา ๆ ของสำนักงานบริการก็ได้ หรือเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครอง ซึ่งศูนย์กลางของอำนาจอยู่ในมือของบรรดาข้าราชการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระบบราชการ คือ องค์กรขนาดใหญ่ที่มีการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

2.3.1 ลักษณะโครงสร้างของระบบราชการ

บุคคลที่มีความสำคัญมากคนหนึ่งในเรื่องระบบราชการ คือ แมก เวเบอร์ (Max Weber) ทั้งนี้เพราะ Weber ได้ศึกษาระบบราชการของประเทศเยอรมัน และประเทศแถบยุโรป ผลจากการศึกษาพบว่า ระบบราชการที่เป็นอยู่มีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ จึงได้เสนอรูปแบบระบบราชการที่สมบูรณ์ ตามทัศนะของเขาโดยให้ชื่อว่า “ระบบราชการในอุดมคติหรือแบบบริสุทธิ์” ซึ่งมีลักษณะ โครงสร้างองค์กรดังนี้คือ

1. มีสายการบังคับบัญชา (Hierarchy)
2. มีความรับผิดชอบหน้าที่ (Responsibility)
3. ความมีเหตุผล (Rationality) ในการทำงาน

4. ความมุ่งหมายที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Achievement Orientation)
5. เน้นความแตกต่างและความชำนาญเฉพาะอย่าง (Differentiation or Specialiation)
6. เน้นถึงความเป็นระเบียบ (Discipline) ในองค์กร
7. ถู้อ่างานราชการเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

บลาว (Blau, 1957 : 1) ได้สรุปคุณลักษณะต่าง ๆ ของระบบราชการ ตามแนวคิดของแมก เวเบอร์ (Max Weber) ไว้เป็น 8 ประเด็นใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

1. กิจกรรมปกติธรรมดา มีความมุ่งหมายขององค์กร มีการแบ่งโครงสร้างสายงานตามหน้าที่ไว้
อย่างชัดเจน

2. มีการแบ่งงานกันทำตามหลักความสามารถอย่างเป็นระบบ

3. ข้าราชการต้องปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยอย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อความสะดวกในการ
ควบคุมวินัยของข้าราชการ

4. ปฏิบัติงาน โดยอาศัยกฎข้อบังคับโดยทั่วกันทุกกรณี

5. จัดองค์การตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น

6. ข้าราชการย่อมขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่ในราชการเท่านั้น

7. ผู้ที่เข้ารับราชการทั้งหลาย ได้รับการคัดเลือกบนรากฐานของคุณสมบัติในทางวิชาการ มีการ
สอบแข่งขัน มีปริญญาบัตรหรือประกาศนียบัตรรับรอง หรือการฝึกอบรม หรือทั้งสองอย่าง

8. การเข้ารับราชการถือเป็นอาชีพ ซึ่งมีระบบในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยดีระบบอาวุโส
หรือความสำเร็จของงานหรือทั้งสองอย่าง

แฮนเดอร์สัน (Handerson อ้างอิงใน พิมพ์ใจ ตรีสัตยพันธ์, 2530 : 13 - 38) ได้สรุปแนวคิดของเว
เบอร์ (Weber) ไว้ดังนี้

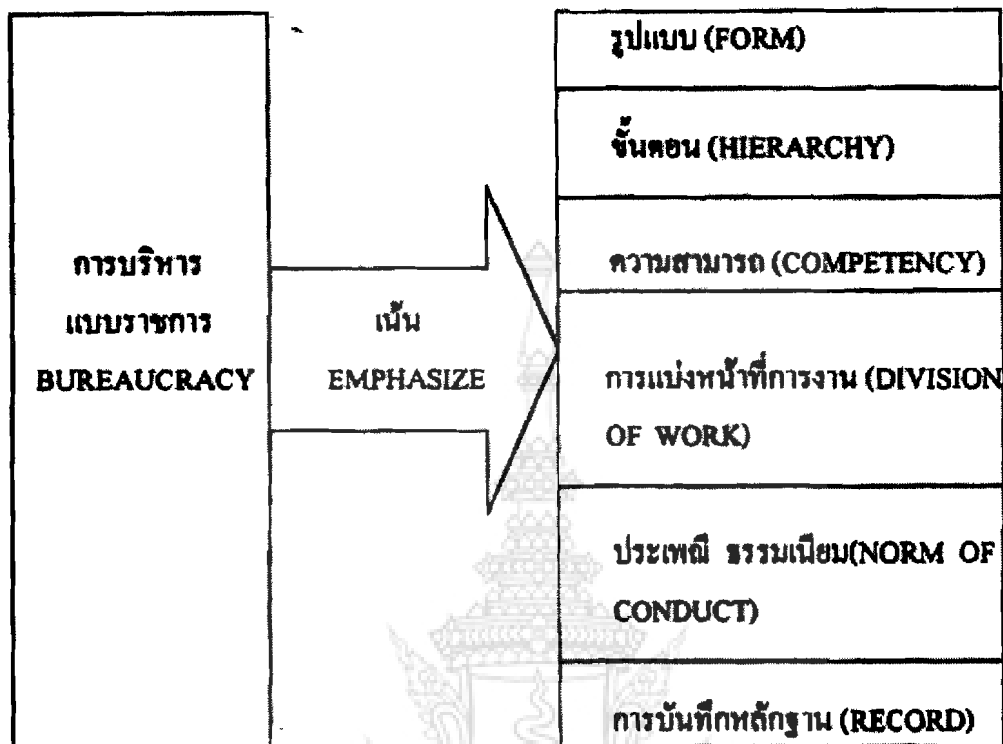
1. บุคคลในระบบบังคับบัญชา จะต้องมื่ออิสระในตนเอง มีความรับผิดชอบ ภาระหน้าที่โดยไม่นำ
เรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

2. บุคคลในระบบบังคับบัญชา จะต้องได้รับการจัดระดับ และอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบใน
ตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

3. หน่วยงานแต่ละหน่วย จะต้องกำหนดคุณสมบัติความสามารถของบุคคล ที่จะเข้ามาทำงานให้
แน่นอนตายตัว โดยมีระเบียบกำหนดไว้

4. หน่วยงานนั้นจะรับบุคคลโดยไม่จำกัดความสัมพันธ์ใด ๆ เช่น เพศ ผิว เชื้อชาติ แต่ต้องเปิดโดย
เสรี

5. การเข้าสู่ตำแหน่งในหน่วยงาน เกิดจากการแต่งตั้ง ไม่ใช่การเลือกตั้ง
 6. อัตราเงินเดือนขึ้นอยู่กับตำแหน่งในหน่วยงาน
 7. มีระบบการเลื่อนตำแหน่งตามความอาวุโส หรือตามความสามารถ หรือทั้งสองอย่างรวมกัน การเลื่อนตำแหน่งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาตัดสินของผู้บังคับบัญชา
 8. การปฏิบัติงาน ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบของหน่วยงาน
- อรุณ รัทธธรรม (2522 : 49 – 51) ได้สรุปลักษณะของระบบราชการตามอุดมคติของเวเบอร์ (Weber) โดยมีสาระสำคัญดังนี้
1. การบริหารระบบราชการ อาศัยอำนาจตามกฎหมาย องค์การแต่ละหน่วยมีความสำคัญและหน้าที่เฉพาะตามที่กฎหมายระบุไว้
 2. ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งเฉพาะที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น ไม่มีภาระผูกพันอย่างอื่นนอกเหนืองานในหน้าที่
 3. มีการจัดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันในองค์การทุกระดับ คนในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงสัญญา ความสัมพันธ์จึงเป็นไปอย่างเป็นทางการไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนตัว
 4. มีการเลือกสรรบุคคลอย่างมีหลักการ ยุติธรรม ตามความรู้ ความสามารถของบุคคล
 5. การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน ต้องถือความรู้เฉพาะงาน ซึ่งมีการวัดผล ความรู้ โดยการสอบเข้า หรือโดยการแสดงประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือทั้งสองอย่าง
 6. ข้าราชการมีเงินเดือนประจำในระหว่างปฏิบัติงาน และยังได้รับบำนาญในสถานการณ์บางอย่าง เงินเดือนเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่และขั้นของของแต่ละบุคคล
 7. การรับราชการถือเป็นอาชีพอย่างเดียว หรืออย่างน้อยก็เป็นอาชีพหลักของผู้ดำรงตำแหน่ง
 8. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักอาวุโส หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือทั้งสองกรณี โดยอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา
 9. ข้าราชการทำงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ทุกคนต้องทำงาน โดยการแยกตัวเอง ออกจากการเป็นเจ้าของปัจจัย การบริหารภายในองค์การมิใช่ปัจจัยส่วนตัว
 10. ข้าราชการภายใต้ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน และขึ้นต่อระบบควบคุมขององค์การที่ตนสังกัด
- กล่าวโดยสรุป ลักษณะสำคัญของการบริหารแบบราชการตามแนวคิดของแมกเวเบอร์ (Max Weber) สามารถแสดงได้ดังรูปต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ลักษณะการบริหารแบบราชการตามแนวคิดของแมก เวเบอร์ (Max Weber)

2.3.2 หลักการบริหารแบบราชการ

การบริหารงานตามระบบราชการที่ได้รับการกล่าวถึง และนำไปใช้มากที่สุดก็คือ หลักการบริหาร และการจัดองค์การตามแนวความคิดของแมก เวเบอร์ ซึ่งสาระสำคัญของการบริหารแบบราชการ มีดังต่อไปนี้

