

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด
เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
ณกมล กิจวัฒนไพบูลย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2552
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด
เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
ณกมล กิจวัฒนไพบูลย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2552

ณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์.(2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน

บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร .สารนิพนธ์ กศ.ม.

(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พาสณา จุลรัตน์ .

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตัวแปรอิสระเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (เงินเดือน) ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และนิสัยการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 79 คน เป็นพนักงานชายจำนวน 40 คน และพนักงานหญิง จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{13}) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ของพนักงาน (X_7) บุคลิกภาพ (X_9) และนิสัยการทำงาน (X_{10})

2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มี 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) เพศ : หญิง (X_2) อายุ (X_3) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_6) และประสบการณ์ในการทำงาน (X_8)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{12}), สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{13}) และรายได้ของพนักงาน (X_7) ปัจจัยทั้ง 3 นี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จได้ร้อยละ 49.60

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานในบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ มาเขียนสมการได้ดังนี้

4.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.125 + .462X_{12} + .388 X_{13} + .375 X_7$$

4.2 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .560 X_{12} + .471 X_{13} + .455 X_7$$

FACTORS AFFECTING WORKING ACHIEVEMENT MOTIVES OF OFFICERS
AT TERUMO (THAILAND) COMPANY LIMITED IN WATTANA DISTRICT, BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
NAKAMOL KITWATTANAPAIBOON

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University

March 2009

Nakamol Kitwattanapaiboon.(2009). *Factors Affecting Working Achievement Motives of Officers at Terumo (Thailand) Company Limited in Wattana District, Bangkok*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Pasana Chularut.

The purpose of this research was to study factors affecting working achievement motives of officers at Terumo (Thailand) Company Limited in Wattana District, Bangkok. The independent variables (factors) were divided into 2 dimensions. First of them was personal factor: gender, age, educational level, salary, working experience, personality and working habit. Second of them was working environment factor: physical working environment, interpersonal relationship between the officers and the commanders and interpersonal relationship between the officers and their co-workers. The dependent variable of this study was working achievement motives.

The samples were 79 officers at Terumo (Thailand) Company Limited, 40 males and 39 females. The Instrument was a questionnaire of factors affecting working achievement motives of officers at Terumo (Thailand) Company Limited.

The data was analyzed by using the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. There were significantly positive correlations between physical working environment (X_{11}), interpersonal relationship between officers and their commanders (X_{12}), interpersonal relationship between officers and their co-workers (X_{13}) and working achievement motives at .01level. There were significantly positive correlations between salary (X_7), personality (X_9) working habit (X_{10}) and working achievement motives at .05 level.
2. There was no significantly correlation between male (X_1), female (X_2), age (X_3), educational level : lower than bachelor degree (X_4), educational level : bachelor

degree (X_5), educational level : higher than bachelor degree (X_6), working experience (X_8) and working achievement motives.

3. There were significantly 3 factors affecting working achievement motives of officers at Terumo (Thailand) Company Limited., at .05 level, raking from the most to the least affecting factors. These were 3 factors; interpersonal relationship between officers and their commanders (X_{12}), interpersonal relationship between officers and their co-workers (X_{13}) and salary (X_7). These factors could predict equation of the percentage of 49.60

4. The predicted equations proved to be significantly predictors of working achievement motives were as follows:

4.1 The predicted equation in term of raw scores was:

$$\hat{Y} = 2.125 + .462X_{12} + .388 X_{13} + .375 X_7$$

4.2 The predicted equation in term of standard scores was:

$$Z = .560 X_{12} + .471 X_{13} + .455 X_7$$

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความสามารถของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุฬรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เวณิ กรีทอง และ อาจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง กรรมการสอบปากเปล่าที่ได้รับการแต่งตั้งเพิ่มเติม ผู้ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้ให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ขอขอบคุณ คุณณภิสสา ยศประสิทธิ์ และ พี่ๆ พนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้วิจัยและครอบครัวกิจวัณนไพบุลย์ อันเป็นที่รัก ยิ่งและคอยสนับสนุนผู้วิจัยในทุกประการ

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและเพื่อนเก่าจาก โรงเรียนชินรอสวิทยาลัย กรุงเทพฯ ที่ให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้เสมอมา รวมถึงผู้ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณแก่คุณครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนมาจนมีวันนี้

