ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ

สารนิพนธ์

ของ

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

130084

สารนิพนธ์

เรื่อง

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ

ของ

นางสาวจิราภรณ์ ไทยกิ่ง

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก จิตวิทยาการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธ์มณี)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรจิตวิทยาการศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล)
หัวหน้าภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา

วันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2541

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธ์มณี)

..... กรรมการ
(อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ประธานควบคุมสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธ์มณี และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.กษมา วรวรรณ เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และนางมัณฑนา สังขะกฤษณ์ รองเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้กรุณาอนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณข้าราชการทุกท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

ขอกราบขอบพระคุณ นายประกอบ พรหมรักษ์ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู และ นายเฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ได้กรุณาอนุญาตให้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายสุรชาติ สังข์รุ่ง ผู้อำนวยการกองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 นางสาวประนอมศรี จันทนวงษ์ ผู้อำนวยการกองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 นายสุจินต์ ปัณราช ผู้อำนวยการกองวินัยและนิติการ นายโกศล ประคองเพชร ผู้อำนวยการกองวิชาการ-บริหารงานบุคคล นายสมบัติ ขวัญดี เลขานุการกรม นายเฉลียว อยู่สีมารักษ์ ผู้อำนวยการกองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ และนายอินทรี ผูกเกษร นักวิชาการสอบ 7 ที่ได้กรุณาอนุญาตให้แจกแบบสอบถาม และขอให้ข้าราชการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และขอขอบคุณข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่องานวิจัยต่อไป

นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อบุญส่ง ไทยกิ่ง คุณป้ากิมยุค เคร่งจริง คุณบุญสม-คุณวิลาวัณย์ ไทยกิ่ง รวมทั้งพี่ ๆ น้องๆ หลาน และ คุณสุเทพ ทวีเหลือ ที่ได้ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในด้านการเรียนแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จการศึกษามหาบัณฑิตในครั้งนี้

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง

สารบัญ

บทที่ หน้า

1 บทนำ

ภูมิหลัง 1

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า 3

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า 4

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า 4

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า 4

นิยามคำศัพท์เฉพาะ 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....8

ความหมายของแรงจูงใจ 8

ความสำคัญของแรงจูงใจ 9

ลักษณะของแรงจูงใจ 10

ประโยชน์ของแรงจูงใจ 13

องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 15

ทฤษฎีแรงจูงใจ 23

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 27

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว 32

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 32

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี.....36

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน 39

บทที่ หน้า

3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 42

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 42

วิธีการสร้างเครื่องมือ.....43

การหาคุณภาพของเครื่องมือ 50

การรวบรวมข้อมูล 51

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล 51

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....52

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล.....53

การวิเคราะห์ข้อมูล.....54

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า 54

ผลการศึกษาค้นคว้า 55

5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทย่อ 63

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า 63

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า 63

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า 63

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 63

การวิเคราะห์ข้อมูล 64

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล 64

อภิปรายผล 65

ข้อเสนอแนะ 71

บรรณานุกรม 72

บทที่ หน้า

ภาคผนวก 81
ภาคผนวก ก. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 82
ภาคผนวก ข. คุณภาพของเครื่องมือ 101
ประวัติย่อของผู้วิจัย 103

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดและเพศ.....42

2 แสดงจำนวนร้อยละของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มประชากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัดและบุคลิกภาพ.....55

3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ และด้านตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน.....58

4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.....60

5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูเป็นเกณฑ์ โดยใช้ การวิเคราะห์แบบ Stepwise.....61

6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Stepwise.....62

7 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน.....101

8 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.....102

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์การประกอบด้วยปัจจัยสี่ประการได้แก่ มนุษย์ เงิน วัตถุดิบ และการจัดการ (สมยศ นาวีการ. 2540 : 29) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือองค์การในระบบราชการ มนุษย์สามารถทำให้องค์การล้มเหลวหรือสำเร็จได้ หากในองค์การมีบุคคลที่มีคุณภาพสูง ก็สามารถบริหารองค์การได้สำเร็จ ตรงกันข้ามองค์การที่ล้มเหลวถ้ามีบุคคลที่มีคุณภาพต่ำ (อรุณ รักธรรม. 2533 : 109) ผู้บริหารต้องพยายามสร้างทีมงานให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างพลังให้เกิดการรวมกลุ่มกันทำงาน โดยทำงานเป็นทีมกล่าวคือ ให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการวางแผนล่วงหน้า เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นอย่างไร มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก แบ่งงานกันรับผิดชอบ ให้สมาชิกร่วมกันตัดสินใจ แบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เลือกสมาชิกที่มีความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถใช้ข้อขัดแย้งเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ สนับสนุนให้มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อช่วยสร้างความสามัคคีรักใคร่กันในองค์การ จะช่วยให้การทำงานก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 102-103)

ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ โดยสร้างสิ่งจูงใจที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ รวมทั้งผู้บริหารต้องสามารถประสานบทบาทขององค์การและบทบาทของผู้ร่วมงานเข้าด้วยกัน ให้อยู่ในดุลยภาพที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพ (นิภา แก้วศรีงาม. 2527: 22 , ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2533 : 159)

นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การดังที่สเตียร์และปอร์เตอร์ (ศรีรัตน์ บุญอริยะ. 2538 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Steers and Porter. 1977) กล่าวว่าบุคคลที่มีความพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสามประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถ หรือลักษณะส่วนตัวและความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน และยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอีก ดังที่ คูเปอร์ (อังคณา กสีย์สวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Cooper. 1958) กิลเมอร์ (ศรีเรือน โกศลวัฒน์. 2527 : 21 - 22 ; อ้างอิงมาจาก Gilmer. 1966) เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2539 : 54 - 61) และสุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 - 140) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความ

พอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องตรงกับความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี เช่น วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน สภาพห้องทำงาน แสง เสียง เป็นต้น ส่วน เฟรนช์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 28 ; อ้างอิงมาจาก French : 1964) และสุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 - 140) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารงานของผู้บริหารต้องใช้ระบบให้ความเป็นธรรมกับทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพื่อทำให้บุคคลในองค์การเกิดความพอใจในการทำงาน และฟราชด์ แลนเดอร์ และพิดเกอร์ (1968 : 195) กล่าวว่าบุคคลในองค์การยังต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การได้มีส่วนร่วม ทำให้เกิดความภูมิใจในองค์การ ซึ่งความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับพิคอร์ส และไมเออร์ส (1981 : 116) เกศินี หงส์นันท์ (2518 : 130 - 131) และเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 54 - 61)

ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลใดมีความพอใจในการทำงานสูงจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อีกด้วยจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญที่จะสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2524 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Davis and Newston. 1985)

จากการที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกระทรวงศึกษาธิการ ได้สังเกตเห็นว่าจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยแต่ปริมาณงานมาก ทำให้เกิดการท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน และบรรยากาศในสถานที่ทำงานก็ไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานคับแคบ มีเอกสารวางอยู่ไม่เป็นระเบียบ มีฝุ่นละอองซึ่งมีผลต่อสุขภาพของข้าราชการ รวมทั้งโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีน้อยมาก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สำรวจข้อมูลจากข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ข้อแรกถามว่า ขณะที่ท่านปฏิบัติงานท่านมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีเป็นปัญหาในด้านใดบ้าง คำตอบที่ข้าราชการตอบคือ ด้านอัตรากำลังมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานการจัดสรรคนภายในหน่วยงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ร้อยละ 53.57 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีน้อยมาก ตำแหน่งและหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ขาดการพัฒนาความรู้ให้แก่ข้าราชการ ร้อยละ 62.50 ด้านบรรยากาศในการทำงาน สถานที่คับแคบ การถ่ายเทอากาศในห้องทำงานไม่ดี มีฝุ่นละออง มีกลิ่น เสียงดัง

การจัดวางเอกสารไม่เป็นระเบียบ ร้อยละ 46.43 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ ลักษณะงานไม่ค่อยพัฒนาด้านวิชาการ และด้านความรู้ ร้อยละ 30.36 ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 25 ด้านการบริหารงาน ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจ ขาดการให้คำแนะนำปรึกษา ให้ความสำคัญกับปัญหาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านตัวบุคลากรและด้านการปฏิบัติงานน้อย ไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่สามารถจะนำไปปฏิบัติได้ การบริหารงานยังขาดความยุติธรรม ขาดความโปร่งใส ร้อยละ 28.57 ด้านวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน มีปริมาณน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ ซ่อมบ่อยมาก ร้อยละ 19.64 ปริมาณงานมาก ร้อยละ 17.86 เพื่อนร่วมงานไม่มีน้ำใจ ขาดความร่วมมือ ร้อยละ 12.50

ข้อคำถามที่สองถามว่า เมื่อท่านมีปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ท่านได้แก้ปัญหาอย่างไรบ้าง คำตอบที่ข้าราชการตอบ คือ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยปรับปรุงงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ทำงานนอกเวลาทำงาน เอางานกลับไปทำที่บ้าน ร้อยละ 61.54 ขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ร้อยละ 48.08 ปรึกษาผู้ร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขในเรื่องการปฏิบัติงาน ร้อยละ 25 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่แก้ไขไม่ได้ ร้อยละ 7.69 ปรึกษาผู้มีประสบการณ์ ร้อยละ 5.77 ขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ร้อยละ 5.77 ปล่อยไว้เฉย ๆ ร้อยละ 5.77 และอื่น ๆ ได้แก่ ขอเปลี่ยนตำแหน่ง ขอย้ายไปอยู่กองอื่น ขอลาออก ร้อยละ 5.77

ข้อคำถามที่สามถามว่า ท่านคิดว่าท่านต้องการพัฒนาตัวเองในด้านใดบ้าง คำตอบที่ข้าราชการตอบคือ ต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบและงานด้านอื่น โดยทางสำนักงานควรจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือไปศึกษา ดูงานนอกสถานที่ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ร้อยละ 83.93 ต้องการความรู้ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้แก่ ด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 41.07 ต้องการศึกษาต่อ ร้อยละ 8.93 และต้องการพัฒนาความรู้ด้านอื่น ๆ เช่น ภาษาอังกฤษ การพูดในที่ชุมชน และบุคลิกภาพ ร้อยละ 12.50

จากการสำรวจปัญหาผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

2. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประกอบในการหาแนวทางสำหรับเลขาธิการก.ค. รองเลขาธิการ ก.ค. และผู้อำนวยการกอง ในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการและปรับปรุงงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2541 จำนวน 289 คน เป็นชาย 89 คน เป็นหญิง 200 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

2.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.4 ตำแหน่งงาน

2.1.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1.1.6 หน่วยงาน

2.1.1.7 บุคลิกภาพ

2.1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่

2.1.2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน

2.1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน

2.1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของข้าราชการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ และปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การที่ข้าราชการได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การที่ข้าราชการสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึงลักษณะเฉพาะของข้าราชการและสภาพทั่วไปของข้าราชการ ได้แก่

2.1.1 เพศ หมายถึง เพศหญิง และเพศชาย

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุจริงที่นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของข้าราชการ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1) 20 - 30 ปี