1. การบริหารราชการมีลักษณะเป็นนักรักกิจต่อเนื่องกัน (Continuous) กล่าวคือ จะทำแล้วหยุด หรือ ทำ ๆ หยุด ๆ ไม่ได้ เพราะว่าการราชการมีความมั่นคงถาวร เป็นที่เชื่อถือของประชาชน ขนาดของงานราชการมักจะไม่เล็กลง มีแต่จะขยายตัวเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ จึงต้องมีการปฏิบัติงานต่อเนื่องกันไปไม่หยุดยั้ง

2. การดำเนินงานใด ๆ ของการบริหารราชการจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ว่าให้เป็นบทบาทหน้าที่ของทางราชการ นั่นคือการดำเนินงานจะต้องกระทำไปตามอำนาจหน้าที่ตามระเบียบ ตามกฎหมาย ข้อบังคับที่กำหนดไว้ จะกระทำการนอกเหนือจากข้อกำหนดเหล่านั้นไม่ได้

3. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของการบังคับบัญชา แม้ว่าผู้บังคับบัญชา จะมีอำนาจตามกฎหมายที่จะสั่งการใด ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบแบบแผนได้ก็ตาม แต่ถ้าผู้บังคับบัญชา สั่งการหรือปฏิบัติใดอันมิชอบแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีสิทธิที่จะร้องเรียนหรืออุทธรณ์ เพื่อขอความเป็น

ธรรมได้ ดังนั้นการออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือการรับคำสั่งของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตาม จะต้องเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และความเหมาะสม มิใช่ทำตามใจของผู้บังคับบัญชาเองเป็นที่ตั้ง การออกคำสั่งให้ปฏิบัติการใด ๆ ต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของกฎหมายและหลักเหตุผลเสมอ

4. บรรดาข้าราชการหรือพนักงาน เจ้าหน้าที่ จะต้องไม่พึงยึดถือเอาทรัพย์สินขององค์การในส่วนตัวตนทำงานเกี่ยวข้องอยู่เป็นของตน โดยผลการ จะต้องพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้เสมอ งานและรายได้ที่เป็นขององค์การ จะต้องแยกออกจากงานและรายได้หรือกิจการส่วนตัว ครอบครัว หรือญาติพี่น้องอย่างเด็ดขาด ต้องยึดหลักว่างานขององค์การก็ส่วนหนึ่ง งานส่วนตัวก็ส่วนหนึ่ง พึงแยกกันให้ได้ ทั้งนี้เพราะว่าจะเป็นการป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวกหรือการสร้างอาณาจักร และการทำงานโดยเห็นแก่หน้า ทำงานเพื่อบุคคลหนึ่งคนใด เพราะเขามีอำนาจการปฏิบัติเช่นนั้น ซึ่งจะทำความเสื่อมเสียมาสู่องค์การราชการ

5. ตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่มีมอบให้แก่บุคคลเฉพาะบุคคล จะซื้อขายแลกเปลี่ยน หรือโอนสิทธิให้แก่กันโดยข้อตกลงของบุคคลไม่ได้ เพราะตำแหน่งหน้าที่การงาน มิใช่ทรัพย์สินส่วนบุคคล การบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่มาสู่ตำแหน่งทุกตำแหน่งจะต้องยึดหลักความสามารถ โดยจะต้องคัดเลือกให้ได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ต้องมีมาตรการวัดความรู้ ความสามารถที่เชื่อถือได้ นอกจากนี้จะต้องมีหลักประกันว่าการทำงานแบบราชการนั้นสามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

6. การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง องค์การแบบระบบราชการยอมรับว่าคนแต่ละคนย่อมจะมีความชำนาญเพียงน้อยเท่านั้น องค์การแบบนี้จึงได้จัดแบ่งงานให้แต่ละคนทำตามความถนัด ดังเช่น ในองค์การขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนจะมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง เมื่อมีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก การแบ่งงานกันตามความถนัดนี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชี่ยวชาญในงาน และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ของพวกเขา

7. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ องค์การแบบระบบราชการส่งเสริมให้คน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นไปตามลำดับขั้น การเลื่อนตำแหน่งจะเป็นไปตามความมีอาวุโสและการประสบความสำเร็จ ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงานจะได้รับการปกป้องมิให้ถูกไล่ออกจากงานง่าย ๆ การไล่ออกจะกระทำก็ต่อเมื่อมีสาเหตุชัดเจนเท่านั้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยดุลยพินิจ จึงกล่าวได้ว่าองค์การแบบระบบราชการจะให้ความมั่นคงในอาชีพมากที่สุด

8. การปฏิบัติงานในองค์การราชการจะต้องกระทำเป็นหลักฐาน มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร มีระเบียบปฏิบัติที่แน่นอน เชื่อถือได้ การทำงานจะทำตามอำเภอใจไม่ได้ การทำงานที่มีหลักฐานจะช่วยให้สามารถยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติหรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้

2.3.3 ความมีประสิทธิภาพของระบบราชการ

แมก เวเบอร์ (Max Meber) เชื่อว่าระบบราชการเป็นรูปแบบขององค์กร ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่มนุษย์สร้างขึ้น ด้วยเหตุที่ระบบราชการเป็นวิธีการบรรลุวัตถุประสงค์ของสังคมอย่างมีระบบและชอบด้วยเหตุผล อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยคน ซึ่งได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและด้านเทคนิค สามารถทำนายผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน อดทน สะดวก และรวดเร็ว ระบบราชการยังสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนอย่างจริงจัง กลายเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ เพราะมีกฎระเบียบบังคับ

นอกจากนี้ ชัยอนันต์ สมุทรวณิช (2522 : 65) ยังได้สรุปทัศนะของ Max Weber ว่าระบบราชการเป็นองค์กรที่มีการทำงานโดยต่อเนื่อง และเป็นทางการตามขอบเขตของกฎหมาย โดยมีความต่อเนื่อง มีความสามารถที่เฉพาะชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำอย่างมีระบบ มีการให้อำนาจที่จำเป็นแก่ผู้ดำรงตำแหน่ง มีการกำหนดวิธีการบังคับ และอยู่ภายในเงื่อนไขที่ชัดเจน การจัดสำนักงาน ก็จัดตามหลักของการลดหลั่นตามสายบังคับบัญชา

2.3.4 ความไม่มีประสิทธิภาพของระบบราชการ

อัล โบรว์ (1970 : 20) ได้คัดค้านด้านความคิดเห็นของเวเบอร์ (Weber) ว่าระบบราชการเป็นองค์กรที่ปราศจากประสิทธิภาพโดยสิ้นเชิง และกล่าวว่า ระบบราชการนับวันจะมีประสิทธิภาพน้อยลงทุกที เพราะ

1. ผู้บังคับบัญชาไร้ฝีมือในด้านเทคนิค
2. ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจตามอำเภอใจมากกว่ากฎเกณฑ์ของทางราชการ
3. มีการติดต่อสื่อสารกันเป็นส่วนตัวมากกว่ากฎเกณฑ์ของทางราชการ
4. มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทของระดับต่าง ๆ และแก้ปัญหาตามบุคลิกภาพของบุคคล คือ ไม่ส่งเสริมให้บุคคลในหน่วยงานมีความคิดริเริ่มของตนเอง และแก้ปัญหาตามบุคลิกภาพของเขา

ฮัมเมล (1977 : 13-15) ได้สรุปว่า ระบบราชการจะมีประสิทธิภาพได้ยากมาก เพราะเหตุผลดังนี้ คือ

1. ระบบราชการ เป็นเครื่องมือในการควบคุมตามลำดับขั้น จากระดับยอดถึงระดับที่ต่ำลงมา สิ่งที่จะต้องใช้ในการควบคุม คือ อำนาจแฝง และอำนาจหน้าที่
2. ระบบราชการบริหารงานขัดแย้งกับหลักธรรมชาติของมนุษย์ เพราะมุ่งที่การควบคุมภายนอก จึงเป็นการยากที่ข้าราชการจะยอมรับสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นของตนเอง เพราะคนมิใช่เครื่องจักร
3. ระบบราชการมุ่งที่เกียรติยศของข้าราชการ ซึ่งเป็นชนชั้นใหม่ที่เกิดขึ้น มีความต้องการแตกต่างจากบุคคลธรรมดาโดยทั่ว ๆ ไป การสื่อสารมีลักษณะพูดจากนละภาษา เข้าใจไม่ตรงกันอยู่ตลอดเวลา ระหว่างข้าราชการกับประชาชน หรือแม้แต่กับข้าราชการที่ต่างหน้าที่กันก็ตาม

4. ภาษาราชการที่ใช้ติดต่อยุ่ยาก มีลักษณะเชิงขั้วโล่งอยู่ในตัว เช่น คำว่า “ลับ” “ลับมาก” “ขกเว้น “ห้ามเดินผ่าน” “เฉพาะเจ้าหน้าที่หรือผู้เกี่ยวข้องเท่านั้น” ซึ่งตามสถานที่ราชการทั่วไปมักนิยมใช้คำเหล่านี้

2.3.5 สรุปข้อดี ข้อเสีย ของระบบราชการ

จากทัศนะต่าง ๆ ของนักวิชาการที่มีต่อระบบราชการ จึงสรุปเป็นข้อดีและข้อเสียได้ดังนี้

2.3.5.1 ข้อดีของระบบราชการ

1. มีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีผลทำให้ผลผลิตเพิ่มสูง เพราะคนงานได้ทำงานที่ตนชอบ และมีความรู้ ความชำนาญดีแล้ว

2. มีการกำหนด โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่เป็นไปอย่างสมเหตุสมผล มีสายการบังคับบัญชาและช่วงการบังคับบัญชาที่กระจ่างชัด มีระบบการสื่อสารภายใน องค์การอย่างเป็นระเบียบ ฯลฯ โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมย่อมเป็นแนวทางที่ดีที่จะทำให้องค์การ สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยความมีประสิทธิภาพสูงยิ่ง