ณกมล กิจวัณนไพบุลย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ.....	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ.....	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ.....	17
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	18
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	25
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	34
แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว.....	34
แบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
แบบสอบถามนิสัยการทำงาน.....	36
แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน.....	38
แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาทำงาน.....	39
แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน.....	41
แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ.....	43
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	57
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	57
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	57
วิธีการศึกษาค้นคว้า.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	59
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก.....	77
ภาคผนวก ข.....	82
ภาคผนวก ค.....	94
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	102

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา.....	50
2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุ รายได้ ประสิทธิภาพในการ ทำงาน บุคลิกภาพ นิสัยการทำงาน ลักษณะทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่าง พนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และ แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ.....	51
3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด.....	53
4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรง จูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด.....	54
5 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำ งานให้สำเร็จ.....	55
6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ	96
7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามนิสัยการทำงาน	97
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ ในที่ทำงาน.....	98
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง พนักงานกับผู้บังคับบัญชา.....	99
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง พนักงานกับเพื่อนร่วมงาน.....	100
11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ให้สำเร็จ.....	101

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
2 แสดงตราบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด.....	31
3 แสดงแผนผังที่ตั้งบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความสำเร็จในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ นั้นมาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีบทบาทแตกต่างกันหลายคน และแต่ละคนช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยเจตคติที่พึงประสงค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์กรใดก็ตามถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะเกิดปัญหาต่างๆ การบริหารทุกด้านและความสำเร็จของงานจะไม่เกิดขึ้น หน่วยงานก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากรและงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ (ประเวช แสนนามวงศ์. 2543:1) ดังนั้น ในการที่จะทำให้บุคคลทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น ทুমเทความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างภาวะที่กระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของบุคคลและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นเพราะถือว่าพนักงาน คือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุด เป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย องค์กรจะต้องมีปัจจัยเพื่อสนองตอบความต้องการของพนักงานนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง (ยุติธรรม สินธุ. 2541: 1) ดังนั้น บทบาทและหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารคือ ทำให้พนักงานในองค์กรนั้นเกิดความต้องการและประสงค์ที่จะทำงานและอุทิศตนเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ

การที่พนักงานจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นจะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงานที่มีอยู่ในองค์กรนั้นๆ การทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ หากพนักงานในองค์กร ขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในงาน สร้างความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพขององค์กรขาดความมั่นคงและเกิดผลร้ายต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน และการหนีงาน (สิทธิโชค วรรณสินธุกุล. 2540: 9) สรุปได้ว่า นอกจากพนักงานในองค์กรจะมีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องมีแรงจูงใจในการทำงานด้วย จึงจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพยายาม และพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นสาขาของบริษัท เทอรูโม (ประเทศญี่ปุ่น) ก่อตั้งเมื่อปีค.ศ.1994 ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับเวชภัณฑ์ทางการแพทย์มากกว่า10ปี โดยนำเข้าและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับทั่วไปกว่า 100 ผลิตภัณฑ์

ครอบคลุมงานวิจัยและการรักษาทุกสาขาทางการแพทย์ อาทิเช่น เครื่องควบคุมการให้ยาและสารละลายแบบอัตโนมัติ (Syringe Pump), เครื่องควบคุมการให้สารละลายทางหลอดเลือดดำแบบอัตโนมัติ (Infusion Pump), เครื่องวัดความดันโลหิตแบบอัตโนมัติ, เครื่องวัดอุณหภูมิอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Thermometer), เครื่องตรวจน้ำตาลในเลือด (Medisafe) รวมทั้งเครื่องหัวใจและปอดเทียม (Heart Lung Machine) เป็นต้น ให้กับโรงพยาบาลต่างๆ ทั่วประเทศ ผลิตภัณฑ์เหล่านี้ของบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตภัณฑ์จากโรงงานที่ทันสมัย มีมาตรฐานที่มีสาขาครอบคลุมอยู่ทั่วโลก ซึ่งบริษัทฯ มีความตระหนักถึงคุณภาพของสินค้าตลอดจนการให้บริการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าเป็นสำคัญ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน เริ่มมีบริษัทคู่แข่งมากขึ้น ทำให้องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ กล่าวคือ ทำงานดีเป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้า การไม่ขาดงาน ไม่มีการลาออก เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บริษัทฯ มีความแข็งแกร่งเพราะพนักงานมีอายุการทำงานนาน มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีต้นทุนเกิดขึ้นที่เกิดจากการรับพนักงานใหม่มาทดแทนพนักงานที่ลาออก สรุปว่า องค์กรต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นสำคัญ