2) 31 - 40 ปี

3) 41 - 50 ปี

4) 51 - 60 ปี

2.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรชั้นสูงสุดของข้าราชการ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับเงินเดือนของข้าราชการ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1) ระดับ 1 - 2

2) ระดับ 3 - 4

3) ระดับ 5 - 6

4) ระดับ 7 - 8

2.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาเป็นปีที่นับตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1) ต่ำกว่า 5 ปี

2) 5 - 10 ปี

3) 11 - 15 ปี

4) 16 - 20 ปี

5) ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

2.1.6 หน่วยงาน หมายถึง หน่วยที่ข้าราชการปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่

1) สำนักงานเลขานุการกรม

2) กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

3) กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1

4) กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2

5) กองวิชาการบริหารงานบุคคล

6) กองวินัยและนิติการ

2.1.7 บุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของข้าราชการต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1.7.1 บุคลิกภาพแบบ เอ หมายถึง เป็นบุคลิกภาพของคนที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย

2.1.7.2 บุคลิกภาพแบบ บี หมายถึง บุคลิกภาพของคนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบการฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ อดทนรอคอยได้

2.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และการกระทำต่อสภาพการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้แก่

2.2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.2.1.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทอากาศภายในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณข้าราชการ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในที่ทำงาน การดูแลความสะอาดในสถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ เช่น เสียง ฝุ่นละออง หนู แมลงสาบ เป็นต้น

2.2.1.2 วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน เช่นเครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องถ่ายดิจิตอล กระดาษ และอื่น ๆ มีจำนวนเพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ความทันสมัย และคุณภาพการใช้งาน

2.2.1.3 อัตรากำลัง ได้แก่ ปริมาณข้าราชการที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ การจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงานที่สอดคล้องกับปริมาณงาน

2.2.1.4 การบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ความคิดของข้าราชการที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงาน และนโยบายของผู้บริหารในการบริหารงาน

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การยอมรับความคิดเห็น การให้ความเคารพ และการให้ความช่วยเหลือ

3. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนในส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง ระดับ 7 และระดับ 8 วิชาการ (8 ว.)

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   1.1 เอกสารที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
      1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
      1.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
      1.1.3 ลักษณะของแรงจูงใจ
      1.1.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ
      1.1.5 องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
      1.1.6 ทฤษฎีแรงจูงใจ
   1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว
   2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบ เอ และ บุคลิกภาพแบบ บี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คิดด์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2533 : 102 ; อ้างอิงมาจาก Kidd. 1973) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาลาตินว่า "Movere" ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "to move"มีความหมายว่าเป็นสิ่งโน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือปฏิบัติการ สตีร์ล และพอร์เตอร์ (Steere and Porter. 1979 : 5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้สามประการ คือแรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

บัญชามีกำลังใจ มีความตั้งใจและมีความเต็มใจในการทำงานมากที่สุด และจะทำอย่างไรจึงจะสามารถหันเหความตั้งใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่โดยได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (คารณี พานทอง พาฤสุข. 2530 : 290) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นสิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม. 2522 : 268) แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม พบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achivement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. 2523 : 2) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Lindgren. 1976 : 31 - 34) จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้และผลจากการจูงใจนี้ จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ

1.1.3 ลักษณะของแรงจูงใจ

ฮิลการ์ด (สมพร พรหมจรรย์. 2540 : 13 ; อ้างมาจาก Hilgard. 1962) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้คือ

ก. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย ฯลฯ

ข. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ

ค. ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม

ง. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self - Esteem Need)

จ. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self Actualization) คือรู้ถึงความสามารถที่ตนมีอยู่ ในการปฏิบัติการใด ๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

มอร์แกน (สมพร พรหมจรรย์. 2540 : 13 ; อ้างมากจาก Morgan. 1966) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

ก. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

ข. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในกลุ่มชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่นอยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528 : 227) และเชอร์รีฟ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2533 ; อ้างอิงมาจาก Sherif. 1956) มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ความต้องการ ความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติ ได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามการแสดงออกของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท (เชียรศรี วิวิธสิริ. 2527 ; 25 และ กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2528 : 227) คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงการที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตัวเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่นความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้มองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล

โดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528 : 94) กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจประกอบด้วย

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกนั้น เห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปของสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้นได้พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีจิตใจมั่นคงหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปของจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก

2. แรงจูงใจด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้รับการยกย่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมิใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาเชื่อถือ

3. แรงจูงใจด้านชื่อเสียง แรงจูงใจด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะในสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อนและชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคลแยกออกได้เป็น 2 ประเภทคือ อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว บุคคลซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราะตำแหน่งหน้าที่นั้น แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว แต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภทคือทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถหมายถึงการควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ด้านความคาดหวัง บุคคลจะมีความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ และความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้วความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้เป็นบุคคลที่มองโลกในทางบวกมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นการท้าทายที่น่าสนใจและสามารถจะเอาชนะได้แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือกว่าแล้ว จะทำให้มองโลกในทางลบ บุคคลที่มีความรู้สึกด้านความสามารถต่ำจะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาการท้าทายใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับมากกว่าที่จะพยายามบังคับควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกออกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือจะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ากว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรให้งานสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและสำคัญที่สุดของเงินก็คือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

จากเอกสารข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า แรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นกับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคมก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคมเป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับการยกย่องเกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรมโดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในจะมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อเป็นการปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักและศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

1.1.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 174) ได้ระบุถึงประโยชน์ของการจูงใจดังนี้

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 125 - 126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงาน ไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี ดังที่ว่า พลํ สงฺฆสฺส สามคฺคี

3. สร้างกำลังขวัญและท่าทีที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ

4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ

7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์การ อันก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์การ บุคลากรมีความผูกพันและศรัทธาต่อองค์การ ตลอดจนทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1.5 องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กิเซลลิ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างมาจาก Ghiselli. 1955) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือระดับของอาชีพ สถานะทางสังคม อายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา

คูเปอร์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างมาจาก Cooper. 1958) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม มีความสะดวกในการไป-กลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการอื่นๆ

เซเลนิค (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 28 ; อ้างมาจาก Zeleznik. 1958) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือรางวัลรางวัลดังกล่าวมี 2 ประเภท คือรางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น

เฟรนช์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 28 ; อ้างมาจาก French. 1964) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้างเงินเดือนและเพิ่มคุณวุฒิ
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปุรินทร์. 2536 : 39 ; อ้างอิงมาจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องานและการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

กิลเมอร์ (ศรีเรือน โกศลวัฒน์. 2527 : 21 - 22 ; อ้างอิงมาจาก Glimer. 1966) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้ การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึงเงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาถนัดหรือตามความสามารถเขาย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักจะมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชานี้ไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงาน และลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตนองค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ และมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อนิเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ชายและผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการวันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 ; 306 - 309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

ฟรายค์ แลนเดอร์ และพิคเกิล (Fried Lander and Pickle. 1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน และชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความพอเพียงของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้าง โครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยการว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจ และความสนใจในการกินดีอยู่ดีของคนงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าและความก้าวหน้าในงาน

นอกจากนี้ สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการคือ (Barnard. 1974 : 142- 148)

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจเป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึงสมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในในสังคม หมายถึงความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึงความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่นการรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

จะเห็นได้ว่าวิธีการจูงใจของบาร์นาร์ด นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

โจฮานสัน และเพจ (Johannson and Page. 1975 : 197) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75 - 76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

ก. สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง

ข. สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่มิใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มิได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทย (เกศินี หงสนันท์ . 2518 : 130 - 131) พอสรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึงการทำงาน การควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ

3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี

4. มีสิ่งที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ

6. การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

ลูธาร์น (Luthans. 1980 : 150) กล่าวว่าการที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

พิคอร์ส และไมเออร์ส (Pigors and Myers. 1981 : 116) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ

2. ลักษณะของงานที่ทำต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของคนได้อย่างเต็มที่

4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง

5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล

8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ เห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ . 2529 : 54 - 61) ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้ เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวกเขาได้มีส่วนช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม แต่ก็เป็นแค่จูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการได้การยอมรับจากเพื่อนฟ้องและจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากในองค์การที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้นการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่น ๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือบำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกว่าควรจะทำงานอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของ

การจูงใจที่ดีคือ การให้คำมั่นสัญญาและคำเนินตามสัญญานั้น ๆ องค์การต่าง ๆ ที่มีการฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

8.โอกาสในการก้าวหน้า เป็นการจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์การ ซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็วแต่บางคนก็มีความก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ตามลำดับ

นอกจากนี้แล้ว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากของการบริหารงาน ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลถึงความสำเร็จของงานในองค์การให้มีสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีหลักการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง ตามที่ ประพนธ์ โคตรสาร (2535 : 204 - 209) ได้เสนอไว้ ดังนี้

1. รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง การตัดสินใจในการทำงานต้องอาศัยเหตุและผล ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ไม่หลงตัวเองว่าเก่งกว่าคนอื่น ไม่ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

2. รู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่จู้จี้กับลูกน้อง ดูแลความยากลำบากของลูกน้อง มีความจริงใจ

3. รู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบ ยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำดี แสดงความยินดีในความสำเร็จของลูกน้อง หลีกเลี่ยงการขู่บังคับ บีบคั้นจิตใจทำให้เกิดการกลัวลนลาน ชี้แจงความเคลื่อนไหวในวงงานให้ลูกน้องทราบ ตลอดตนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 - 140) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกายและใจ ในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ "นาย" ต่ำกว่าคือ "ลูกน้อง" เท่า ๆ กัน คือ "เพื่อนร่วมงาน" บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน...แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใคก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนชั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับคุณความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าจะในด้านสถานที่การทำงานไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานข้าว ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

อาจสรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนม

แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (โชติ เกิดบัณฑิต. 2539 : 19 ; อ้างมาจาก Negro. 1969)

1.1.6 ทฤษฎีแรงจูงใจ

1.1.6.1 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (สมศักดิ์ ชาติมาลา. 2534 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1970) อธิบายถึงความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของทุกคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อความต้องการใด ๆ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ เขาจึงเสนอทฤษฎีตามลำดับความต้องการ (Need Hierarch Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการให้ชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ภายหลังที่ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเริ่มคิดถึงความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ ต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลนั้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ตนนึกคิด

1.1.6.2 ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfor's E.R.G. Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้พัฒนาขึ้นโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีความต้องการของ