3. มีความมั่นคงและถาวรและแน่นอน องค์การในระบบบังคับบัญชาเป็นองค์การที่ใหญ่ มาก การก่อตั้งและดำเนินงาน โดยอาศัยหลักวิชาที่ถูกต้องได้มาตรฐานดีแล้ว เช่น มหาวิทยาลัย ย่อมจะเลิก ล้มไม่ได้ง่าย ๆ อาชีพรับราชการจึงเป็นอาชีพที่ถาวรอาชีพหนึ่ง

4. มีเหตุผลมีผล (Rationality) ระบบราชการเป็นระบบที่ขึ้นอยู่กับความมีเหตุผล การใช้ ดุลยพินิจต้องเป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ไม่ใช่เป็นการทำตามอำเภอใจ หรือการ ใช้ระบบอุปถัมภ์

2.3.5.2 ข้อเสียของระบบราชการ

1. ระบบราชการ ไม่ยอมรับตัวบุคคล (Impersonality) หมายถึง ระบบราชการต้องทำงาน ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

2. ยึดมั่นถือมั่นอยู่แต่ระเบียบแบบแผนมากเกินไป จนเกิดความไม่คล่องตัว คือ ไม่ยอม ปรับตัวให้ทันสมัยได้ง่าย ๆ จึงทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน

3. ความล่าช้า ซึ่งเกิดเพราะมีระเบียบมากจนขาดความคล่องตัว ประกอบกับมีสายการบังคับ บัญชาที่มาก ทำให้เกิดความล่าช้า ซึ่งเป็นข้อเสียที่แก้ไขได้ยาก

4. ขาดการประสานงาน และก่อให้เกิดการไม่ประหยัด เนื่องจากโครงสร้างแบบแบ่งแยก แผนกงาน ทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

5. มองคนเหมือนเครื่องจักร องค์การแบบระบบราชการนี้คนจะถูกพิจารณา ในลักษณะที่เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ไม่มีชีวิตจิตใจ จะต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และมองคนว่าเป็นผู้เห็นแก่ตัว เกียจคร้าน ไม่มองการณ์ไกล เชื้อถือไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ออกมาควบคุม

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับระบบราชการ จะเห็นได้ว่า ระบบราชการ เป็นระบบที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ การบริหารงานมีแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน มีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ แต่ขณะเดียวกันระบบราชการก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็น ระบบที่ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า เนื่องจากเคร่งครัดในระเบียบวิธีการ ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งข้าราชการก็ถูกมองว่าเป็นผู้ที่ยึดติดอยู่กับระเบียบ เจ้าพิธีรีตรอง และไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิชาติ สร้อยระย้า (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการ ของข้าราชการครูสาขาช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 453 คน และเก็บรวบรวมสำหรับการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูช่างอุตสาหกรรมสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตภาคกลาง มีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในระดับมาก เฉพาะด้านความมั่นคง ในอาชีพ ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2. ครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการสูงกว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า

3. ครูช่างอุตสาหกรรมที่แต่งงานมีครอบครัว จะมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการสูงกว่า ครูที่มีสถานภาพโสด

4. ครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการสูงกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการรับราชการน้อยกว่า

5. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งบริหารระดับสูง จะมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการสูงกว่า ผู้บริหารระดับต้น และครูผู้สอน

6. ครูช่างอุตสาหกรรมที่ประเภทสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการไม่แตกต่างกัน

7. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อระบบราชการ และความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อระบบราชการ และความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ แต่มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พงศ์วัลย์ ทวีวงศ์ (2545) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า

1. เพศ และเกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. แผนการเรียน มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับแรงจูงใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ระดับชั้นเรียน และรายได้ของผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านการเรียนกวดวิชา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน ด้านอิทธิพลชักจูงจากบุคคลและสื่อ และด้านค่านิยมของสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับแรงจูงใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านการเรียนกวดวิชา 3 ด้าน เรียงลำดับจากตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับแรงจูงใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนได้ดีที่สุดลงไป คือ ด้านค่านิยมของสังคม ด้านวิชาการ และด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน

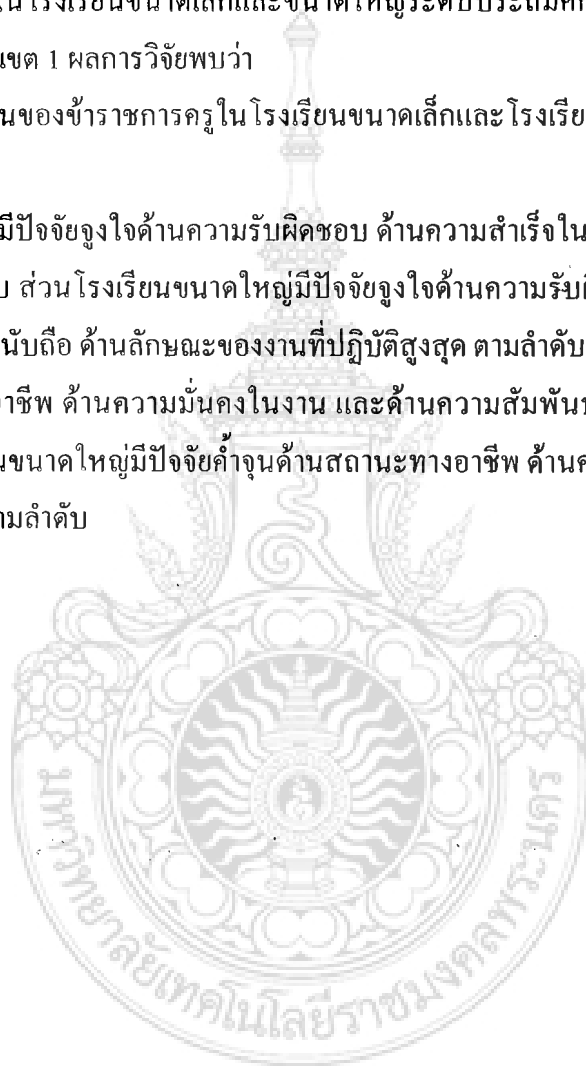
ปริญญา บุญล้ำเลิศ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนศรีธนาพลิชยการเทคโนโลยีเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ศึกษา มี 5 ปัจจัย คือ ด้านความคาดหวังในการศึกษาต่อหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ด้านความคาดหวังในการประกอบอาชีพและรายได้ ด้านสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว ด้านความถนัดและเหตุผลส่วนตัว ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงของวิชาชีพและสถาบัน โดยรวมพบว่าทั้ง 5 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการตัดสินใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียงของวิชาชีพและสถาบัน ด้านความคาดหวังในการศึกษาต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และด้านความคาดหวังในการประกอบ

อาชีพและรายได้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงและเหตุผลส่วนตัว และด้านสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับปานกลาง

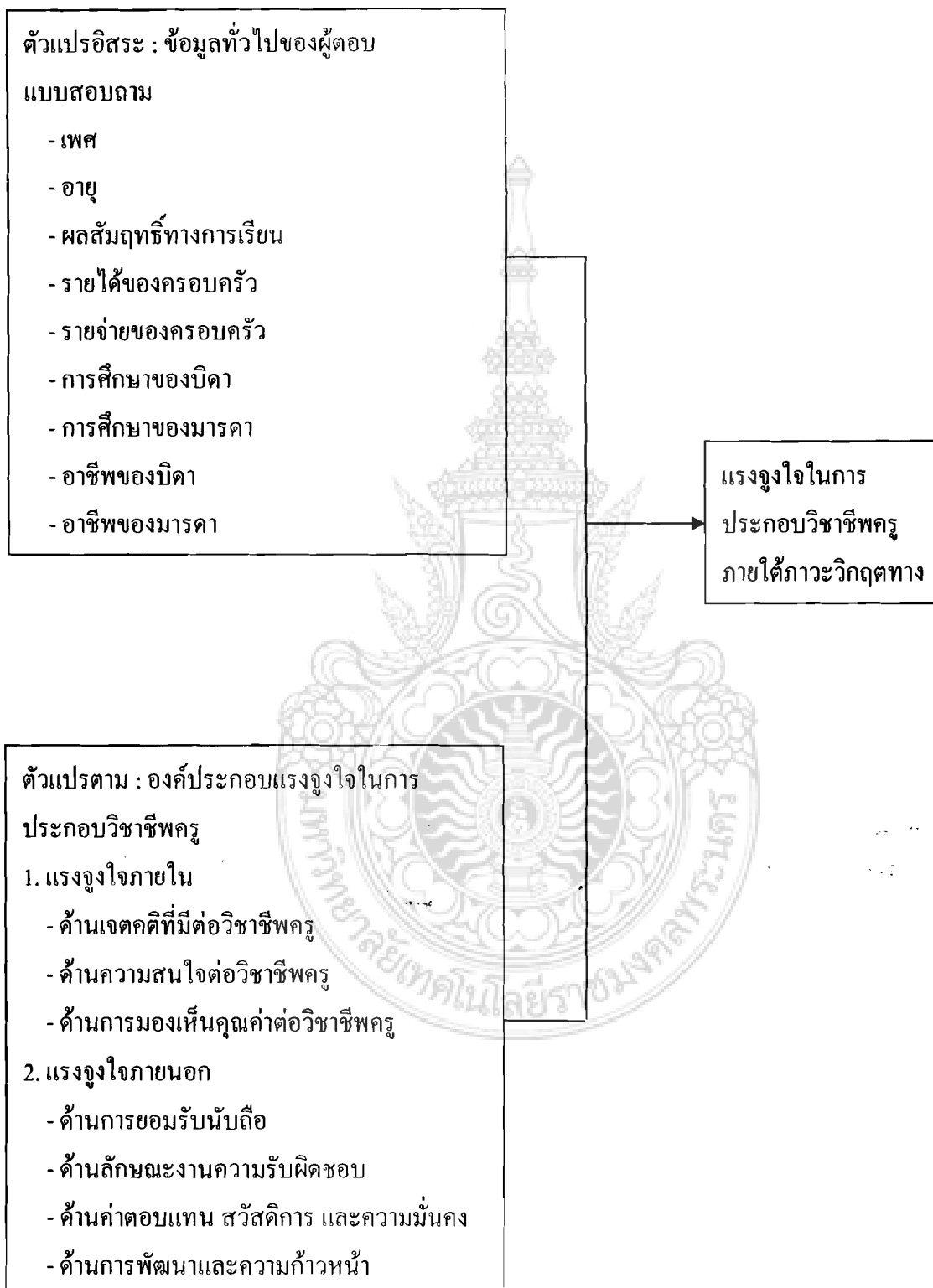
วรพจน์ สิงหาราช (2548) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างปัจจัยจูงใจ - คำจูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ - คำจูงของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก

2. โรงเรียนขนาดเล็กมีปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือสูงสุดตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติสูงสุด ตามลำดับและโรงเรียนขนาดเล็กมีปัจจัยคำจูงด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานสูงสุดตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัจจัยคำจูงด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนตามลำดับ



2.5 กรอบแนวความคิด



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ 4 คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง จำนวน 8,394 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ นักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ 4 คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 17 มหาวิทยาลัย ในเขตภาคกลาง จำนวน 374 คน จากประชากรทั้งหมด 8,394 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970 : 608 – 609), ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายชื่อของมหาวิทยาลัย และจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	จำนวน
1. มรภ.วไลยอลงกรณ์	22	1. มทร.ธัญบุรี	22
2. มรภ.พระนครศรีอยุธยา	22	2. มทร.กรุงเทพ	22
3. มรภ.เทพสตรี	22	3. มทร.พระนคร	22
4. มรภ.จันทระเกษม	22	4. มทร.สุวรรณภูมิ	22
5. มรภ.พระนคร	22		
6. มรภ.สวนดุสิต	22		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	จำนวน
7. มรภ.สวนสุนันทา	22		
8. มรภ.นครปฐม	22		
9. มรภ.หมู่บ้านจอมบึง	22		
10. มรภ.กาญจนบุรี	22		
11. มรภ.เพชรบุรี	22		
12. มรภ.ธนบุรี	22		
13. มรภ.บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา	22		
รวม	286	รวม	88
		รวมทั้งสิ้น	374

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ไปถึงที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว การศึกษาของบิดา การศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู และด้านการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพครู

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3: ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด

3.2.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
2. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา
4. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยให้ค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น 0.89
5. ผลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง แบบสอบถามฉบับร่าง โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ และปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นครั้งสุดท้าย
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อการใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเก็บข้อมูล ซึ่งได้รับการแนะนำให้เข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดของข้อคำถามทุกข้อเป็นอย่างดี แล้วทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือราชการจากคณะต้นสังกัด ถึงอธิบารบติ/คณบดีของทุกสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นัดวัน เวลา กับทางสถาบันที่จะไปทำการเก็บข้อมูล
3. แจกแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาคนละ 1 ชุด
4. อธิบายแบบสอบถาม ถึงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับเพื่อให้นักศึกษาเข้าใจถึงความสำคัญของทางทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อที่จะได้ตั้งใจทำแบบสำรวจ
5. เปิดโอกาสให้นักศึกษาซักถามให้เข้าใจก่อนทำแบบสอบถาม
6. ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามดำเนินการแจกนักศึกษาของทุกสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 350 ชุด จากทั้งหมด 374 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.58

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative analysis) ของข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม นำมาทำการวิเคราะห์และหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนตัว และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละของความถี่ แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบ คำบรรยาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย เลขคณิต (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตของผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดเกณฑ์ตามแนวของเบสต์ (Best : 1970 : 175) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	เป็นแรงจูงใจหรืออิทธิพลที่มีความสำคัญมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	เป็นแรงจูงใจหรืออิทธิพลที่มีความสำคัญมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	เป็นแรงจูงใจหรืออิทธิพลที่มีความสำคัญปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	เป็นแรงจูงใจหรืออิทธิพลที่มีความสำคัญน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	เป็นแรงจูงใจหรืออิทธิพลที่มีความสำคัญน้อยที่สุด

3. หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจแต่ละด้านกับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยใช้สถิติดังนี้

3.1 สหสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว การศึกษาของบิดา การศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา และอาชีพของมารดา กับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยใช้ไคสแควร์ (Chi square : χ^2)

3.2 สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในแต่ละด้าน กับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โพรดัก โมเมนต์ (Pearson product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย จำนวนทั้งหมด 374 คน จากประชากรทั้งหมด 8,394 คน ซึ่งผลจากการเก็บข้อมูลได้แบบสอบถามคืนจำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 93.58 สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แยกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้ --

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู

4.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจแต่ละด้านกับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	145	41.43
หญิง	205	58.57
รวม	350	100.00

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ นักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ 4 คณะครูศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.57 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 41.43

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 19 ปี	98	28.00
20 - 23 ปี	250	71.43
24 - 27 ปี	2	0.57
28 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	350	100.00

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 23 ปี ร้อยละ 71.43 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 19 ปี ร้อยละ 28.00 และน้อยที่สุดอายุระหว่าง 24 – 27 ปี ร้อยละ 0.57

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1.99	14	4.00
2.00 – 2.50	108	30.86
2.51 – 2.99	103	29.43
3.00 ขึ้นไป	125	35.71
รวม	350	100.00

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.00 ขึ้นไป ร้อยละ 35.71 รองลงมาคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.00 – 2.50 ร้อยละ 30.86 และน้อยที่สุดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า 1.99 ร้อยละ 4.00

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้รวมของครอบครัว

รายได้ (บาท)	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000	32	9.14
5,001 – 9,999	119	34.00
10,000 – 14,999	94	26.86
15,000 บาทขึ้นไป	103	29.43
รวม	350	100.00

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้รวมของครอบครัว ประมาณ 5,001 – 9,999 บาท ร้อยละ 34.00 รองลงมา มีรายได้รวมของครอบครัวประมาณ 15,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 29.43 และน้อยที่สุดมีรายได้รวมของครอบครัวน้อยกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 9.14

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายจ่ายรวมของครอบครัว

รายจ่าย (บาท)	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1,500	9	2.57
1,501 – 3,000	34	9.71
3,001 – 5,000	71	20.29
5,001 – 9,999	103	29.43
10,000 บาทขึ้นไป	133	38.00
รวม	350	100.00

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายจ่ายรวมของครอบครัว ประมาณ 10,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 38.00 รองลงมา มีรายจ่ายรวมของครอบครัวประมาณ 5,001 – 9,999 บาท ร้อยละ 29.43 และน้อยที่สุดมีรายจ่ายรวมของครอบครัวน้อยกว่า 1,500 บาท ร้อยละ 2.57

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาสูงสุดของบิดา

การศึกษาของบิดา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	167	47.71
มัธยมศึกษาตอนต้น – ปวช.	97	27.71
ปวส. , อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	28	8.00
ปริญญาตรี	51	14.57
ปริญญาโทขึ้นไป	7	2.00
รวม	350	100.00

จากตารางแสดงให้เห็นว่า บิดาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 47.71 รองลงมาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น – ปวช. ร้อยละ 27.71 และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 2.00

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาสูงสุดของมารดา

การศึกษาของมารดา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	175	50.00
มัธยมศึกษาตอนต้น – ปวช.	100	28.57
ปวส. , อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	19	5.43
ปริญญาตรี	52	14.86
ปริญญาโทขึ้นไป	4	1.14
รวม	350	100.00

จากตารางแสดงให้เห็นว่า มารดาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 50.00 รองลงมาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น – ปวช. ร้อยละ 28.57 และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 1.14

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพหลักของบิดา

อาชีพหลักของบิดา	จำนวน	ร้อยละ
รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	79	22.57
ลูกจ้างภาคเอกชน	63	18.00
อาชีพอิสระ / ธุรกิจส่วนตัว	126	36.00
เกษตรกรกรรม	82	23.43
รวม	350	100.00

จากตารางแสดงให้เห็นว่า บิดาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ/ ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 36.00 รองลงมาประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม ร้อยละ 23.43 และน้อยที่สุดประกอบอาชีพลูกจ้างภาคเอกชน ร้อยละ 18.00

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพหลักของมารดา

อาชีพหลักของมารดา	จำนวน	ร้อยละ
รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	36	10.29
ลูกจ้างภาคเอกชน	51	14.57
อาชีพอิสระ / ธุรกิจส่วนตัว	166	47.43
เกษตรกร	97	27.71
รวม	350	100.00

จากตารางพบว่า มารดาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ/ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 47.43 รองลงมาประกอบอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 27.71 และน้อยที่สุดประกอบอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 10.29

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู ภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทั้งแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู
 - 1.2 ด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู
 - 1.3 ด้านการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพครู
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 2.2 ด้านความรับผิดชอบ
 - 2.3 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง
 - 2.4 ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจด้านต่างๆ

ในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

แรงจูงใจด้านต่าง ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)			
1.1 ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู	4.27	0.80	มาก
1.2 ด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู	3.88	0.93	มาก
1.3 ด้านการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพครู	4.49	0.69	มาก
รวมแรงจูงใจภายใน	4.21	0.81	มาก
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)			
2.1 ด้านการยอมรับนับถือ	4.36	0.70	มาก
2.2 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	4.33	0.68	มาก
2.3 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง	4.11	0.87	มาก
2.4 ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.24	0.78	มาก
รวมแรงจูงใจภายนอก	4.26	0.76	มาก
รวมแรงจูงใจภายในและภายนอก	4.24	0.79	มาก