จากการที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานเป็นพนักงานอยู่ในบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มาเป็นเวลา 2 ปี ได้สังเกตพบว่า พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกเบื่อหน่าย กัดดันในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมไม่ดี และระยะเวลาในการทำงานน้อย จึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้นจากพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 37 คน โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ สอบถามกับพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ผลการสำรวจมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

คำถามข้อที่ 1 ถามว่า “ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาที่ทำงานเรื่องใดบ้าง” ผลการสำรวจเรียงลำดับจากปัญหามากที่สุดไปถึงปัญหาน้อยที่สุด พบว่ามีปัญหาการทำงานไม่สำเร็จจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98 ได้แก่ มีงานที่ได้รับมอบหมายมาก และระยะเวลาในการทำงานน้อย ปัญหาขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.12 ปัญหาการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.32 ปัญหาบุคลากรน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.32 ปัญหาเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นทีม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.79 และปัญหาความเบื่อหน่ายในการทำงานที่รับผิดชอบ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.26

คำถามข้อที่ 2 ถามว่า “ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใดบ้าง” ผลการสำรวจ พบว่าปัญหาการทำงานไม่สำเร็จ เกิดจากการได้รับมอบหมายงานในระยะเวลาที่จำกัด ปัญหาขาดความ

กระตือรือร้นในการทำงานเกิดจากการไม่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัญหาการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกิดจากมีสาเหตุจากการผ่านหน่วยงานและขั้นตอนตามระบบของบริษัทค่อนข้างซับซ้อน ปัญหาบุคลากรน้อยเกิดจากลักษณะของงานต้องรับผิดชอบมาก ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นทีม เกิดจากเพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคีและขาดความรับผิดชอบ ความแตกต่างทางลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล และปัญหาความเบื่อหน่ายในการทำงานที่รับผิดชอบ เกิดจากไม่ค่อยมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากผลสำรวจเบื้องต้นสรุปได้ว่าพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัดน่าจะขาดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ดังที่ทวงเพชร วัชรอยู่ (2542: 64) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นชัด ได้แก่ บุคคลมีอาการเฉื่อยชาในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง ทำอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เต็มใจ เพียงแต่ทำงานให้เสร็จพ้นตัวไปเท่านั้น และการที่คนขาดแรงจูงใจเกิดจากการที่ไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งต่างๆ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจตามที่ตัวเองต้องการหรือคาดหวังไว้ การที่พนักงานบริษัทขาดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จทำให้เกิดผลเสียในการทำงานได้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม(ประเทศไทย)จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม(ประเทศไทย)จำกัด
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย)จำกัด

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลไปประกอบการวางนโยบายเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัดมากขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ปี พ.ศ. 2551 จำนวน 79 คน เป็นพนักงานชาย จำนวน 40 คน และเป็นพนักงานหญิง จำนวน 39 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 รายได้
- 1.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.1.6 บุคลิกภาพ
- 1.1.7นิสัยการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

- 1.2.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- 1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- 1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ** หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงผลักดันให้พนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีความเต็มใจ ที่อยากจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ของบริษัทและทุกคนในบริษัท ได้แก่

1.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เป็นงานที่น่าสนใจและที่ถนัด งานที่ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งทำ

ให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างตั้งใจ และทำงานจนสำเร็จ

1.2 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บริหารอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัทฯ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และนิสัยการทำงาน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศหญิงและเพศชาย

2.1.2 อายุ หมายถึง จำนวนเวลานับเป็นปี เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ที่เกิดจนถึงปัจจุบันของพนักงานที่ทำงานในบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด

2.1.3 ระดับการศึกษา ได้แก่

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรี

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 รายได้ หมายถึง เงินเดือนของพนักงานจากการทำงาน