มาสโลว์ จะมีเนื้อหาบางประการแตกต่างกัน ซึ่ง เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 26 - 27) สรุปว่า ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ รวมความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัย ทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นแรกในทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เข้าไว้ด้วยกัน และความต้องการแบบนี้จะเป็นแบบที่ว่า หากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการที่ว่านี้ อีกฝ่ายหนึ่งก็จะต้องเป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness) ความต้องการนี้ก็คือความต้องการในด้านที่จะมีสัมพันธ์และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ อาทิ กับสมาชิกภายในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับการแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นจากการที่บุคคลเข้ามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิครอบครัว งานและกิจกรรมด้านสันทนาการ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ประการ แต่ละประการของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G อธิบายได้ในรูปของเป้าหมายที่ทำให้ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการนั้นมาในรูปของขบวนการ จากขบวนการนี้เองจึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ สำหรับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต เป้าหมายก็คือ สิ่งของที่เป็นวัตถุ และขบวนการก็เป็นเพียงการให้ได้วัตถุนั้นมาให้พอเพียงแก่ความต้องการเท่านั้น และเมื่อสิ่งของนั้นมีน้อยหรือหายาก ขบวนการก็จะกลายเป็นการแพ้-ชนะและการที่คนหนึ่งได้รับประโยชน์ก็จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์

ในด้านความต้องการความสัมพันธ์ เป้าหมายคือการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (บุคคลหรือกลุ่ม) และขบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายนั้น คือการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกร่วมที่มีต่อกันสำหรับความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป้าหมายก็คือสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ และจะมีขบวนการร่วมแบบต่าง ๆ ของบุคคลคนหนึ่งที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่างและการผสมผสานตัวเองได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้

1.1.6.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Heszberg's two factor Theory) เฮอร์ซเบอร์ก และคณะได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวนมากกว่า 200 คน จากโรงงาน 11 แห่ง ในเขตเมืองพิตสเบอร์ก มลรัฐเพน-

ซิลเวเนีย เพื่อที่จะทราบถึงผลต่อเนื่องของเหตุการณ์ต่าง ๆในชีวิตการทำงานของผู้สัมภาษณ์ เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และความไม่สบาย ความเป็นทุกข์ในการทำงาน ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงมุ่งที่ต้องการทราบว่าผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา และสรุปได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของคนงาน ปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้แบ่งได้เป็น 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 18 - 19 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959) ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่

ก. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor)ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการงาน (Achievement) หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้การยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในการงาน

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึงลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการบังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากจนเกินไป

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงการได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ข. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygine Factor) เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะส่งผลให้บุคคลในองค์การนั้นเกิดความไม่ชอบงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงการทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

2. วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

3. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึงผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

4. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นและเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

5. สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่นสถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

จากแนวคิดของเฮอร์ซเบอร์ก ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอในการทำงาน และตัวกระตุ้นจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยสุขอนามัยจะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นจะทำให้คนมีความสุขหรือมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีทัศนะในเรื่องของทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองประการคือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิมจะถือว่าสิ่งจูงใจทางด้านการเงิน การปรับปรุงในเรื่องของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ย่อมจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง ซึ่งเป็นข้อสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมด เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นเท่านั้นเอง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตของผู้ใต้บังคับบัญชา (สมยศ นาวีการ. 2521 : 100 - 101) ดังนั้นทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กไปประยุกต์นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย (วิจิตร วรุตบางกูร. 2525 : 78) จะเห็นได้ว่าการจูงใจหรือการใช้ปัจจัย

ในลักษณะที่เป็นรูปธรรมอันได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนในลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำ การให้ความเป็นมิตร ความผูกพันธ์แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้ว สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในแง่ที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความแตกต่างกันเพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในที่สุด

1.1.6.4 ทฤษฎีการจูงใจไปสู่ความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (The Achievement Motivation) แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1987) ได้ให้ความสนใจเรื่องแรงจูงใจโดยให้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แมคเคลแลนด์ได้แบ่งความต้องการแรงจูงใจพื้นฐานออกเป็น 3 แบบ คือ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความรัก และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ซึ่งความต้องการทั้ง 3 แบบนี้เป็นที่ยอมรับกันมากในวงการบริหารงานทั่วไป แมคเคลแลนด์เชื่อว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจนี้จะมี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบภายใน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกายของบุคคลซึ่งเป็นความต้องการ ทัศนคติ ค่านิยม ความวิตกกังวล ความตั้งใจและจิตลักษณะของบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายนอกเป็นสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งบุคคล อาคารสถานที่ บรรยากาศในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญทำให้แรงจูงใจเกิดการเปลี่ยนแปลง

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

กล้า ทองขาว (2523 : 52 - 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอิทธิพลมากน้อยตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน และสัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์

ฉรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 35 - 36 ; อ้างอิงมาจาก ฉรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์. 1985) ได้ศึกษาที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ใ.. สถานศึกษาอุดมศึกษาเอกชนของไทย พบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์เอง คือความรับผิดชอบความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ

2. ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของผู้บริหาร คือความสำเร็จในงานที่ทำ และการได้รับการยอมรับ

3. อาจารย์มีความเห็นว่า ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเป็นที่มาของความไม่พึงพอใจ

4. ผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นที่มาของความไม่พึงพอใจ

อุบล ภัศระ (2535 : 77 - 80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญอันดับแรกต่อพฤติกรรมการทำงานของครู คือปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือวุฒิการศึกษา และปัจจัยสุขศาสตร์

2. พฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมินของผู้บริหารได้พยากรณ์ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือปัจจัยสุขศาสตร์ รองลงมาคือวุฒิการศึกษาและอายุราชการ เมื่อพิจารณาถึงกลุ่มย่อยพบว่าตัวแปรที่มีความสำคัญในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครู คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยสุขศาสตร์ วุฒิการศึกษา ทัศนคติต่องาน

3. ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ พบว่าความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูได้

4. ตัวแปรย่อยของปัจจัยสุขศาสตร์ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูได้

5. เมื่อนำเอาตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขศาสตร์ มาพิจารณาร่วมกัน พบว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้ นโยบายและการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องาน

6. ครูชายที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่นๆ

7. ครูชายที่มีทัศนคติต่องานต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ

8. ครูชายที่มีอายุราชการน้อย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่น ๆ

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 - 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าและด้านสภาพการทำงาน

* ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99 -100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเป็นรายข้อ ปรากฏว่าด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

จอส์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973 : 136 - 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กโดยศึกษากับประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ความสำเร็จ การยอมรับงานที่กระทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

แจ็คสัน (Jackson. 1975 : 7560 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจงานของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุนก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ชมิดท์ (Schmidt. 1975 : 7583 - A) ได้ทำการวิจัยความพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าผู้บริหารมีความพอใจเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นเกือบทุกปัจจัย คือความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกเว้นความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารไม่พอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน

√แมนนิ่ง (สนธิ์ คชสิทธิ์. 2524 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Manning. 1977) ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่อาจารย์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮอร์ซเบอร์ก ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูงและการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญมากเป็นตัวจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุนและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ สำหรับอายุ ระยะเวลาการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพ และจุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุน

เบอร์ (Burr. 1981 : 3794 - A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดาและมหาวิทยาลัย : การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยและศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก กับตำแหน่งผู้บริหารตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้บริหารในระดับกลางในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่าสนับสนุนทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กคือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญผู้บริหารทั้ง 3 ตำแหน่งพึงพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุนเรียงลำดับความพึงพอใจได้ดังนี้ สัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภทแล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องความ

พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยและภายในวิทยาลัย

คลีเมนต์ (Clements. 1983 : 2537 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมส-ซาชูเซทการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานในเรื่องค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในงานในเรื่องโอกาสความก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

เดอเรียนด้า (Dereinda. 1984 : 1267 - A) ได้ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก รายได้กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกลักษณะงาน ยกเว้นการเลื่อนตำแหน่งและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ส่วนสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เงินเดือน

ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94 - A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพึงพอใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับหน่วยงาน

มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 57 - 58 ; อ้างอิงมาจาก Mataheru. 1985) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่าแรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กู๊ดสัน ซึ่งพบว่าเพศ อายุ และระยะเวลาการทำงานไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยที่ทำให้

เกิดความพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ส่วนด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Goodson. 1985)

เลสเตอร์ (Lester. 1987 : 232 - 233) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมืองนิวยอร์ค โดยใช้แบบวัด TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionaires) พบว่าเงื่อนไขของการทำงาน เงินเดือนความก้าวหน้า ลักษณะงาน สวัสดิการ และการได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ และหน่วยงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 งานวิจัยในประเทศ

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 50 - 51) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 สรุปผลการวิจัยได้ว่า ข้าราชการครูในเขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานระดับสูง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและเงินเดือน ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัย การยอมรับนับถือและรับผิดชอบ

พิรพรต หุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามสายงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่งแล้ว พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ชลิต พูลศิลป์ (2526 : 46) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอร์ซเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน ส่วนเพศและวุฒิทางการศึกษา ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของครู

วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 131 - 132) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 318 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขตต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษาไม่พบว่าแตกต่างกัน

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 74 - 76) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน

โชคดี รักทอง (2531 : 162 - 164) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามทฤษฎีการจูงใจและทางอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามตัวแปร สถานภาพ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาโดยส่วนรวมพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการ และบุคลากรฝ่ายบริหารในด้านฐานะอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นชายและหญิงแตกต่างกันความพึงพอใจในการทำงานของบุคลกรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุน้อย กับอายุมาก แตกต่างกัน และความพึงพอใจในการทำงานขอบุคลกรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์น้อยกับที่มีประสบการณ์มากไม่แตกต่างกัน

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 165 - 167) ได้ศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และอาจารย์ ผลการศึกษาปรากฏว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมากคือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่น ๆ ของแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลางส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจและความพอใจ

ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการนิเทศงานและเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2534 : 181 - 186) ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชายมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอนและสถานศึกษาที่สังกัด พบว่าอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ในด้านความสำเร็จของงาน พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ที่มากกว่า และสถานภาพสมรส จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มี อายุ รายได้ ประสบการณ์น้อยกว่า และสถานภาพโสด

3. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบมากกว่าเจ้าหน้าสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์สูงกว่า 21 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

2.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอสแมนน์ และคนอื่น ๆ (Haussman and other. 1976 : 338 - 341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุขพบว่าโครงสร้างของหน่วยงานบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

คูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125) พบว่าคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ อายุ เพศ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอกได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาสการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน

เบดนาร์ (Bednar. 1981 : 4260 - A) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาองค์ประกอบทุกด้านของความพึงพอใจในงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและการเลื่อนขั้น นำมาเปรียบเทียบกับสถานภาพการสมรส ครอบครัว เพื่อนและการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนตัวในทางบวก และความพึงพอใจในงานด้านใดด้านหนึ่งมีผลให้เกิดความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ ด้วย และพบอีกว่าเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

โคเออร์เนอร์ (Koerner. 1981 : 43 - 48) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ได้แก่ ความพอใจในงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา และการรับรู้พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้นิเทศผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้นิเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติ

ฮาสซิมิ (Hashemi. 1985 : 1141 - A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่เท็กซัส พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจกับโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์อาวุโส หรือมีประสบการณ์มากกว่า อาจารย์ที่ทำงานด้านวิจัยมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่การสอน