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแรงจูงใจภายในและภายนอกพบว่า ทุกด้านของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจภายนอก ($\bar{x} = 4.26$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.36$) ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.33$) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.24$) และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง ($\bar{x} = 4.11$)

และแรงจูงใจภายใน ($\bar{x} = 4.21$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.49$) ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.27$) และด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู ($\bar{x} = 3.88$)

ซึ่งผลการวิเคราะห์แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก สามารถจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจภายใน ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

แรงจูงใจด้านต่าง ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ความรู้สึก ภูมิใจที่ได้เลือกเรียนวิชาชีพครู	4.44	0.71	มาก
2. เมื่อจบการศึกษาแล้ว ตั้งใจว่าจะประกอบอาชีพครูอย่างแน่นอน	4.15	0.97	มาก
3. เป็นผู้ที่พอใจที่จะช่วยเพิ่มพูน ความรู้ให้แก่บุคคลอื่น	4.26	0.80	มาก
4. ท่านประสงค์เป็นครู ในท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุอุดมการณ์ของวิชาชีพครู	4.18	0.92	มาก
5. ที่เลือกเรียนครู เพราะได้เห็นแบบอย่างที่ดี และมีความประทับใจครูที่เคยสอน	4.07	0.87	มาก
6. ท่านเป็นผู้ที่ชอบให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่บุคคลอื่น	4.03	0.78	มาก
7. ท่านเห็นว่าวิชาชีพครู เป็นวิชาชีพที่มีประโยชน์ต่อบุคคล และสังคม	4.56	0.70	มากที่สุด
8. การเป็นครูจะต้องการความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	4.49	0.66	มาก
รวม	4.27	0.80	มาก

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายในด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ในการประกอบวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 7 ท่านเห็นว่าวิชาชีพครู เป็นวิชาชีพที่มีประโยชน์ต่อบุคคล และสังคม ($\bar{x} = 4.56$) ส่วนข้อที่เหลือนี้อีกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 8 การเป็นครูจะต้องการความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ($\bar{x} = 4.49$) ข้อที่ 1 ความรู้สึก ภูมิใจที่ได้เลือกเรียนวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.44$) ข้อที่ 3 เป็นผู้ที่พอใจที่จะช่วยเพิ่มพูน ความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ($\bar{x} = 4.26$) ข้อที่ 4 ท่านประสงค์เป็นครูในท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุอุดมการณ์ของวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.18$) ข้อที่ 2 เมื่อจบการศึกษาแล้วตั้งใจว่าจะประกอบอาชีพครูอย่างแน่นอน ($\bar{x} = 4.15$) ข้อที่ 5 ที่เลือกเรียนครู เพราะได้เห็นแบบอย่างที่ดีและมีความประทับใจครูที่เคยสอน ($\bar{x} = 4.07$) และข้อที่ 6 ท่านเป็นผู้ที่ชอบให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่บุคคลอื่น ($\bar{x} = 4.03$)

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจภายใน ด้านความสนใจ
ต่อวิชาชีพครูในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

แรงจูงใจด้านต่าง ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
9. มีความรักและความสนใจในวิชาชีพครูมาก่อน	3.88	0.98	มาก
10. ชอบงานด้านการสอนเป็นพิเศษ	3.70	0.99	มาก
11. สามารถเรียนวิชาเกี่ยวกับความเป็นครูได้ดีกว่าการเรียนในวิชาอื่น ๆ	3.81	0.94	มาก
12. สามารถนำวิชาที่เรียนไปประยุกต์ใช้ได้	4.08	0.74	มาก
13. ตนเองมีความมั่นใจสูงที่จะไปประกอบวิชาชีพครู	3.91	0.89	มาก
14. ต้องการประกอบวิชาชีพครูเพราะใจรัก	3.95	0.96	มาก
15. คิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของตนเองมากที่สุด	3.86	0.99	มาก
รวม	3.88	0.93	มาก

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายในด้านความสนใจต่อวิชาชีพครูในการประกอบวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 12 สามารถนำวิชาที่เรียนไปประยุกต์ใช้ได้ ($\bar{x} = 4.08$) ข้อที่ 14 ต้องการประกอบวิชาชีพครูเพราะใจรัก ($\bar{x} = 3.95$) ข้อที่ 13 ตนเองมีความมั่นใจสูงที่จะไปประกอบวิชาชีพครู ($\bar{x} = 3.91$) ข้อที่ 9 มีความรักและความสนใจในวิชาชีพครูมาก่อน ($\bar{x} = 3.88$) ข้อที่ 15 คิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของตนเองมากที่สุด ($\bar{x} = 3.86$) ข้อที่ 11 สามารถเรียนวิชาเกี่ยวกับความเป็นครูได้ดีกว่าการเรียนในวิชาอื่น ๆ ($\bar{x} = 3.81$) และข้อที่ 10 ชอบงานด้านการสอนเป็นพิเศษ ($\bar{x} = 3.70$)

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจภายใน ด้านการมองเห็นคุณค่าต่อวิชาชีพครูในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

แรงจูงใจด้านต่าง ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
16. การเป็นครูทำให้ได้ทำประโยชน์กับสังคมได้มาก	4.49	0.68	มาก
17. วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่เสียละและมีเกียรติ	4.55	0.67	มากที่สุด

ตารางที่ 14 (ต่อ)

แรงจูงใจด้านต่าง ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
18. วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ให้ความเมตตากรุณาแก่ทุกคน	4.41	0.70	มาก
19. วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ตั้งอยู่ในหลักของเหตุผล	4.40	0.73	มาก
20. วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ	4.54	0.68	มากที่สุด
21. อาชีพครูเปรียบเสมือนแสงเทียนที่ช่วยให้แสงสว่างแก่บุคคลอื่น	4.59	0.65	มากที่สุด
22. เป็นอาชีพที่มีผู้อื่นนับถือ	4.45	0.70	มาก
รวม	4.49	0.69	มาก

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายในด้านการมองเห็นคุณค่าต่อวิชาชีพครูในการประกอบวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 21 อาชีพครูเปรียบเสมือนแสงเทียนที่ช่วยให้แสงสว่างแก่บุคคลอื่น ($\bar{x} = 4.59$) ข้อที่ 17 วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่เสียสละและมีเกียรติ ($\bar{x} = 4.55$) และข้อที่ 20 วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ ($\bar{x} = 4.54$) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 16 การเป็นครูทำให้ได้ทำประโยชน์กับสังคมได้มาก ($\bar{x} = 4.49$) ข้อที่ 22 เป็นอาชีพที่มีผู้อื่นนับถือ ($\bar{x} = 4.45$) ข้อที่ 18 วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ให้ความเมตตากรุณาแก่ทุกคน ($\bar{x} = 4.41$) และข้อที่ 19 วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ตั้งอยู่ในหลักของเหตุผล ($\bar{x} = 4.40$)

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจภายนอก

ด้านการยอมรับนับถือในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

แรงจูงใจด้านต่าง ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
23. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม	4.45	0.69	มาก
24. เป็นอาชีพที่สามารถยกระดับฐานะทางสังคมของตนให้สูงขึ้น	4.23	0.75	มาก
25. สังคมให้การยอมรับบุคคลที่มีความรู้ทางวิชาการ	4.36	0.69	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

แรงจูงใจด้านต่าง ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
26. เป็นอาชีพที่ต้องได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานอื่น ๆ	4.30	0.70	มาก
27. เป็นอาชีพที่ต้องมีความพยายามเรียนรู้ตลอดเวลา	4.47	0.70	มาก
รวม	4.36	0.70	มาก

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอกด้านการยอมรับนับถือในการประกอบวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 27 เป็นอาชีพที่ต้องมีความพยายามเรียนรู้ตลอดเวลา ($\bar{x} = 4.47$) ข้อที่ 23 เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม ($\bar{x} = 4.45$) ข้อที่ 25 สังคมให้การยอมรับบุคคลที่มีความรู้ทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.36$) ข้อที่ 26 เป็นอาชีพที่ต้องได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{x} = 4.30$) และข้อที่ 24 เป็นอาชีพที่สามารถยกระดับฐานะทางสังคมของตนให้สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.23$)

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจภายนอก

ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

แรงจูงใจด้านต่าง ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
28. มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน	4.38	0.64	มาก
29. มีโอกาสเก็บเกี่ยวความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน เพื่อนำไปใช้ในอนาคต	4.34	0.68	มาก
30. เป็นงานที่ทำหายความรู้ และความสามารถ	4.30	0.70	มาก
31. มีความชัดเจนในขอบเขตหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน	4.29	0.71	มาก
รวม	4.33	0.68	มาก

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอกด้านลักษณะงานความรับผิดชอบในการประกอบวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 28 มี

โอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ($\bar{x} = 4.38$) ข้อที่ 29 มีโอกาสเก็บเกี่ยวความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน เพื่อนำไปใช้ในอนาคต ($\bar{x} = 4.34$) ข้อที่ 30 เป็นงานที่ท้าทายความรู้และความสามารถ ($\bar{x} = 4.30$) และข้อที่ 31 มีความชัดเจนในขอบเขตหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.29$)

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจภายนอก

ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง ในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะ
วิกฤตทางเศรษฐกิจ

แรงงูใจด้านต่าง ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
32. เป็นอาชีพที่ได้สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์	4.13	0.85	มาก
33. มีการจัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม	4.07	0.84	มาก
34. เงินเดือนและสวัสดิการที่มี เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ มีความเหมาะสม	3.93	0.96	มาก
35. เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	4.31	0.83	มาก
รวม	4.11	0.87	มาก