2.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเป็นปีที่พนักงานทำงานในบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด

2.1.6 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงานที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkin's Activity Survey) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1.6.1 บุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ บุคลิกภาพของพนักงานที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย

2.1.6.2 บุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ บุคลิกภาพของพนักงานที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบการฝ่าฝืนอุปสรรคต่างๆ และอดทนรอคอยได้

2.1.7 นิสัยการทำงาน หมายถึง การกระทำเป็นประจำของพนักงานเกี่ยวกับความเคร่งครัดและมีวินัยต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน การตัดสินใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระและการร่วมเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการทำงาน

2.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน และวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ที่ทำให้พนักงานทำงานได้สำเร็จและมีความสุขสบายในการทำงานให้สำเร็จ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1.1 สถานที่ทำงาน หมายถึง การถ่ายเทของอากาศในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณของพนักงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ ได้แก่ เสียง กลิ่น และฝุ่นละออง

2.2.1.2 วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน หมายถึง ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ประกอบด้วย เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องแฟกซ์ กระดาษและอื่นๆ เมื่อเทียบกับปริมาณที่มีอยู่ ความทันสมัย คุณภาพการใช้งาน

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้

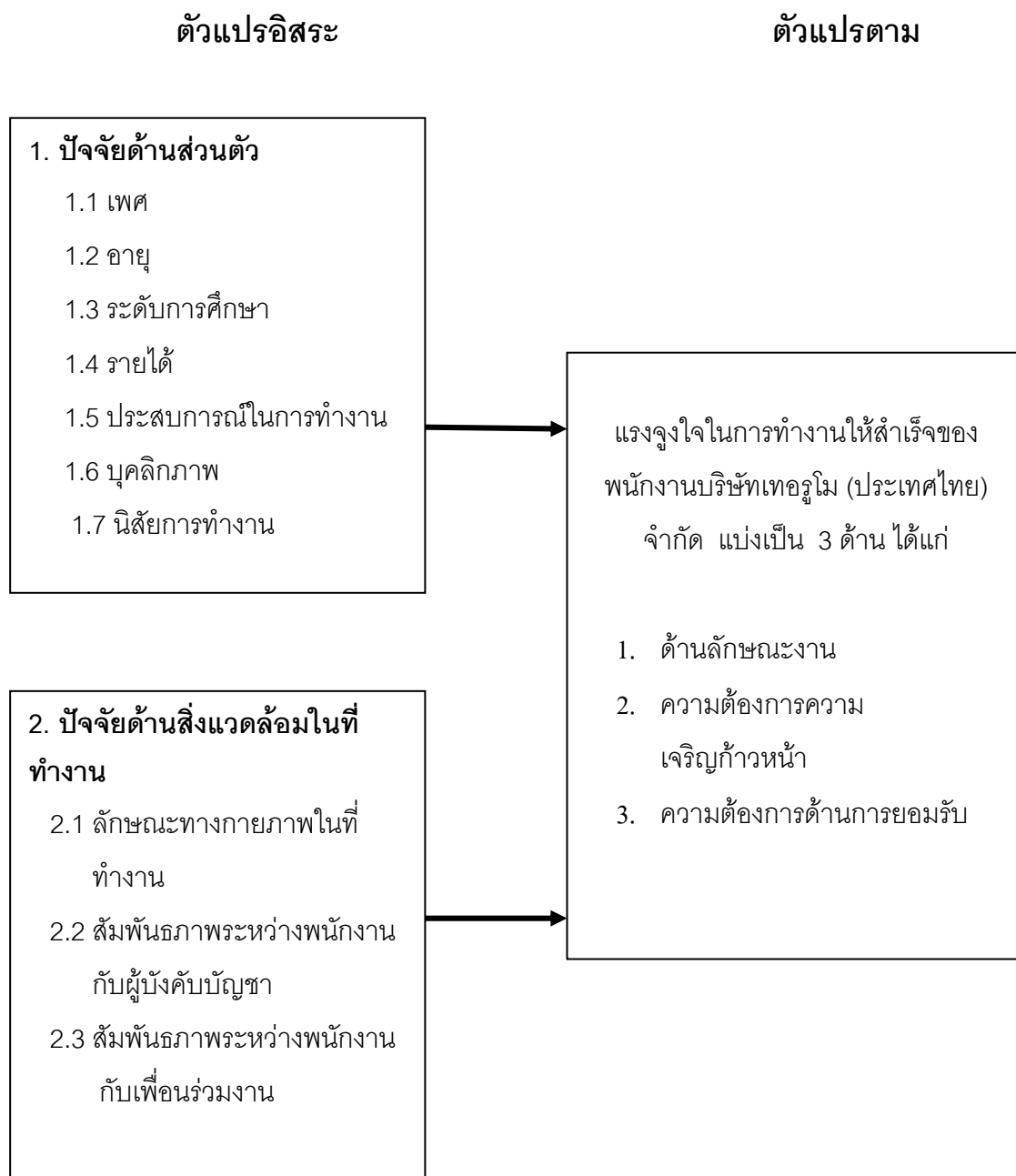
2.2.2.1 การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การให้ความเคารพ เชื่อฟังในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ตั้งใจและสนใจปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