กาซีล (อุบล ภัศระ. 2535 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Gaziel. 1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขศาสตร์กับตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีการศึกษาสูงและประสบการณ์การทำงานสูง อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงกันข้าม ในด้านปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ทำนายความพึงพอใจได้สูง ส่วนปัจจัยสุขศาสตร์นั้นนโยบายการบริหาร เงินเดือน เงื่อนไขในการทำงานทำนายความพึงพอใจได้สูง ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขศาสตร์ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่า 40 เปอร์เซ็นต์

แรคดี้ (อุบล ภัศระ. 2535 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Rady. 1986) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับความพึงพอใจในพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาในรัฐมิชิแกนวิสคอนซินและอินเดียนน่าตามแนวทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก พบว่าครูที่มีอายุราชการมากจะมีแรงจูงใจในการทำงานและมี

พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่ที่มีอายุราชการมาก จะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและนักเรียนดีกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย

อัลมาซบูบ (Almalsboob. 1987 : 1402 - A) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ประเทศซาอุดิอาระเบียพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และไม่พึงพอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และกลุ่มศาสตราจารย์มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศมากที่สุด

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

บุคคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior pattern Personality) หมายถึงบุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะอดทนพยายามมากในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้กับการทำงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย (เกษม กลัดแพ. 2537 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Friedman and Roseman. 1974)

บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior pattern Personality) หมายถึงบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และไม่ค่อยชอบการที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 18

2.2.1 ประวัติความเป็นมาของบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 อันเนื่องมาจากนายแพทย์ไฟด์แมน (Friedman) และนายแพทย์โรสส์แมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิคโรคหัวใจของเขาพบว่า เก้าอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบเก้าอี้เท่านั้น แสดงว่าคนไข้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแต่ตรงขอบเก้าอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนที่รีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่ง มักนั่งเก้าอี้แต่ตรงขอบ เพื่อจะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็วคล้ายกับเป็นลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่าการมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวานและความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ถ้าบุคคลใดมีปัจจัยเสี่ยง

เหล่านี้ก็จะมีโอกาสเกิดโรคหัวใจมากกว่าบุคคลทั่วไป ดังนั้นเขาจึงใช้เวลาถึง 8 ปีในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ และในที่สุดพบว่ามีบุคลิกภาพชนิดหนึ่ง ซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงกันข้าม เขาเรียกว่า เป็นบุคลิกภาพแบบ บี การค้นพบบุคลิกภาพแบบ เอ นั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญ เพราะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญกว่าปัจจัยทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่เป็นโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูงหรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูงกับคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สูงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ (เกษม กลัดแพ. 2537 : 36 ; อ้างอิงมาจาก รังสิต หร่มระฤก. 2532)

นอกจากนี้บุคลิกภาพแบบ เอ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทางสรีรวิทยาและชีวเคมีบางอย่าง ที่เสริมให้เกิดการแข็งตัวและการเสื่อมสลายของหลอดเลือด มีการตอบสนองของการหลั่งแคทรีโคลามีน (Cathecholamine) คอร์ติโซล (Cortisol) และฮอร์โมนบางตัวได้มากกว่าบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของร่างกายในขณะเกิดความวิตกกังวล เพราะเมื่อเกิดความวิตกกังวล อาการเริ่มแรกจะเริ่มด้วยมีการหลั่งแทครีโคลามีน (Catchecholamine) และคอร์ติโซล (Cortisol) ออกมาในกระแสเลือดมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงตามการสูบฉีดโลหิตของหัวใจ และมีการหลั่งฮอร์โมนบางตัวออกมาในกระแสเลือดมากขึ้น (Goetsch and Adams. 1990 : 329)

แบบวัดบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี แบบวัดที่ใช้วัดบุคลิกภาพทั้ง 2 แบบนี้ในปัจจุบันมี 3 แบบวัดคือ

แบบวัดที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview หรือ SI) แบบสัมภาษณ์แบบนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นสถานการณ์ที่ทำให้คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความโกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์แบบนี้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

แบบวัดที่ 2 เป็นมาตรวัดบุคลิกภาพแบบ เอ ของเฟรมมิ่งแฮม (Framingham Type A Scale หรือ FTAS) เป็นแบบวัดแบบรายงานตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การรับรู้ว่ามีความกดดันในการทำงาน

แบบวัดที่ 3 เป็นแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey หรือ JAS) ซึ่ง อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 21) ได้ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบวัดแบบปรนัย ได้วิเคราะห์คุณภาพแล้ว สรุปว่า คนที่ได้

คะแนนจากแบบวัดนี้สูงจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนแบบวัดนี้ต่ำจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี แบบวัดนี้จะวัดทางด้านความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงาน และสถานการณ์การแข่งขัน

2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ในประเทศไทยยังมีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี น้อยมาก จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้สนใจศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี ดังนี้

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 126-127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมต่อการศึกษา จำนวน 120 คน โดยศึกษาตัวแปร คือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ในการศึกษาจิตลักษณะพื้นฐานนั้นจะศึกษาบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มากกว่าผู้ที่ไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ โดยเฉพาะในกลุ่มคนโสดจะเห็นชัดเจนกว่ากลุ่มที่มีครอบครัวแล้ว และคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

เกษม กลัดแพ (2537 : 146 - 147) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จากผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพพบว่า

1. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในด้านร่วมปฏิบัติงานวางแผนการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียน และด้านให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการกลุ่มในการพิจารณาแนวทางพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ และโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าบุคลิกภาพแบบ เอ สูงกว่าบุคลิกภาพแบบ บี ในทุกด้าน

2. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่ามีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านปฏิบัติการสอน ในกลุ่มประสบการณ์ที่รับผิดชอบให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูภายในกลุ่มโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ สูงกว่าแบบบี ในทุกด้าน

3. ตัวแปรด้านอายุ และบุคลิกภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

4. ตัวแปรประสบการณ์ในการสอน และบุคลิกภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

2.2.3 งานวิจัยในต่างประเทศ

เคลลี่ และเฮาส์ตัน (Kelly and Houston. 1985 : 1067) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้าน จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษา และระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี และยังพบอีกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความตึงเครียดสับสน และวิตกกังวลในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

สตรูป และโบแลนด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 19-20 ; อ้างอิงมาจาก Strube and Boland. 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลางแต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี นั้นความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ต่างกัน และความยากของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า บุคลิกภาพแบบ เอ จะเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงพฤติกรรมบางอย่าง เช่น มุ่งปรารถนาความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ มีความเพียรพยายามในการทำงาน มีนิสัยชอบการแข่งขันและเป็นคนโกรธง่าย ก้าวร้าว นอกจากนี้ยังพบอีกว่าผู้มีบุคลิกภาพแบบ เอ นั้น สามารถเร้าให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวลได้ง่ายอีกด้วย ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบ บี เพราะบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี จะเป็นบุคคลที่มีความผ่อนคลายไม่เกิดความเครียดและความวิตกกังวลง่าย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

3.1 งานวิจัยในประเทศ

เวศ ศรีละมุล (2523 : 34-35) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภาคใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ฐานะอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อจำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา ปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่อยู่ภายใต้หัวหน้าคณะวิชาแบบต่างๆ นั้น มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน

มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ และ คนอื่น ๆ (อุบล ภัศระ. 2535 : 20 อ้างอิงมาจาก มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ. 2524) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลตามแนวทฤษฎีเฮอร์ซเบอร์ก ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2523 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2524 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จนทำให้คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัย หรือย้ายโอนหน่วยงานก็คือ นโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างการบริหารงานของอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา โอกาสในการศึกษาต่อ โอกาสในการปฏิบัติงานที่สำคัญ การถือฮาวุโสและคุณวุฒิ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถ สภาพความแออัดของที่ทำงาน ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับนักศึกษา เพื่อนอาจารย์และผู้บริหาร รายได้ส่วนปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ ทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พอใจในการทำงานมากที่สุด คืองานการสอนตรงกับแขนงวิชาที่จบการศึกษามา หรือตรงกับความถนัดที่ตนมีอยู่

ชนินทร์ เกตุขำ (2532 : 143-146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ในด้านจัดสายการบังคับบัญชา ด้านการมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากส่วนการจูงใจในด้านการให้มีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้การยกย่องชมเชย และด้านการให้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับน้อย สำหรับความคิดเห็นของครูอาจารย์ระหว่างโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ในทุกด้านรวมกันพบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เซอร์จิโอวันนี่ (ชนินทร์ เกตุขำ. 2532 : 50 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1967) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครู จำนวน 3,382 คน ที่เมือง มอนโร มลรัฐนิวยอร์ค โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติของครูมีสูง ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่ทำให้ [illegible] มีทัศนคติที่ต่ำ คือ สภาพแวดล้อมจากการทำงาน และสิ่งที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งอยู่ในระดับ

ที่ครูสามารถรับได้ คือ ความยุติธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพที่ดีของที่ทำงาน

โอเพนชอว์ (Openshaw. 1980 : 2471 A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา : การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก ในสถาบันอุดมศึกษา จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร และอาจารย์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวและตำแหน่งงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 61 คน และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจอร์เจีย ผลการวิจัยปรากฏว่า ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์กคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่างก็เป็นองค์ประกอบขั้นต้นสำหรับความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนต่างก็เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจได้ทั้งสิ้น ส่วนในด้านการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานนั้น ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในทุกๆ ด้าน

โสภณ สุดสวาสดิ์ (Sudsawad. 1980 : 964-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของประเทศไทย 2 แห่งคือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กมาใช้ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจ ในปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงาน และเงินเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่พึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กแล้วปรากฏว่า การวิจัยครั้งนี้สนับสนุนทฤษฎีดังกล่าว แต่มีส่วนเบี่ยงเบนบ้าง เนื่องจากมีความแตกต่างกันในเรื่องวัฒนธรรมและอาชีพ

อลูโก (Aluko. 1983 : 1509 - A) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง จำนวน 252 คน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม OCDQ และแบบศึกษาองค์ประกอบของงาน การศึกษาพบว่า

1. การตัดสินใจระบุแบบของบรรยากาศองค์การว่าเป็นแบบใดแบบหนึ่ง เป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงาน มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ

3. บรรยากาศองค์การมหาวิทยาลัยไนจีเรียโดยรวม ไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จที่ดีของอาจารย์แต่ละคน

บทที่ 3
การดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2541 จำนวน 289 คน เป็นชาย 89 คน เป็นหญิง 200 คน โดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด 6 หน่วยงาน คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 กองวิชาการบริหารงานบุคคล และกองวินัยและนิติการ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดและเพศ

หน่วยงานที่สังกัด	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
1. สำนักงานเลขานุการกรม	6	33	39
2. กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ	8	40	48
3. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1	11	26	37
4. กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2	12	26	38
5. กองวิชาการบริหารงานบุคคล	21	51	72
6. กองวินัยและนิติการ	31	24	55
รวม	89	200	289