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจภายนอกด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง ในการประกอบวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 35 เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ($\bar{x} = 4.31$) ข้อที่ 32 เป็นอาชีพที่ได้สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ ($\bar{x} = 4.13$) ข้อที่ 33 มีการจัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.07$) และข้อที่ 34 เงินเดือนและสวัสดิการที่มี เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.93$)

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงใจภายนอก
ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทาง
เศรษฐกิจ

แรงงใจด้านต่าง ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
36. เป็นอาชีพที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	4.41	0.68	มาก
37. เป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าในอนาคต	4.17	0.84	มาก
38. เป็นอาชีพที่ได้รับ โอกาสให้ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ	4.19	0.80	มาก
39. มีโอกาสได้รับการส่งเสริมในการศึกษาต่อฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ	4.34	0.69	มาก
40. มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน	4.11	0.87	มาก
รวม	4.24	0.78	มาก

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงใจภายนอกด้านการพัฒนาและ
ความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 36
เป็นอาชีพที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ($\bar{x} = 4.41$) ข้อที่ 39 มีโอกาสได้รับการส่งเสริมใน
การศึกษาต่อฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ($\bar{x} = 4.34$) ข้อที่ 38 เป็นอาชีพที่ได้รับ
โอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{x} = 4.19$) ข้อที่ 37 เป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าในอนาคต
($\bar{x} = 4.17$) และข้อที่ 40 มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 4.11$)

4.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจแต่ละด้านกับคะแนนระดับ

แรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

ตารางที่ 19 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับระดับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

เพศ	ระดับแรงจูงใจ					χ^2
	5	4	3	2	1	
ชาย	56	52	32	5	1	11.52*
หญิง	103	75	23	2	1	
รวม	159	127	55	7	2	350

*P<0.05

จากตารางพบว่า เพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับระดับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

อายุ	ระดับแรงจูงใจ					χ^2
	5	4	3	2	1	
ต่ำกว่า 19 ปี	49	35	12	1	0	5.51
20 - 23 ปี	108	91	43	7	2	
24 - 27 ปี	2	0	0	0	0	
28 ปีขึ้นไป	0	0	0	0	0	
รวม	157	126	55	8	2	350

*P<0.05

จากตารางพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กับระดับคะแนนระดับ
แรงงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ระดับแรงงใจ					χ^2
	5	4	3	2	1	
ต่ำกว่า 1.99	3	5	5	1	0	5.72
2.00 – 2.50	40	41	23	3	0	
2.51 – 2.99	56	34	11	2	1	
3.00 ขึ้นไป	60	47	17	2	1	
รวม	159	127	56	8	2	350

*P<0.05

จากตารางพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความสัมพันธ์กับระดับแรงงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของครอบครัว กับระดับคะแนนระดับ
แรงงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

รายได้ (บาท)	ระดับแรงงใจ					χ^2
	5	4	3	2	1	
น้อยกว่า 5,000	14	11	6	1	0	3.90
5,001 – 9,999	57	44	16	2	0	
10,000 – 14,999	40	35	16	2	0	
15,000 บาทขึ้นไป	48	37	17	3	1	
รวม	159	127	55	8	1	350

*P<0.05

จากตารางพบว่า รายได้ของครอบครัว มีความสัมพันธ์กับระดับแรงงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายจ่ายของครอบครัวกับระดับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

รายจ่าย (บาท)	ระดับแรงจูงใจ					χ^2
	5	4	3	2	1	
น้อยกว่า 1,500	5	3	1	0	0	10.70
1,501 – 3,000	18	12	4	0	0	
3,001 – 5,000	32	27	10	1	0	
5,001 – 9,999	48	37	15	3	0	
10,000 บาทขึ้นไป	56	48	25	3	1	
รวม	159	137	55	7	1	350

*P<0.05

จากตารางพบว่า รายจ่ายของครอบครัว มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาระดับของบิดา กับระดับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

การศึกษาของบิดา	ระดับแรงจูงใจ					χ^2
	5	4	3	2	1	
ประถมศึกษา	72	64	28	3	1	75.92*
มัธยมศึกษาตอนต้น – ปวช.	48	33	13	2	1	
ปวส. , อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	10	10	7	1	0	
ปริญญาตรี	26	17	6	1	0	
ปริญญาโทขึ้นไป	2	2	23	0	0	
รวม	158	126	77	7	2	350

*P<0.05

จากตารางพบว่า การศึกษาระดับของบิดา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษามารดา กับระดับคะแนนระดับ
แรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

การศึกษามารดา	ระดับแรงจูงใจ					χ^2
	5	4	3	2	1	
ประถมศึกษา	77	65	29	3	1	5.75
มัธยมศึกษาตอนต้น - ปวช.	48	36	13	2	1	
ปวส. , อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	6	7	5	1	0	
ปริญญาตรี	27	17	7	1	0	
ปริญญาโทขึ้นไป	2	1	1	0	0	
รวม	160	126	55	7	2	350

*P<0.05

จากตารางพบว่า การศึกษามารดา มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการประกอบ
วิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพของบิดา กับระดับคะแนนระดับแรงจูงใจใน
การประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

อาชีพของบิดา	ระดับแรงจูงใจ					χ^2
	5	4	3	2	1	
รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	35	27	13	2	1	4.15
ลูกจ้างภาคเอกชน	33	20	9	1	0	
อาชีพอิสระ / ธุรกิจส่วนตัว	56	49	18	2	1	
เกษตรกร	35	31	15	2	0	
รวม	159	127	55	7	2	350

*P<0.05

จากตารางพบว่า อาชีพของบิดา มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพ
ครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพของมารดา กับระดับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

อาชีพของมารดา	ระดับแรงจูงใจ					χ^2
	5	4	3	2	1	
รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	18	13	5	1	0	4.96
ลูกจ้างภาคเอกชน	28	16	6	1	0	
อาชีพอิสระ / ธุรกิจส่วนตัว	69	64	29	4	1	
เกษตรกรกรรม	45	35	15	2	1	
รวม	160	128	55	8	2	350

*P<0.05

จากตารางพบว่า อาชีพของมารดา มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ประกอบด้วย ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู (X_1) ด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู (X_2) ด้านการมองเห็นคุณค่าของ (X_3) วิชาชีพครู แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับ (X_4) ถือ ด้านความรับผิดชอบ (X_5) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง (X_6) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า (X_7) กับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ (Y)

ตัวแปร	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y
X_1	0.598*	0.581*	0.570*	0.540*	0.654*	0.687*	0.608*
X_2		0.734*	0.625*	0.467*	0.571*	0.707*	0.631*
X_3			0.670*	0.451*	0.611*	0.626*	0.614*
X_4				0.484*	0.573*	0.657*	0.652*
X_5					0.576*	0.501*	0.422*
X_6						0.701*	0.664*
X_7							0.732*

*P<0.05

จากตารางพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ประกอบด้วยด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู (X_1) ด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู (X_2) ด้านการมองเห็นคุณค่าของ (X_3) วิชาชีพครู แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับ (X_4) ถือ ด้านความรับผิดชอบ (X_5) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง (X_6) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว การศึกษาของบิดา การศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดาส่วนแรงจูงใจภายใน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ความสนใจ ความตั้งใจ และการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพครู และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ความสำเร็จ / ผลสัมฤทธิ์ผลของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะและขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบ และการพัฒนาและความก้าวหน้าของงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ 4 คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง จำนวนทั้งหมด 8,394 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามี จำนวน 374 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970 : 608 – 609) ซึ่งผลจากการเก็บข้อมูลได้แบบสอบถามคืนจำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 93.58 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว การศึกษาของบิดา การศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู และด้านการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพครู

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ศักดิ์ศรี และความมั่นคง และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3: ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative analysis) ของข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม นำมาทำการวิเคราะห์และหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนตัว และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละของความถี่ แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย เลขคณิต (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

3. หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจแต่ละด้านกับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยใช้สถิติดังนี้

3.1 สหสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว การศึกษาของบิดา การศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา และอาชีพของมารดา กับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยใช้ไคสแควร์ (Chi - square : χ^2)

3.2 สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในแต่ละด้าน กับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โพรดัก โมเมนต์ (Pearson product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ การนำเสนอผล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า นักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ 4 คณะครุศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 23 ปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.00 ขึ้นไป ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีรายได้รวมของครอบครัวประมาณ 5,001 – 9,999 บาท และรายจ่าย

รวมของครอบครัวประมาณ 10,000 บาทขึ้นไป บิดาและมารดาของผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาและมีประกอบอาชีพอิสระ/ธุรกิจส่วนตัว

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพ พบว่า แรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแรงจูงใจภายในและภายนอก พบว่า ทุกด้านของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจภายนอก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง และแรงจูงใจภายใน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพ ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพ และด้านความสนใจต่อวิชาชีพ ซึ่งสามารถจำแนกแรงจูงใจในแต่ละด้านดังนี้

2.1 แรงจูงใจภายใน ด้านเจตคติ พบว่าอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เห็นว่าวิชาชีพ เป็นวิชาชีพที่มีประโยชน์ต่อบุคคล และสังคม ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การเป็นครูจะต้องหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ความรู้สึก ภูมิใจที่ได้เลือกเรียนวิชาชีพ และเป็นผู้ที่พอใจที่จะช่วยเพิ่มพูน ความรู้ให้แก่บุคคลอื่น

2.2 แรงจูงใจภายใน ด้านความสนใจต่อวิชาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สามารถนำวิชาที่เรียนไปประยุกต์ใช้ได้ ต้องการประกอบวิชาชีพเพราะใจรัก และตนเองมีความมั่นใจสูงที่จะไปประกอบวิชาชีพ