2.2.2.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ ให้ความสนใจต่อพนักงาน ให้ความเป็นกันเอง ให้ความรัก ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาและคำชี้แนะพนักงานทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวที่พนักงานมาขอคำปรึกษา

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานต่อพนักงานทั้งในและนอก

สถานที่ทำงาน เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ การอยู่ร่วมกัน โดยการเคารพกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน และ การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จด้วยความรักสามัคคี

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และนิสัยการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นลำดับดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ
 - 2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว
 - 2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation)

อาร์ พันธ์มณี (2542: 179) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ภาวะใดๆก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และได้ให้ความหมายว่าการจูงใจ (Motivation)

ปีช (ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. 2543: 25 อ้างอิงจาก Beach. 1965: 379) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

สตีเยร์ และพอเตอร์ (เจริญศักดิ์ พิระศักดิ์โสภณ และคนอื่นๆ. 2544: 8 อ้างอิงจาก Steer and Porter. 1979: 5) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม และเป็นสิ่งชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

ไคเดอร์ และคณะ (Crider; et al. 1983: 118) กล่าวว่าแรงจูงใจคือความปรารถนา ความต้องการและความสนใจที่กระตุ้นอินทรีย์ให้แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn; et al. 1985: 152) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นตัวที่เน้นถึงพลังที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งจะอธิบายถึงระดับแนวทางการ

ไปสู่และการคงอยู่ของความพยายามที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นที่ความพยายามที่ใส่ลงไปในการทำงานมิใช่ผลของงานที่ทำ

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากสิ่งเร้า ให้นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามต้องการ

1.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

ฮัน ดอลลาร์ด และมิลเลอร์ (สุรางค์ โค้วตระกูล.2548: 154-155 อ้างอิงจาก Dollard, Miller. 1950, Hull. 1952) กล่าวว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะแสวงหาสถานภาพสมดุล อยู่เสมอ หรือมีความโน้มเอียงที่จะรักษาความคงตัวภายใน เป็นต้นว่า มนุษย์แสวงหาอาหาร รับประทาน ความหิวเป็นแรงขับ(Drive) หรือแรงจูงใจ (Motivate) ให้เกิดพฤติกรรม ทฤษฎีนี้ ฮัล (Hull) ให้ชื่อว่า “ทฤษฎีลดแรงขับ”

ฮัน ดอลลาร์ด และมิลเลอร์ ได้แบ่งแรงขับ หรือแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภทคือ

1.แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2.แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นต้น

สพอลดิง (Spaulding.1992: 4-5) กล่าวว่า นักการศึกษา และนักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ที่ไม่ได้เกิดจากอุดมคติ ได้แก่ เป้าหมาย หรือการคาดหวังของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า การทดสอบอย่างสม่ำเสมอ การให้รางวัล และคำชมเชย เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา แรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากความสนใจ เจตคติ ความต้องการ ดังนั้นบุคคลจะมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำ จึงทำด้วยความเต็มใจ และตระหนักว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่ในตัวอยู่แล้ว

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 140) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็นประเภทหรือลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้คนเราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งพื้นฐานที่คนเราต้องการในชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ การขับถ่าย เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคม อาจได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือจากวัตถุที่มองได้จับต้องได้ หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตร เป็นต้น

3. แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างที่จะซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