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

วิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตัวอย่าง แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามด้านส่วนตัวของข้าราชการ เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [ ] หน้าข้อความดังกล่าว

1. เพศ

[ ] ชาย [ ] หญิง

2. อายุ

[ ] 20 - 30 ปี [ ] 31 - 40 ปี

[ ] 41 - 50 ปี [ ] 51 - 60 ปี

ฯลฯ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน 20 ข้อ

3. ลักษณะของแบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่าน แต่บางครั้งไม่ตรงกับการกระทำของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	เมื่อท่านมีนัดท่านมักไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
(00)	ท่านรู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะเวลาที่ท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนบุคลิกภาพ

20 - 59 คะแนน มีบุคลิกภาพแบบ บี

60 - 100 คะแนน มีบุคลิกภาพแบบ เอ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ถามสภาพความเป็นจริงด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานของข้าราชการ ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ อุบล ภัศระ (2535) ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538) โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และ อรนิตย์ ญาณศิริ (2539) ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด และแบบสอบถามปลายเปิดถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

ตัวอย่าง แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงในที่ทำงานของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริง แต่บางครั้งไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	1. <u>บรรยากาศในการปฏิบัติงาน</u> ก. <u>สถานที่ทำงาน</u>					
(0)	สถานที่ทำงานของท่านอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
(00)	สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงาน					
	ข. <u>วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน</u>					
(0)	อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัย					
(00)	วัสดุและอุปกรณ์สำนักงานมีคุณภาพดี					
	ค. <u>อัตรากำลัง</u>					
(0)	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีปริมาณมากเกินไป					
(00)	จำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีน้อย					
	ง. <u>การบริหารงานของผู้บริหาร</u>					
(0)	ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจกับท่าน					
(00)	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ท่านได้ทราบล่วงหน้า					
	2. <u>สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน</u>					
(0)	เพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
(00)	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านเป็นอย่างดี					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	3. <u>สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา</u> ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
(00)	ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี).....

.....

.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของค้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับสูง

2.34 - 3.66 หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.00 - 2.33 หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นแบบสอบถามที่ถามความปรารถนาหรือความต้องการ ของข้าราชการเกี่ยวกับค้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และค้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และค้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ อุบล ภัศระ (2535) ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538) โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และ อรนิตย์ ญาณศิริ (2539) ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด และเป็นแบบสอบถามปลายเปิดถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่าน แต่บางครั้งไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	<u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> ท่านภูมิใจ ที่ท่านปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
(00)	ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ท่านถนัด					
(0)	2.<u>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u> ท่านพอใจ งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านได้รับความก้าวหน้า					
(00)	ท่านพอใจ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้ก้าวหน้า					
(0)	3.<u>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</u> ท่านพอใจที่ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์					
(00)	ท่านภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลงานของท่าน					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี).....

.....

.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับสูง

2.34 - 3.66 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

1.00 - 2.33 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับต่ำ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจำนวน 3 คน คือ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธ์มณี และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ด้านเนื้อหา เพื่อให้ครอบคลุม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตลอดจนภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ซึ่งเป็นแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน จำนวน 56 ข้อ และแบบสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำนวน 30 ข้อ

ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 100 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด และเลือกแบบสอบถาม 25 %ที่ได้คะแนนสูง และ 25 % ที่ได้คะแนนต่ำ จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t - test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามปรากฏว่าได้แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน จำนวน 51 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.11 ถึง 7.34 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำนวน 30 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.38 - 7.05

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ตามเกณฑ์ข้อ 2 ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อม เท่ากับ .9056 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เท่ากับ .8666

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นำไปสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เพื่อขออนุญาตจากเลขาธิการ ก.ค. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 17-19 มิถุนายน 2541 โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากร จำนวน 289 ฉบับ

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมารวมทั้งสิ้น 243 ฉบับ แต่เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 233 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.62 และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละในแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 โดยหาความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามตอนที่ 3 และ 4

3. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

4. ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS ในการหาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับก่อนหลัง

5. สรุปความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยจำแนกตามความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ
   2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test
   2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์สมมติฐาน
   3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1
   3.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อจะให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - Distribution
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
ß	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยใช้คะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
X_1	แทน	เพศ

X_2 แทน อายุ

X_3 แทน ระดับการศึกษา

X_4 แทน ตำแหน่งงาน

X_5 แทน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

X_6 แทน บุคลิกภาพ

X_7 แทน สถานที่ทำงาน

X_8 แทน วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน

X_9 แทน อัตรากำลัง

X_{10} แทน การบริหารงานของผู้บริหาร

X_{11} แทน บรรยากาศในการทำงานโดยรวม

X_{12} แทน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน

X_{13} แทน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปคิดค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และบุคลิกภาพ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และบุคลิกภาพ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และบุคลิกภาพ

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	67	28.8
	หญิง	166	71.2
	รวม	233	100.0
2. อายุ	20 - 30 ปี	42	18.0
	31 - 40 ปี	95	40.8
	41 - 50 ปี	82	35.2
	51 - 60 ปี	14	6.0
	รวม	233	100.0
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	12.4
	ปริญญาตรี	146	62.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	58	24.9
	รวม	233	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่งงาน	ระดับ 1 - 2	11	4.7
	ระดับ 3 - 4	113	48.5
	ระดับ 5 - 6	73	31.3
	ระดับ 7 - 8	36	15.5
	รวม	233	100.0
5.ประสบการณ์ใน	ต่ำกว่า 5 ปี	28	12.0
การปฏิบัติงาน	5 - 10 ปี	66	28.3
	11 - 15 ปี	45	19.3
	16 - 20 ปี	48	20.6
	ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป	46	19.7
	รวม	233	100.0
6. หน่วยงานที่สังกัด	สำนักงานเลขานุการกรม	32	13.7
	กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ	44	18.9
	กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1	32	13.7
	กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2	37	15.9
	กองวิชาการบริหารงานบุคคล	52	22.3
	กองวินัยและนิติการ	36	15.5
	รวม	233	100.0
7. บุคลิกภาพ	แบบ เอ	230	98.7
	แบบ บี	3	1.3
	รวม	233	100.0

จากตาราง 2 ตัวแปรด้านส่วนตัวจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และบุคลิกภาพ ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.2 และเป็นชาย ร้อยละ 28.8

2. อายุ พบว่า ข้าราชการมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา 41 -50 ปี 20 -30 ปี และ51 - 60 ปี ตามลำดับ (ร้อยละ 35.5 18.0 และ 6.0)

3. ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี และ ต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ (ร้อยละ 24.9 และ 12.4)

4. ตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการดำรงตำแหน่งในระดับ 3 - 4 มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาคือ ระดับ 5 - 6 ระดับ 7 - 8 และระดับ 1 - 2 ตามลำดับ (ร้อยละ 31.3 15.5 และ 4.7)

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในช่วง 5 - 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมาคือ 16 - 20 ปี 11 - 15 ปี ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ (ร้อยละ 20.6 19.3 19.7 และ 12.0)

6. หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ข้าราชการสังกัดกองวิชาการบริหารงานบุคคลมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.3 รองลงมาคือ กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 กองวินัยและนิติการ กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 และสำนักงานเลขานุการกรม ตามลำดับ (ร้อยละ 18.9 15.9 15.5 และ 13.7)

7. บุคลิกภาพ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ เอ คิดเป็นร้อยละ 98.7 และมีบุคลิกภาพแบบ บี ร้อยละ 1.3

<u>ตอนที่ 2</u> ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน และด้านตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน จำแนกเป็นด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และด้านตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

ตัวแปร	ข้าราชการสำนักงาน ก.ค. N = 233		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
<u>แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</u>			
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.519	.568	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.101	.775	ปานกลาง
3. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.385	.472	ปานกลาง
รวม	3.349	.475	ปานกลาง
<u>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน</u>			
1. บรรยากาศในการทำงาน			
ก. ด้านสถานที่ทำงาน	2.494	.735	ปานกลาง
ข. ด้านวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน	2.014	.732	ต่ำ
ค. ด้านอัตรากำลัง	2.404	.817	ปานกลาง
ง. ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร	2.785	.636	ปานกลาง
รวม	2.481	.530	ปานกลาง
2. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน	3.841	.562	สูง
3. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา	3.333	.690	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลางและโดยรวมก็อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวม ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ตัวแปรย่อยด้านวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำ ตัวแปรย่อยด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านสัมพันธภาพระหว่าง

ข้าราชการกับผู้ร่วมงาน ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับสูง และด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่แตกต่างกันทั้งสองด้าน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพ และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพ และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ด้านอัตรากำลัง ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	Y
X_1	1.0000	.2796*	.1848*	.3000*	.2350*	-.1536*	.0760	.1260	.0618	-.0313	.0709	-.1936*	-.0135	.0823
X_2		1.0000	.3854*	.6939*	.8043*	.0030	.0528	.1218	-.0908	-.1410*	-.0209	-.0731	-.1008	-.0884
X_3			1.0000	.5822*	.3887*	.0169	-.1237	-.0499	-.1754*	-.1184	-.1579*	.0335	.1148	.0528
X_4				1.0000	.7073*	-.0249	-.0826	.0639	-.1019	-.1075	-.0867	-.0501	-.0461	-.0142
X_5					1.0000	.0310	-.0513	.0794	-.1348*	-.1637*	-.0984	-.1033	-.1154	-.1085
X_6						1.0000	.0200	.0083	-.1270	-.0655	-.0457	.0377	.0353	-.0011
X_7							1.0000	.4740*	.4111*	.3117*	.7960*	.0729	.0806	.3252*
X_8								1.0000	.4788*	.3891*	.7483*	-.1175	.1077	.1893*
X_9									1.0000	.3231*	.6848*	-.0025	.0605	.2071*
X_{10}										1.0000	.7100*	.2245*	.6392*	.4976*
X_{11}											1.0000	.0873	.3269*	.4396*
X_{12}												1.0000	.3994*	.3772*
X_{13}													1.0000	.5815*
Y														1.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีค่าระหว่าง .1893 - .5815 โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านสถานที่ทำงาน (X_7) ด้านวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน (X_8) ด้านอัตรากำลัง(X_9) ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร(X_{10}) ด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวม (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{13}) ส่วนตัวแปรด้านเพศ (X_1) อายุ (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) ตำแหน่งงาน (X_4) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_5) และบุคลิกภาพ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

<u>ตอนที่ 4</u> ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 5 - 6

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูเป็นเกณฑ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	4	21120.551	5280.138	46.20460*
Residual	228	26055.226	114.277	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงคำนวนหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวแปร	b	Se_b	ß	t
X_{13}	.842	.093	.488	9.065*
X_{13} X_7	.514	.096	.265	5.331*
X_{13} X_7 X_{12}	.580	.174	.183	3.330*
X_{13} X_7 X_{12} X_1	3.276	1.587	.104	2.064*
R = .669				
R^2 = .448				
SE = 10.690				
a = 35.195				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{13}) สถานที่ทำงาน (X_7) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน (X_{12}) และเพศ (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้งสี่ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้ร้อยละ 44.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 35.195 + .842\,X_{13} + .514\,X_7 + .580\,X_{12} + 3.276\,X_1$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .488\,X_{13} + .265\,X_7 + .183\,X_{12} + .104\,X_1$$