2.3 แรงจูงใจภายใน ด้านการมองเห็นคุณค่าต่อวิชาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อาชีพเปรียบเสมือนแสงเทียนที่ช่วยให้แสงสว่างแก่บุคคลอื่น วิชาชีพเป็นอาชีพที่เสียสละและมีเกียรติ และ วิชาชีพเป็นอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การเป็นครูทำให้ได้ทำประโยชน์กับสังคมได้มาก เป็นอาชีพที่มีผู้อื่นนับถือ และวิชาชีพให้ความเมตตา กรุณาแก่ทุกคน

2.4 แรงจูงใจภายนอก ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ เป็นอาชีพที่ต้องมีความพยายามเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม และสังคมให้การยอมรับบุคคลที่มีความรู้ทางวิชาการ

2.5 แรงจูงใจภายนอก ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีโอกาสเก็บเกี่ยวความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน เพื่อนำไปใช้ในอนาคต และเป็นงานที่ท้าทายความรู้และความสามารถ

2.6 แรงจูงใจภายนอก ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง เป็นอาชีพที่ได้สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ และมีการจัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม

2.7 แรงจูงใจภายนอก ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ เป็นอาชีพที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีโอกาสได้รับการส่งเสริมในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ และเป็นอาชีพที่ได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจแต่ละด้านกับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ และการศึกษาของบิดา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว การศึกษาของมารดา อาชีพของบิดาและอาชีพของมารดา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ประกอบด้วยด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู ด้านการมองเห็นคุณค่าของ วิชาชีพครู แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับ ถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลของนักศึกษาที่เรียนวิชาชีพครู มีแรงจูงใจภายในและภายนอกในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพจน์ (2548) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจภายในหรือภายนอก จะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม ซึ่งมีการควบคุมได้เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้สำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผล แสดงให้เห็นว่าทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกนั้น เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ดังแนวความคิดของสงวน (2528) ที่แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน จะเกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการ และแรงจูงใจภายนอก จะเกิดจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแรงจูงใจทั้งสองประเภทนี้คือ ตัณหาหรือความอยากตามหลักของพระพุทธศาสนานั้นเองหรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งก็ได้ว่า แรงจูงใจนั้นเกิดจากตัณหาของมนุษย์

เมื่อพิจารณาปัจจัย พบว่า แรงจูงใจภายนอก ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง และแรงจูงใจภายใน ด้านการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพครู ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู และด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ (2542) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการของข้าราชการครูสาขาช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง มีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเออซูเบล(ทองหล่อ. 2535) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นมาจากความต้องการของบุคคล 6 ประการด้วยกัน คือ ความต้องการใฝ่รู้ ความต้องการการเปลี่ยนแปลง ความต้องการการเคลื่อนไหวความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความต้องการความรู้ และความต้องการชื่อเสียง ทฤษฎีลำดับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า มนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดิ้นรนเพื่อต่อสู่สู่จุดมุ่งหมายของตนเอง แต่เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจแต่ละด้านกับคะแนนระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พบว่า เพศ และการศึกษาของบิดากับคะแนนระดับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กล่าวอีกอย่างคือ เพศ และการศึกษาของบิดามีความแตกต่างกัน เนื่องมาจากปัจจุบันจะเห็นได้ว่าผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูส่วนใหญ่เป็น

เพศหญิง เนื่องจากมีความละเอียดอ่อน รอบคอบ อีกทั้งการศึกษาของบิดาก็มีความสัมพันธ์ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าบิดา ที่มีการศึกษาระดับที่สูง ก็ย่อมที่จะให้บุตรของตนได้มีการศึกษาสูง ๆ และ ประกอบอาชีพที่ดี มีฐานะที่มั่นคง และปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจไม่เหมือนสมัยก่อน การหางานทำใน บริษัทใหญ่ ๆ ก็เป็นเรื่องยาก ดังนั้นจึงต้องอาศัยการศึกษาสูง ๆ เป็นหลัก บิดาและมารดาทุกคนจึง มุ่งให้บุตรมีศึกษามากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนอายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว การศึกษาของมารดา อาชีพของบิดาและอาชีพของมารดา ไม่มีความสัมพันธ์ กับระดับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของพงศภัฏวัลย์ (2545) ที่พบว่าแผนการเรียน ระดับชั้นเรียน และรายได้ของผู้ปกครอง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เนื่องจากนักศึกษามีความคิดเป็นของตนเองมากยิ่งขึ้น และมีความมั่นใจในการเรื่องประกอบอาชีพ ของตนเองเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีความสัมพันธ์กับการประกอบวิชาชีพครู ภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

สำหรับแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ประกอบด้วยด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู ด้านการมองเห็นคุณค่าของ วิชาชีพครู แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับ ถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการประกอบ วิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ซึ่งตรงตามประเภทแรงจูงใจ ที่สภาวะของบุคคลที่มีความ ต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมา เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดา บังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ หรือสภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้ มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะ วิกฤตทางเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ พิจารณาดำเนินการในประเด็น แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก มีอิทธิพลต่อการประกอบ วิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนควรมีกิจกรรมหรือการ เรียนการสอนให้นักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เพราะให้มีบุคลากรในการประกอบวิชาชีพ มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ได้ก่อให้เกิดความคิดแก่ผู้วิจัยในด้านต่าง ๆ จึงอยากเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพครู

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในเขตต่าง ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกันเพราะอาจจะพบข้อแตกต่างที่น่าสนใจ
2. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู ตามทฤษฎีแรงจูงใจของนักวิชาการท่าน ๆ
3. ควรศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการเลือกประกอบอาชีพครูในปัจจุบัน



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. จิตวิทยาการศึกษา นอกโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศรีเดชา, 2528.

กิติ ตั๊กคานนท์. นักบริหารทันสมัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บัณฑิตออฟฟาย, 2533.

เจียรนัย จิระโร. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2544.

คารณี พานทอง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การจูงใจเพื่อผลงาน. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์, 2528.

พงศ์ถวัลย์ ทวีวงศ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลายในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การวัดและ ประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

พรณี ชูทัยเจนจิต. แรงจูงใจและความต้องการ. เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยา พื้นฐานเพื่อการแนะแนว. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523.

พิมพ์ใจ ตริสตัยพันธ์. ทักษะคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่าย วิชาการ ในสถาบันการศึกษา ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ชัยอนันต์ สทุทรวณิช. การเมืองกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ความต้องการแรงจูงใจ แหล่งที่มา

<http://els.nrsu.ac.th/advertising/chapter3.html> (27 มิถุนายน 2548), 2548.

บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2523.

ปริญญา บุญล้ำเลิศ. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนศรีธนาพณิชยการเทคโนโลยีเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.

ยววรรณดา พานทอง. รายงานสารคดีชุดครูไทย ตอนที่ 29 เรื่อง สกศ. ศึกษาแนวทางแก้ปัญหาขาด แคลนครู ออกอากาศวันจันทร์ที่ 22 พฤษภาคม 2549.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรพจน์ สิงหาราช. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่อะดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททการเขต 1.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.
- วัชร ทรัพย์มี. การแนะแนวอาชีพ. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- เรณู สังข์ทองจีน. การประกอบอาชีพของแรงงานหญิงในกรุงเทพฯ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ประกอบการอาชีพหาบเร่ประเภทอาหาร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต, 2528.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. สิ่งเร้าและแรงจูงใจ. เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539.
- สถาบันราชภัฏธนบุรี . จิตวิทยาอุตสาหกรรม แหล่งที่มา
<http://www.dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html> (27 มิถุนายน 2548) , 2548.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : เจริญรัตน์การพิมพ์, 2529.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีสังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2533.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- สุชา จันทน์เอม. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2542.
- สำเร็จ จันทรสุวรรณ & สุวรรณ บัวทวน. เอกสารการสอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.
- เสาวภา ธรรมบุตร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพครู : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2525.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อภิชาติ ศรีอริยะ. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการประกอบอาชีพรับราชการ ของ
ข้าราชการครู สายช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2542.

อำนาจ แสงสว่าง. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร. บริษัท อักษราพิพัฒน์ จำกัด, 2536.

อนุกุล กริแสง. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. พิษณุโลก : โครงการตำรามหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2536.

ภาษาอังกฤษ

Albrow, M. **Bureaucracy**. New York : Praeger Publishers, 1970.

Blau, P.M. **Dynamic of Bureaucracy**. Chicago : University of Chicago Press, 1957.

Heady, F. **Public Administration : A Comparative Perspectives**. New Jersey : Prentice-Hall,
1966.

Herzberg, Frederick. **The Motivation to Work**. New York : John Willey and Sons, Inc., 1959.

Hilgard, Ernest R. **Introduction to Psychology**. New York : Harcourt, Brace and World Inc.,
1981.


Hummel, R.P. **The Bureaucracy Experience**. New York : St. Martin's Press, 1977.

Maslow, A.H. **Motivation and Personality**. New York : Harper & Row Publishers, 1970.

Morgan, Clifford and Richard A. King. **Introduction to Psychology**. New York : McGraw-
Hill Book Co., 1966.

Vroom, Victor H. **Management and Motivation**. Baltimore : Penguin, 1970.

Weber, M. **The Theory of Social and Economic Organizations**. New York : Free Press, 1964.