X_{13} แทน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

X_7 แทน สถานที่ทำงาน

X_{12} แทน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน

X_1 แทน เพศ

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

2. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2541 จำนวน 289 คน เป็นชาย 89 คน เป็นหญิง 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ โดยดัดแปลงแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 51 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9056

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8666

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลด้านส่วนตัวคิดค่าร้อยละ

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน อัตรากำลัง การบริหารงานของผู้บริหาร บรรยากาศในการทำงานโดยรวม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และเพศ ตามลำดับ

3. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

3.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 35.195 + .842\ X_{13} + .514\ X_7 + .580\ X_{12} + 3.276\ X_1$$

3.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .488\ X_{13} + .265\ X_7 + .183\ X_{12} + .104\ X_1$$

X_{13} แทน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

X_7 แทน สถานที่ทำงาน

X_{12} แทน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน

X_1 แทน เพศ

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สรุปข้างต้น พบว่า

1. ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ส่วนตัวแปร

ด้านส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ดังนี้

1.1 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยจำแนกเป็นตัวแปรย่อยเป็นด้านสถานที่ทำงาน วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน อัตรากำลังและการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1.1.1 บรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ด้านสถานที่ทำงานต้องมีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอกับปริมาณข้าราชการที่ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย มีพื้นที่สำหรับจัดวางสิ่งของต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบ ทำให้สภาพที่ทำงานน่าอยู่ และทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ตลอดจนด้านวัสดุ อุปกรณ์ต้องมีคุณภาพดี มีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน สามารถอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และต้องมีจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานเหมาะกับงาน โดยต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสม ซึ่งดูเปอร์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Cooper. 1958) ฟรายด์ แลนเดอร์ และพิคเกิล (Freid Lander and Pickle. 1968 : 195) บาร์นาร์ด (Barnard. 1974 : 142 - 148) และ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 - 140) ได้กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานปัจจัยที่คัญคือ สถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดี และมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อม อันจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน McClelland (1987) เชื่อว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีอยู่สององค์ประกอบคือองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก องค์ประกอบภายนอกเป็นสิ่งสำคัญทำให้แรงจูงใจเกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งบุคคล อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคลีเมนต์ (Clement. 1983 : 2537 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงาน มีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในเรื่อง ค่าจ้าง ส่วน จอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973 : 136 - 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือสภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่

ทำงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมนนิ่ง (สนธิ์ คชสิทธิ์. 2524 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Manning. 1977) โดยศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ พบว่า สภาพการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญที่สุดที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงาน

1.1.2 ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร นโยบายการบริหารงานต้องมีความชัดเจน มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง การบริหารงานต้องใช้หลักความเป็นธรรม ซึ่ง เซเลนิค (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 28 ; อ้างอิงมาจาก Zeleznik. 1958) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน คือ รางวัลภายนอก ได้แก่ การจัดองค์การและการบริหารองค์การ และรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ฟรายด์ แลนเดอร์ และพิคเกิล (Fried Lander and Pickle. 1968 : 195) กล่าวว่า ตัวแปรด้านความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์ต่อพนักงาน การติดต่อสื่อสารสองทาง และความสนใจต่อพนักงาน สามารถวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์กรได้ ส่วน สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 - 140) กล่าวถึงปัจจัยด้านการบริหารงานเป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถและเหมาะแก่ตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม รวมทั้งองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการ และนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานวิจัยของ กาซีล (อุบล ภัศระ. 2535 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Gaziel. 1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขศาสตร์กับตัวแปรด้านชีวสังคม พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้สูง ส่วนปัจจัยสุขศาสตร์ ด้านนโยบายการบริหารงาน เงินเดือน เงื่อนไขการทำงาน สามารถทำนายความพึงพอใจได้สูง และโสภณ สุดสวาสดิ์ (Sudsawad. 1980 : 964 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ใช้วัดความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยของประเทศไทยสองแห่ง คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กมาใช้ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน และเงินเดือน

1.1.3 ในด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านการทำงาน เพื่อปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาในด้านการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชา

ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นและให้คำปรึกษาในด้านการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเองกับลูกน้อง และช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา จึงทำให้ข้าราชการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง กิเซลลิ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Ghiselli. 1955) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ ระดับของอาชีพ สถานะทางสังคม อายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และคุณภาพของผู้บังคับบัญชา ส่วน เฟรนช์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างอิงมาจาก French. 1964) ได้ให้ความเห็นว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ปัจจัยด้านผู้บังคับชาต้องยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ มีใจเป็นธรรม นอกจากนี้ แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปุรินทร์. 2536 : 39 ; อ้างอิงมาจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่าการมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้มีทัศนคติที่ดีต่องาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย ส่วนบาร์นาร์ด (Barnard. 1974 : 142 - 148) กล่าวว่าองค์ประกอบด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และจากงานวิจัยของ เซอร์จิโอวันนี่ (ชนินทร์ เกตุขำ. 2532 : 50 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1967) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจ และไม่พอใจในการทำงานของครู พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พอใจในการทำงาน คือ การปกครองบังคับบัญชา การบริหารงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และฮิลล์ (Hill. 1984 : 94 - A) ได้พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อหน่วยงาน

1.2 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพรต หุ่นเจริญ (2525 : 175) มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 57 - 58 ; อ้างอิงมาจาก Mataheru. 1985) และโชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนงานวิจัยของ ชลิต พูลศิลป์ (2532 : 46) และ วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 131 - 132) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าระดับการศึกษาต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแต่งานวิจัยที่ศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม กลัดแพ (2537 : 14[illegible]-147) ที่พบว่าครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนแตกต่างกัน และครูวิชาการกลุ่มจะมีบุคลิกภาพแบบ เอ สูงกว่าแบบ บี ในทุกด้าน

2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และเพศ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

2.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ . กล่าวคือเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะเป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแสดงออกถึงความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นและนำข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานมาเป็นข้อแนะนำในการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ การบริหารงานต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสบายใจ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถและทุ่มเทเวลาให้กับงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งเฟรนช์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างอิงมาจาก French. 1964) ได้ให้ความเห็นว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ มีใจเป็นธรรม ส่วนบาร์นาร์ด (Bardnard. 1974 : 142 - 148) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประทวน โคตรสาร (2535 : 204 - 209) ได้เสนอการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรให้มีสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่จู้จี้กับลูกน้อง ดูแลความยากลำบากของลูกน้อง และมีความจริงใจต่อลูกน้องและควรหลีกเลี่ยงการขู่บังคับบีบคั้นจิตใจทำให้เกิดการกลังลนลาน ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ นีโกร (โชติ เกิดบัณฑิต. 2539: 19 ; อ้างอิงมาจาก Negro. 1969) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานโดยการบริหารด้วยความเที่ยงธรรม ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ กล้า ทองขาว (2523 : 52 - 55) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเซอร์จิโอวันนี่ (ชนินทร์ เกตุขำ. 2532 : 50 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1967) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจ และไม่พอใจในการทำงานของครู พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พอใจในการทำงานคือ การปกครองบังคับบัญชา การบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.2 สถานที่ทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นอันดับสอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ที่ทำงาน สถานที่ทำงานจึงเปรียบเหมือนบ้านหลังที่สองของข้าราชการ ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอกับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ต้องมีความสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย การจัดวางสิ่งของต่าง ๆ ต้องเป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน มีสภาพน่าทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อสภาพจิตใจ สุขภาพและประสิทธิภาพของงาน ซึ่ง คูเปอร์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Cooper. 1958) ฟราย แลนเดอร์ และพิคเกอร์ (Freid Lander and Pickle. 1968 : 195) บาร์นาร์ด (Barnard. 1974 : 142 - 148) และสุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 - 140) ได้กล่าวไว้สอดคล้องกันว่าปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือสถานที่ทำงานต้องเหมาะสมถูกสุขลักษณะ อันจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน และ จากงานวิจัยของจอส์นตันและเบวิน (Johnston and bavin. 1973 : 136 - 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สถานที่ทำงาน หรือสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ทำงานไม่ดี

2.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นอันดับสาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ผู้ร่วมงานทุกคนต้องช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีในหมู่คณะ ถ้ามีปัญหาในด้านการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานต้องให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงกันข้ามหากผู้ร่วมงานเกิดความขัดแย้ง ขาดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ต่างคนต่างทำงานของตนเองและเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานก็ไม่ได้ปรึกษาหารือกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจะทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ประสบความสำเร็จ ดังที่ แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปุรินทร์. 2536 : 39 ; อ้างอิงมาจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น การมีความสุขในการทำงาน

กับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ส่วนบาร์นาร์ด (Bardnard. 1974 : 142 - 148) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานองค์ประกอบหนึ่งคือความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน นอกจากนี้ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 - 140) ได้กล่าวว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปมนุษย์จะชอบอยู่กับคนอื่นและไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับการให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล ภัศระ (2535 : 77 - 80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยย่อยของปัจจัยสุขศาสตร์ พบว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูได้ และแมนนิ่ง (สนธิ์ คชสิทธิ์. 2524 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Manning . 1977) ได้ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับคณะกรรมการโรงเรียน เป็นตัวจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ส่วนเดอเรียนด้า (Dereinda. 1984 : 1267 - A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และการปกครองบังคับบัญชา

2.4 เพศ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นอันดับสี่ และพบว่าเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศหญิงในปัจจุบันได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถ และสังคมก็เปิดโอกาสให้ผู้ได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคดี รักทอง (2531 : 162 - 164) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามทฤษฎีการจูงใจและทางอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ของเฮอร์ซเบอร์ก พบว่าบุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นชายและหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยของคูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125) พบว่า เพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลงานวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู รองเลขาธิการคณะกรรมการ

ข้าราชการครู และผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ได้ทราบว่าตัวแปรอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้มากน้อยแตกต่างกัน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาวางนโยบายในหน่วยงาน และพัฒนาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. เนื่องจากตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานช่วยเหลือโดยการให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูควรจัดให้มีการพัฒนาทีมงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

4. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบ และมีสภาพน่าทำงานมากขึ้น

ข. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ทัศนคติของข้าราชการที่มีต่องานที่ปฏิบัติ นิสัยในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และเก็บตัว เป็นต้น

2. ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ข้าราชการ หรือพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคราชการและเอกชน

3. ควรนำตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ไปพัฒนาโดยใช้การทดลองด้วยเทคนิคต่าง ๆ เช่น ใช้กิจกรรมกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2528.

กรองจิตต์ พรหมรักษ์. แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2529 . อัดสำเนา.

กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน , 2523. อัดสำเนา.

กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและปรัชญาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อ กรุงเทพฯ , 2534.

กิติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ . กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2529.

เกศินี หงสนันทน์. การบริหารบุคคลในวงราชการไทย . กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.

เกษม กลัดแพ. ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.

ชนินทร์ เกตุขำ. ความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อัดสำเนา.

ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2526. อัดสำเนา.

เชียรศรี วิวิธสิริ. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

โชคดี รักทอง. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

โชติ เกิดบัณฑิต. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.

คารณี พานทอง พาลุสุข. ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์, 2530.

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

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ; ไทยวัฒนาพานิช, 2533.

นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.

นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

บ่ฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร, 2528.

ประชุม รอดประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอน : เรื่องผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงาน.. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.

ประทวน โคตรสาร. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร . มหาสารคาม : สถาบันราชภัฏ มหาสารคาม, 2535.

พีรพรต หุ่นเจริญ . ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์. พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2530.

ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล.ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้. นครศรีธรรมราช : งานวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช, 2535.

วันชัย วิเศษสุวรรณ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ; มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

วิจิตร วรุตบางกูร. ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.

เวศ ศรีละมุล. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า คณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2523. อัดสำเนา.

ศรีรัตน์ บุญอริยะ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.

ศรีเรือน โกศลวัฒน์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

สังคม โทปุรินทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย.. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

สุพัตรา สุภาพ. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2536.

สุภาคา คำสุชาติ. แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536. อัดสำเนา.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่.. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.

สนธิ์ คชสิทธ์. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา

สมพร พรหมจรรย์. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

สมยศ นาวีการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521.

_____. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ, 2540.

สมศักดิ์ ชาติบาลา. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

_____. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2524.

อรุณ รักธรรม . เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ : พฤติกรรมในราชการ. คณะรัฐประศาสนสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2532.

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

อุบล ภัศระ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

Almahboob, A.E. " An investigation of the degree of job Satisfaction among university faculty in Saudi Arabian Universitie," Doctoral Dissertation, University of Pittsburg, 1987. Dissertation Abstracts International. 48(1987) : 1402 A.

Aluko, Michael Afolabi. " Work Motivation and Preceptions of Organizational Climate : A Nigerian Study," Dissertation Abstracts International. 44(05) : 1509-A ; November, 1983.

Barnard, Chester I. The Functions of The Execution. 30th Anniversary ed., Cambridge, Harverd University, 1974.

Bednar, Anita Sparks. " The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction among Faculty in Selected Oklahoma Junior Colleges," Dissertation Abstracts International. 41(10): 4260-A ; April, 1981

Burr, Russell Kenneth. " Job Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's Community Colleges and Universities : An Application of Herberg's Motivator - Hygiene Theory, " Dissertation Abstracts International. 41(9) : 3794 - A ; March, 1981.

Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. Personnel Management. 3rd ed. Cincinati : South Western, 1968.

Clements, Evelyn. "A Study of the Relationship between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personel Workers in Community Colleges, "Dissertation Abstracts International. 43(8) : 2567 - A ; February, 1983.

Cooper, M.R. and Others. "Changing Employee Values : Deepening Discontent" Howard Business Review. 57(1) : 117-125; January - February, 1979.

Dereinda, Ridwan. "The Relationships between Job Satisfaction and Job Performance among County Agents in the Wisconsin Cooperative Extension Service," Dissertation Abstracts International. 45 : 1267-A; November, 1984.

Friend lander, F. and H. Pickle. "Components of Effectiveness in Small Organizations," Administrative Science Quarterly. 13 : 280-304 ; 1968.

Goetsch, Virginia L. and Henry E. Adams, " A Multicomponent Investigation of the Interaction of Generalized Anxiety and Phobia, " Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment. 12(4) : 329 ; September, 1990.

Hashemi, Alireza Shapur. "An Investigation of Job Satisfaction among Faculty Members of a Large multi-Purpose University in Dallas-Fort Worth Metroplen(Tenos)," Dissertation Abstracts International. 46(5) : 1141-A; November, 1985.

Haussman, R. K. and others. Monitoring Quality of Nursing Care : Part 2 Assesment and Study of Carrelates. DHEN Publ. HRA, Washington : D.C., V.S. Government Printing Office, 1976.

Hill, Eral Auguests. "The Impact of Self-Role Congruence Lenth of Service,Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live : A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses, " Dissertation Abstracts International. 45(1) : 94-A; July, 1984.

Jackson, Dale Russell. " A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory," Dissertation Abstracts International. 35(12) : 7560-A ; July, 1975.

Johannson, Hano, and Page H. Therry. International Dictionary of Management : A Practical Guide. Massachusetts : Houghton Miffin Company, 1975.

Johnton, Ruth and Ronald A. Bavin " Herzberg and Job Satisfaction, " Personal Practice Bulletin. 29(2): 136-141; June, 1973.

Kelly, Karen E. and Kent B. Houston, " Type A behavior in Employed Women: Relation to Work, Marital, and Social Support, Stre,Tension and Healty," Journal of Personality and Social Psychology. 48(4) : 1067 ; 1985.

Koerner, Beverly L. "Selected Correlates of Job Performance of Commnucity Healty Nurse, " Nursing Research. 30 : January-February, 1981.

Knootz, Harold. Management. 7th ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1980.

Lester. Daula E. Developement and Factor analysis of The Teacher Job Satisfaction Questionnair(TJSQ). Education and Psychology. 47(1) : 232-233 ; 1987.

Lindgren, Henry. Educational Psychology in Classroom. New York : John Wiley and Sons, 1976.

Luthans, Fred. Organization Behavior. 3rd ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1980.

McClelland, David C. Human Motivation. New York: Boston University, 1987.

Openshaw, Howard. "Job Satisfaction Determenants among Faculty and administrators : An Application of Herzberg's Motivator-Hygiene Model in Higher Education, " Dissertation Abstracts International. 41(6) : 2470 A - 2471 A ; December, 1980.

Pigors, Pool and Charles A. Mayers. Personnel Administration. 9th ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1981.

Schmidt, Willard G. " Job Satisfaction Among Secondary school Administraction, Dissertation Abstracts International. 35(2) : 7583-A; August, 1975.

Steere, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 1979.

Sudsawad, Sophon. "A Study of Factors Measuring Faculty Job Satisfaction at Selected Universities in Thailand," Dissertation Abstracts International. 41(3) : 964 A ; September, 1980.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

บันทึกข้อความ

83

ส่วนราชการ .....

ที่ ..... วันที่ 16 มิถุนายน 2541

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เรียน เลขาธิการ ก.ค.

ด้วยดิฉัน นางสาวจิราภรณ์ ไทยกิ่ง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 5 กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 สำนักงาน ก.ค. ขณะนี้กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และกำลังจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งอยู่ในขั้นนำแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรตอบแบบสอบถามเพื่อจะนำไปวิเคราะห์ทางสถิติและแปลผลต่อไป

จึงเรียนเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้แจกแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการสำนักงาน ก.ค. เพื่อตอบแบบสอบถาม พร้อมนี้ได้แนบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และแบบสอบถามมาด้วย

(นางสาวจิราภรณ์ ไทยกิ่ง)

(นายเฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้)
รองเลขาธิการ ก.ค. รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.



ที่ ทม 1007/ 1000

บัณฑิตวิทยาลัย 84
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์โดยการตอบแบบสอบถาม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราภรณ์ ไทยกิ่ง นิสิตระดับบริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา แผน ข มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำสารนิพนธ์ คือ

รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง	ประธาน
รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธ์มณี	กรรมการ
อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา	กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขอความกรุณาให้ข้าราชการ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทรสาร/โทร. 258-4119

แบบสอบถาม

เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ

<u>คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม</u>

แบบสอบถามมี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว สภาพความเป็นจริงและความปรารถนาหรือความต้องการของข้าราชการในการปฏิบัติงาน ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด คำตอบที่ได้ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่าน เพราะคำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ แต่จะนำไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูให้มากที่สุด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยตอบให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความดังกล่าว

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

[ ] ชาย [ ] หญิง 1 [ ]

2. อายุ

[ ] 20 - 30 ปี [ ] 31 - 40 ปี 2 [ ]

[ ] 41 - 50 ปี [ ] 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] ปริญญาตรี 3 [ ]

[ ] สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

[ ] ระดับ 1 - 2 [ ] ระดับ 3 - 4 4 [ ]

[ ] ระดับ 5 - 6 [ ] ระดับ 7 - 8

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ตั้งแต่เริ่มรับราชการ)

[ ] ต่ำกว่า 5 ปี [ ] 5 - 10 ปี 5 [ ]

[ ] 11 - 15 ปี [ ] 16 - 20 ปี

[ ] ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

[ ] สำนักงานเลขานุการกรม 6 [ ]

[ ] กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

[ ] กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1

[ ] กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2

[ ] กองวิชาการบริหารงานบุคคล

[ ] กองวินัยและนิติการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ตัวอย่าง แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่าน แต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับการกระทำของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอย่างรวดเร็ว	/				
(00)	ถึงแม้ว่างานของท่านจะมีปัญหาแต่ท่านก็พยายามแก้ไขปัญหาให้ได้ เพื่อให้งานสำเร็จ				/	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงที่สุด แสดงให้เห็นว่า ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอย่างรวดเร็วตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่างานของท่านจะมีปัญหาแต่ท่านก็พยายามแก้ไขปัญหาให้ได้ เพื่อให้งานสำเร็จตรงกับการกระทำของท่านน้อย

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1	เมื่อท่านมีนัดท่านมักไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา						7 [ ]
2	ท่านรู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะเวลาที่ท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้						8 [ ]
3	ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วจนท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้						9 [ ]
4	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลามากถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น						10[ ]
5	ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า						11[ ]
6	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้เสร็จ						12[ ]
7	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา						13[ ]
8	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน						14[ ]
9	ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำกิจธุระให้เสร็จโดยเร็วที่สุด						15[ ]
10	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ที่ธนาคารหรือที่ทำการไปรษณีย์						16[ ]
11	ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของท่าน						17[ ]

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
12	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที						18[ ]
13	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนที่จริงจังกับการทำงาน	✓					19[ ]
14	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดพร่ำเพรื่อ	✓					20[ ]
15	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จักจบท่านจะรู้สึกทนไม่ได้	✓					21[ ]
16	ท่านเป็นคนที่ต้องทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ	✓					22[ ]
17	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดไร้สาระท่านจะรู้สึกเบื่อและหาทางเลี่ยงออกมา	✓					23[ ]
18	ท่านเป็นคนที่ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว ว่องไว	✓					24[ ]
19	เมื่อท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ ช้าซากท่านรู้สึกหงุดหงิด	✓					25[ ]
20	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการทำงาน	✓					26[ ]

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

ตัวอย่าง แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใด ช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงแต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	1. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน					
	ก. สถานที่ทำงาน					
(0)	สถานที่ทำงานของท่านสะอาดเป็นระเบียบ	/				
(00)	สถานที่ทำงานจัดวางเอกสารไม่เป็นระเบียบ					/

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงที่สุด แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงานของท่านสะอาดเป็นระเบียบตรงกับสภาพที่เป็นจริงที่สุด