ภาคผนวก ก
หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและ
หนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามงานวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๙๑.๐๒/๓๐๒

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
๓๕๕ ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรวรรณ ชลวาสิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ”

การวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีที่จะให้คำแนะนำและตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเรงศักดิ์ มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบริการวิชาการและวิจัย

โทร. ๐-๒๒๙๒-๕๐๐๕-๑๕ ต่อ ๖๒๐๓

โทรสาร. ๐-๒๖๒๙-๕๒๐๕



ที่ ศธ ๐๕๙๑.๐๒/๓๐๒

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
๓๕๕ ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นาวาอากาศเอก คร.วีระชัย เซาว์กำเนิด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ”

การวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีที่จะให้คำแนะนำและตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นจึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเร็กซ์ดี มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบริการวิชาการและวิจัย

โทร. ๐-๒๒๙๒-๕๐๐๕-๑๕ ต่อ ๖๒๐๓

โทรสาร. ๐-๒๖๒๙-๕๒๐๕



ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๒/๓๐๒

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
๓๕๕ ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ”

การวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีที่จะให้คำแนะนำและตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเรingsักดิ์ มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบริการวิชาการและวิจัย

โทร. ๐-๒๒๘๒-๕๐๐๕-๑๕ ต่อ ๖๒๐๓

โทรสาร. ๐-๒๖๒๘-๕๒๐๕



ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๒/๑๓๑๕

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
๓๕๕ ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒ มิถุนายน ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม / คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ” นั้น

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ในคณะของท่านตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเรงศักดิ์ มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบริการวิชาการและวิจัย

โทร. ๐-๒๒๘๒-๕๐๐๕-๑๕ ต่อ ๖๒๐๓

โทรสาร. ๐-๒๖๒๘-๕๒๐๕

ภาคผนวก ข
ตัวอย่างแบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง
“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู
ภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ”

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้
 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ
 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ
2. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ
3. ความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู เพื่อเพิ่มบุคลากรในการประกอบวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น

ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ โดยใช้ความคิดเห็นของท่าน
 กรุณาตอบตามความเป็นจริง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 19 ปี 20 - 23 ปี
 24 - 27 ปี 28 ปีขึ้นไป

3. ปัจจุบันกำลังศึกษา ณ มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ต่ำกว่า 1.99 2.00 - 2.50
 2.51 - 2.99 3.00 ขึ้นไป

5. รายได้รวมของครอบครัวจากการประกอบอาชีพของครอบครัว

น้อยกว่า 5,000 5,001 - 9,999
 10,000 - 14,999 15,000 ขึ้นไป

6. รายจ่ายรวมของครอบครัวจากการประกอบอาชีพของครอบครัว

น้อยกว่า 1,500 1,501 - 3,000
 3,001 - 5,000 5,001 - 9,999
 10,000 ขึ้นไป

7. การศึกษาสูงสุดของบิดา

ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น - ปลาย, ปวช.
 ปวส., อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี
 ปริญญาโทขึ้นไป

8. การศึกษาสูงสุดของมารดา

- ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น - ปลาย , ปวช.
 ปวส. , อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี
 ปริญญาโทขึ้นไป

9. อาชีพหลักของบิดา

- รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างภาคเอกชน
 อาชีพอิสระ / ธุรกิจส่วนตัว เกษตรกรรม

10. อาชีพหลักของมารดา

- รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างภาคเอกชน
 อาชีพอิสระ / ธุรกิจส่วนตัว เกษตรกรรม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

คำชี้แจง แบบสอบถามในส่วนนี้ มีทั้งหมด 40 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เป็นแรงจูงใจหรืออิทธิพลที่มีความสำคัญมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง เป็นแรงจูงใจหรืออิทธิพลที่มีความสำคัญมาก
 ระดับ 3 หมายถึง เป็นแรงจูงใจหรืออิทธิพลที่มีความสำคัญปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง เป็นแรงจูงใจหรืออิทธิพลที่มีความสำคัญน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เป็นแรงจูงใจหรืออิทธิพลที่มีความสำคัญน้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
แรงจูงใจภายใน					
ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู					
1. ความรู้สึก ภูมิใจที่ได้เลือกเรียนวิชาชีพครู					
2. เมื่อจบการศึกษาแล้ว ตั้งใจว่าจะประกอบอาชีพครูอย่างแน่นอน					
3. เป็นผู้ที่พอใจที่จะช่วยเพิ่มพูน ความรู้ให้แก่บุคคลอื่น					
4. ท่านประสงค์เป็นครู ในท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุอุดมการณ์ของวิชาชีพครู					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
5. ที่เลือกเรียนครู เพราะได้เห็นแบบอย่างที่ดี และมีความประทับใจครูที่เคยสอน					
6. ท่านเป็นผู้ที่ชอบให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่บุคคลอื่น					
7. ท่านเห็นว่าวิชาชีพครู เป็นวิชาชีพที่มีประโยชน์ต่อบุคคล และสังคม					
8. การเป็นครูจะต้องหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา					
ด้านความสนใจต่อวิชาชีพครู					
9. มีความรักและความสนใจในวิชาชีพครูมาก่อน					
10. ชอบงานด้านการสอนเป็นพิเศษ					
11. สามารถเรียนวิชาเกี่ยวกับความเป็นครู ได้ดีกว่าการเรียนในวิชาอื่น ๆ					
12. สามารถนำวิชาที่เรียน ไปประยุกต์ใช้ได้					
13. ตนเองมีความมั่นใจสูงที่จะไปประกอบวิชาชีพครู					
14. ต้องการประกอบวิชาชีพครูเพราะใจรัก					
15. คิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของตนเองมากที่สุด					
ด้านการมองเห็นคุณค่าต่อวิชาชีพครู					
16. การเป็นครูทำให้ได้ทำประโยชน์กับสังคมได้มาก					
17. วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่เสียละและมีเกียรติ					
18. วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ให้ความเมตตากรุณาแก่ทุกคน					
19. วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ตั้งอยู่ในหลักของเหตุผล					
20. วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ					
21. อาชีพครูเปรียบเสมือนแสงเทียนที่ช่วยให้แสงสว่างแก่บุคคลอื่น					
22. เป็นอาชีพที่มีผู้อื่นนับถือ					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
แรงจูงใจในภายนอก					
ด้านการยอมรับนับถือ					
23. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม					
24. เป็นอาชีพที่สามารถยกระดับฐานะทางสังคมของตนให้สูงขึ้น					
25. สังคมให้การยอมรับบุคคลที่มีความรู้ทางวิชาการ					
26. เป็นอาชีพที่ต้องได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานอื่น ๆ					
27. เป็นอาชีพที่ต้องมีความพยายามเรียนรู้ตลอดเวลา					
ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ					
28. มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน					
29. มีโอกาสเก็บเกี่ยวความรู้และประสบการณ์จากการทำงานเพื่อนำไปใช้ในอนาคต					
30. เป็นงานที่ทำท้าทายความรู้และความสามารถ					
31. มีความชัดเจนในขอบเขตหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน					
ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง					
32. เป็นอาชีพที่ได้สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์					
33. มีการจัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม					
34. เงินเดือนและสวัสดิการที่มี เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ มีความเหมาะสม					
35. เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					
ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า					
36. เป็นอาชีพที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา					
37. เป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าในอนาคต					
38. เป็นอาชีพที่ได้รับโอกาสให้ทำงานที่ทำท้าทายความสามารถ					
39. มีโอกาสได้รับการส่งเสริมในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ					
40. มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์

คณะผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน
(ภาษาอังกฤษ) Ms.Rung-aroon Sripan

2. รหัสประจำตัวประชาชน 3 6099 00109 19 7

3. ตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานมหาวิทยาลัย (อาจารย์)

4. หน่วยงานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก พร้อมโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตเทเวศร์

399 ถนนสามเสน แขวงวัชรระ เขตดุสิต

กรุงเทพมหานคร 10300 โทร. 02 6285203 ต่อ 6153 โทรสาร 02 6285201

E-mail : rung_koys@hotmail.com

5. ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สาขา วิศวกรรมไฟฟ้า เอกวิชา อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม

ปริญญาตรี จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์ สาขา วิศวกรรมอุตสาหการ เอกวิชา อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ สาขาอิเล็กทรอนิกส์ เอกวิชา อิเล็กทรอนิกส์-คอมพิวเตอร์

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

คอมพิวเตอร์ การเดินระบบ LAN และการวิจัย

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละ ข้อเสนอการวิจัย เป็นต้น

7.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : -

7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย : ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณผลประโยชน์ของสถาบัน ประจำปี 2551

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ งบประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2551

7.3 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : การศึกษาคุณสมบัติของผู้เรียนที่เข้าสู่กระบวนการผลิตบัณฑิตในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณผลประโยชน์ ประจำปี 2550

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของครูช่างอุตสาหกรรมที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณผลประโยชน์ (งบกลาง) ประจำปี 2550

7.4 งานวิจัยที่กำลังทำ :-



ผู้ร่วมวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นายเชาวน์วัฒน์ อูมานนท์
(ภาษาอังกฤษ) Mr. Chaowat Aumarnont
2. รหัสประจำตัวประชาชน 3 1017 0198 501 6
3. ตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานราชการ (อาจารย์)
4. หน่วยงานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก พร้อมโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตเทเวศร์
399 ถนนสามเสน แขวงวัชรฯ เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
โทร. 02 6285203 ต่อ 6153 โทรสาร 02 628-5201
E-mail : aumarnont@hotmail.com
5. ประวัติการศึกษา
ปริญญาตรี จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์ สาขา วิศวกรรมศาสตร์
อุตสาหกรรม เอกวิชา อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล วิทยาเขตพระนครเหนือ สาขา อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม
6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ
คอมพิวเตอร์ บาสเกตบอล
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพ
ในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละ
การวิจัย เป็นต้น
 - 7.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : -
 - 7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย : -
 - 7.3 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : -
 - 7.4 งานวิจัยที่กำลังทำ : -