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงานจัดวางเอกสารไม่เป็นระเบียบตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
	1. <u>บรรยากาศในการปฏิบัติงาน</u> ก. <u>สถานที่ทำงาน</u>						
1	สถานที่ทำงานของท่านอากาศถ่ายเทได้สะดวก						27[ ]
2	สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงาน						28[ ]
3	สถานที่ทำงานจัดวางสิ่งของไว้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย						29[ ]
4	สถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อยทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน						30[ ]
5	สถานที่ทำงานมีฝุ่นละอองจำนวนมากเกาะอยู่ตามสิ่งของต่าง ๆ						31[ ]
6	สถานที่ทำงานของท่านมีเสียงรบกวนทำให้ท่านไม่มีสมาธิในการทำงาน						32[ ]
7	สถานที่ทำงานสะอาดมีสภาพน่าทำงาน						33[ ]
8	สถานที่ทำงานของท่านแบ่งเป็นสัดส่วนมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ได้						34[ ]
9	สถานที่ทำงานของท่านคับแคบ						35[ ]
10	ท่านคิดจะย้ายไปทำงานที่อื่น เพราะสถานที่ทำงานไม่ทำให้ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงาน						36[ ]

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
	ข. <u>วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน</u>						
11	อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัย						37[ ]
12	วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน มีคุณภาพดี						38[ ]
13	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน						39[ ]
14	อุปกรณ์สำนักงานในหน่วยงานเสียบ่อยทำให้งานล่าช้า						40[ ]
15	วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ						41[ ]
16	วัสดุและอุปกรณ์สำนักงานมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน						42[ ]
	ค. <u>อัตรากำลัง</u>						
17	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีปริมาณมากเกินไป						43[ ]
18	จำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีน้อย						44[ ]
19	ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว เพราะปริมาณงานมาก						45[ ]
20	จำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีเพียงพอกับปริมาณงาน						46[ ]
21	ท่านคิดว่าหน่วยงานจัดอัตรากำลังคนได้เหมาะกับงาน						47[ ]

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
	ง. <u>การบริหารงานของผู้บริหาร</u>						
22	ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจกับท่าน						48[ ]
23	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานต่าง ๆ ในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ท่านได้ทราบล่วงหน้า						49[ ]
24	ผู้บังคับบัญชายังไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง						50[ ]
25	ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจน						51[ ]
26	ผู้บังคับบัญชาตำหนิผลงานที่บกพร่องของท่าน						52[ ]
27	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำด้านการปฏิบัติงานต่อท่าน						53[ ]
28	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน						54[ ]
29	ท่านเข้าใจนโยบายในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี						55[ ]
30	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายได้อย่างถูกต้อง						56[ ]
31	ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว						57[ ]

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
32	2. <u>สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน</u> เพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน						58[ ]
33	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านเป็นอย่างดี						59[ ]
34	เพื่อนร่วมงานและท่านมีการปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ						60[ ]
35	ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน						61[ ]
36	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน						62[ ]
37	ท่านไม่เคยร่วมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน						63[ ]
38	เพื่อนร่วมงานของท่านไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน						64[ ]
39	เมื่อท่านมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องงานเพื่อนร่วมงานไม่ได้ให้ความช่วยเหลือกับท่านเลย						65[ ]
40	3. <u>สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา</u> ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา						66[ ]
41	ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน						67[ ]

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
42	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาที่ท่านทำงานด้วย						68[ ]
43	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยเห็นด้วยกับข้อเสนอของท่าน						69[ ]
44	ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านมีปัญหาด้านการปฏิบัติงาน						70[ ]
45	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน						71[ ]
46	ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือท่านก่อนมอบหมายงาน						72[ ]
47	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาปัญหาด้านการปฏิบัติงาน						73[ ]
48	ผู้บังคับบัญชามักไม่เห็นด้วยกับการปฏิบัติงานของท่าน						74[ ]
49	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน						75[ ]
50	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย						76[ ]
51	ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน						77[ ]

ความคิดเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี).....

.....

.....

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านแต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ท่านพอใจงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	/				
(00)	ท่านพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน				/	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงที่สุด แสดงให้เห็นว่า ท่านพอใจงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า ท่านพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่านตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1	1. <u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> ท่านภูมิใจที่ท่านปฏิบัติงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ						78[ ]
2	ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน ที่ท่านถนัด						79[ ]
3	ท่านพอใจงานที่ท่านปฏิบัติทำให้ ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น						80[ ]
4	ท่านหงุดหงิดที่ลักษณะงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่ซ้ำซาก จำเจ						81[ ]
5	ท่านไม่พอใจ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ น่าเบื่อหน่าย						82[ ]
6	ท่านพอใจ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ในขณะนี้						83[ ]
7	ท่านพอใจ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงาน ที่ตรงกับความสนใจของท่าน						84[ ]
8	ท่านพอใจ งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ ท่านได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม						85[ ]
9	ท่านไม่พอใจ งานที่ท่านปฏิบัติ ยังไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่						86[ ]
10	ท่านไม่พอใจที่ต้องทำงาน ที่ท่านไม่ถนัด						87[ ]
11	ท่านพอใจที่ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น จากงานที่ปฏิบัติอยู่						88[ ]

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
12	ท่านภูมิใจเมื่อท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านด้วยความตั้งใจจนงานสำเร็จ						89[ ]
13	ท่านอึดอัดใจที่ต้องทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำ						90[ ]
14	2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านพอใจ งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านได้รับความก้าวหน้า						91[ ]
15	ท่านพอใจ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้ก้าวหน้า						92[ ]
16	ท่านพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ						93[ ]
17	ท่านพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรม ด้านคอมพิวเตอร์						94[ ]
18	ท่านพอใจที่หน่วยงานจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ท่าน						95[ ]
19	ท่านพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ไปดูงานในประเทศ						96[ ]
20	ท่านพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ไปดูงานในต่างประเทศ						97[ ]
21	ท่านน้อยใจถึงแม้จะทุ่มเทให้กับงานแต่มีโอกาสก้าวหน้าน้อย						98[ ]
22	ท่านพอใจที่หน่วยงานแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าต่อท่านได้อย่างรวดเร็ว						99[ ]

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
23	ท่านท้อแท้ งานที่ท่านปฏิบัติในขณะนี้ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร						100[ ]
24	3. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านพอใจที่ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์						101[ ]
25	ท่านภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลงานของท่าน						102[ ]
26	ท่านภูมิใจที่ท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน						103[ ]
27	ท่านอึดอัดใจที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานไม่ได้						104[ ]
28	ท่านภูมิใจที่แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี						105[ ]
29	ท่านน้อยใจที่ไม่ได้รับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง แม้จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ						106[ ]
30	ท่านอึดอัดใจที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน						107[ ]

ความคิดเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี) .....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ข

1. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน
2. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ

ตาราง 7 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

ข้อ	t	ข้อ	t
1	4.89	26	3.02
2	5.92	27	3.01
3	5.44	28	4.69
4	4.29	29	5.14
5	2.79	30	5.11
6	2.33	31	6.11
7	7.34	32	2.47
8	5.23	33	3.70
9	4.81	34	3.24
10	5.86	35	6.26
11	4.78	36	3.88
12	3.70	37	2.29
13	4.17	38	3.43
14	2.93	39	3.55
15	4.50	40	3.65
16	3.48	41	4.21
17	2.94	42	5.91
18	4.30	43	4.03
19	3.09	44	4.80
20	2.76	45	5.34
21	2.80	46	6.79
22	5.67	47	3.54
23	6.05	48	4.56
24	2.11	49	4.64
25	4.11	50	3.51
		51	4.63

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9056

ตาราง 8 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ข้อ	t	ข้อ	t
1	3.43	16	3.00
2	3.77	17	6.49
3	6.49	18	6.08
4	3.17	19	6.78
5	7.05	20	6.87
6	5.24	21	3.59
7	4.83	22	2.77
8	4.93	23	3.13
9	4.72	24	3.95
10	5.74	25	4.74
11	6.21	26	5.36
12	6.09	27	3.12
13	2.38	28	3.38
14	6.23	29	4.19
15	5.13	30	3.58

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8666

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวจิราภรณ์ ไทยกิ่ง
วัน เดือน ปีเกิด	15 มกราคม 2505
สถานที่เกิด	62 ก หมู่ 11 แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	62/13 หมู่ 11 แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
	เขตดุสิต กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ 10300
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)
	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
พ.ศ. 2528	การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
พ.ศ. 2541	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

ของ

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามตัวแปรได้ 2 ด้าน คือตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน และบุคลิกภาพ ส่วนตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา กลุ่มประชากร เป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2541 จำนวน 233 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regession Analysis)

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกเป็นตัวแปรย่อย คือ สถานที่ทำงาน วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน อัตรากำลัง การบริหารงานของผู้บริหาร บรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยรวม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และ เพศ ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสี่ตัวสามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้ร้อยละ 44.8

3. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

3.1 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 35.195 + .842\,X_{13} + .514\,X_{7} + .580\,X_{12} + 3.276\,X_{1}$$

3.2 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .488\,X_{13} + .265\,X_{7} + .183\,X_{12} + .104\,X_{1}$$

X_{13} หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

X_{7} หมายถึง สถานที่ทำงาน

X_{12} หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน

X_{1} หมายถึง เพศ

VARIABLES RELATED TO TASK MOTIVATION OF GOVERNMENT OFFICIALS IN THE OFFICE OF TEACHER CIVIL SERVICE COMMISSION OF MINISITRY OF EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

JIRAPORN THAIKING

Presented in partial fufilment of the requirement for the

Master of Education degree in Educational Phychology

at Srinakharinwirot University

October 1998

The purpose of this study was to investigate variables related to task motivation of government officials in the office of teacher civil service commission of Ministry of Education and to examine if the variables of personal data and office's environment have a significant impact upon their task motivation. The subject were 233 government officials in the office of civil of teacher service commission. The research instrument was the variables related to task motivation questionnaire. The data were analyzed by the multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. Statistically significant relationships were found between the variables of office's environment and the Government officials' task motivation, i.e., Office, Equipment, Number of officer, Administration, atmosphere (total score), Officers - Supervisor relationships and Officers - Friend relationships at .05 level. Personal data statistically significant relationships were not found between the Government officials' task motivation.

2. The variables of office's environment, i.e., Officers - Supervisor relationships, Office, Officers - Friend relationships, and Sex significantly predicted the government officials' task motivation at .05 level with 44.8 %.

3. Results indicated that the following equations proved to be statistically significant predictors of the government officials' task motivation at .05 level.

3.1 In term of raw score.

$$\hat{Y} = 35.195 + .842\,X_{13} + .514\,X_{7} + .580\,X_{12} + 3.276\,X_{1}$$

3.2 In term of standard score.

$$Z = .488\,X_{13} + .265\,X_{7} + .183\,X_{12} + .104\,X_{1}$$

X_{13} mean Officer - Supervisor relationships

X_{7} mean Office

X_{12} mean Officer - Friend relationships

X_{1} mean Sex