สงวน สุทธิเลิศสกุล (จันทิมา จันทรศักดิ์. 2547: 22 – 23 อ้างอิงจาก สงวน สุทธิเลิศสกุล. 2528: 112 - 113) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่เกิดจากระบบสังคมต่างๆ เช่น ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคมและวัฒนธรรม ระบบการศึกษา สาธารณสุข และระบบการเมือง เป็นต้น ระบบเหล่านี้ก่อให้เกิดแรงจูงใจทางสังคมหลายประการ แต่ที่สำคัญพอจะแยกกล่าวได้ 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์ เพื่อการช่วยเหลือกัน เพื่อความอยู่รอดของสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลำดับลดหลั่นกันเป็นขั้น ๆ ตามลำดับในระบบสังคม ซึ่งแตกต่างกันระหว่างระบบของพวกเจ้าขุนมูลนาย บุคคลธรรมดาและทาส ระบบของสังคมไทยเป็นไปในลักษณะที่เอื้อเพื่อ แสดงไมตรีต่อกัน เรียกว่า ระบบไมตรีสัมพันธ์ คือ เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างผูกมิตรไมตรี และตระหนักอยู่เสมอว่า “รู้อะไรไม่รู้รู้จักกัน” บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง มักชอบทำงานร่วมหรือทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของบุคคล เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ และอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลตามที่ต้องการอีกหลายอย่าง อันอาจเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคม จากความต้องการอำนาจกันอย่างมากมายทั้งอำนาจที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม อำนาจนี้จึงมีอยู่ 2 อย่าง คือ อำนาจที่แสดงออกได้อย่างแท้จริงว่า ตนมีอยู่เหนือผู้อื่น คือ สามารถใช้อำนาจนั้นได้กับอำนาจแฝงอยู่ในตัวบุคคล บุคคลต้องการอำนาจนี้เพื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นเท่านั้น บุคคลในสังคมล้วนแต่ต้องการจะมีอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งจากสองอย่างนี้ด้วยกันทั้งนั้น เว้นเสียแต่ว่าแรงขับหรือทิศทางของใครจะมีมากน้อยต่างกันอย่างไรเท่านั้น

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม หรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทุ่มเทความ

พยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับการยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัล บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ

3.1 มีความต้องการในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูง หรือต้องการทำงานให้ได้มาตรฐานจริงๆ

3.2 เป็นงานสร้างสรรค์ที่บ่งบอกให้รู้ถึงเอกลักษณ์ว่า ชอบงานนั้นอย่างเป็นชีวิตจิตใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น

3.3 เป็นงานที่ต้องใช้เวลานาน อาศัยความอดทนอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความตั้งใจที่ยาวนานในการทำงาน

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจประเภทต่าง ๆ นั้นนับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ทางด้านการทำงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงส่วนใหญ่จะประสบผลสำเร็จทางด้านการทำงาน ตรงข้ามกับผู้ที่ไม่ประสบผลสำเร็จมักเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แรงจูงใจภายในของพนักงานเองจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานมากกว่าแรงจูงใจภายนอกอื่นๆ

1.1.3 ลักษณะของแรงจูงใจ

ฮิลการ์ด (สมพร พรหมจรรย์. 2540: 13; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1.1.3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย ฯลฯ

1.1.3.2 ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่างๆ

1.1.3.3 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-Esteem Needs)

1.1.3.4 ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วม

1.1.3.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self Actualization) คือ รู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ในการปฏิบัติงานใดๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

มอร์แกน (สมพร พรหมจรรย์. 2540: 13; อ้างอิงจาก Morgan. 1966) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Facilitation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น นอกเหนือจากพ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่างๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกันซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นที่ยอมรับในสังคม

1.1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 5 ลำดับ หรือ 5 ขั้น โดยมีพื้นฐานจากสมมติฐาน 3 ประการ คือ (คีสลิน กุสลาณภาพ, 2541: 30-32)

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุดราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป
3. ความต้องการของคนมีลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงจะตามมา

มาสโลว์ (พาสนา จุลรัตน์, 2548: 201 – 203 อ้างอิงจาก Maslow. 1987) ได้ลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกายที่ผลักดันรุนแรงและสำคัญที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องการในการดำรงชีวิต ถ้าความต้องการขั้นนี้ขาดไป ความต้องการในลำดับขั้นต่อไปจะไม่เกิดขึ้น เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย หรือสวัสดิภาพ (Safety Need) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการดำรงชีวิต เช่น บุคคลต้องการบ้านที่ปลูกสร้างอย่างแข็งแรง เพื่อป้องกันแสงแดด สายฝน และโจรผู้ร้ายที่จะมาทำอันตราย หรือบุคคลต้องการมีหน้าที่การงานเพื่อมีรายได้มาใช้จ่ายในการยังชีพ เพราะบุคคลไม่ต้องการเผชิญกับสภาพที่ไม่มั่นคงในชีวิต
3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and Belonging Need) หมายถึง ความต้องการความรัก การยอมรับ และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นในสังคม

เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ของบุคคลได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้วบุคคลจะเริ่มนึกถึงผู้อื่น และต้องการเข้าสังคม มีเพื่อน มีหมู่คณะหรือกลุ่มของตน ต้องการให้ตนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลุ่ม เพราะบุคคลทุกคนย่อมต้องการเพื่อน ไม่ต้องการอยู่คนเดียว ไม่มีใครทนได้ ถ้ารู้สึกว่าจะไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

4. ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ และการยกย่อง (Esteem Need) หมายถึง ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นมองตนว่าเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ มีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีตำแหน่ง บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จะพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จเห็นประจักษ์แก่สายตาผู้อื่น หากความต้องการดังกล่าวถูกทำลายและไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลเหล่านี้ก็จะรู้สึกมีปมด้อย ท้อแท้ สิ้นหวัง และไม่ยอมมีชีวิตอยู่ในโลกนี้

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองและพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างแท้จริง (Self Actualization Need) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองว่ามีความสามารถหรือศักยภาพที่แท้จริงเป็นอย่างไร และใช้ศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์แก่สังคมอย่างแท้จริง กล่าวคือ บุคคลเหล่านี้จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต พิจารณาตนเองอย่างใจเป็นธรรม ยอมรับทั้งในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องและข้อดีของตนเอง พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อตนเอง เป็นสภาพที่บุคคลพยายามใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่

1.1.4.2 ทฤษฎี อี. อาร์. จี ของ อัลเดอเฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness-Growth Theory : E.R.G. Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอเฟอร์ มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ (นฤมล วินิจวงษ์ 2547: 12) แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 กลุ่ม คือ

(1) ความต้องการดำรงอยู่ (Existing Needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิตอันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึง ความต้องการสองขั้นแรกในทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน

(2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม อาทิ สมาชิกในครอบครัว กับเพื่อนร่วมงานหรือกับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย

(3) ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่เป็นผลมาจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อม อาทิ ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันติภาพ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือ

ได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎี อี. อาร์. จี ของ อัลเดอเฟอร์ ซีให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ซึ่งแตกต่างไปจาก ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ แต่อธิบายในขอบเขตที่กว้างขวางกว่า

1.1.4.3 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two factor theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1971: อ้างถึงใน พิระพัฒน์ ต้นตรัตนพงษ์, 2544: 9-11) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจไว้ เรียกว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริชเบอร์ก” (The Motivation – Maintenance Theory) ซึ่งแนวคิดตามทฤษฎีดังกล่าวจะมี องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความชอบ หรือไม่ชอบในงานของแต่ละคน แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ หรือเรียกว่าปัจจัย 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจให้คนชอบในงาน และเป็นตัวที่กระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน เพราะปัจจัยด้านนี้เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคล ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่เมื่อบุคคลทำงานเสร็จสิ้นประสบ ความสำเร็จ ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้ง ภายในหน่วยงานด้วย เช่น อาจได้รับการชมเชยกยกย่องหรือการแสดงความยินดีเมื่อได้ทำงาน ดังกล่าว

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย เป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มจนเสร็จสิ้นเพียงผู้เดียวได้

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้มีอำนาจ และรับผิดชอบต่องานนั้นอย่างเต็มที่

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น เช่น อาจมีการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้มากขึ้น มีโอกาสพัฒนาตนเองได้มากขึ้นด้วย

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยวิทยา หรือปัจจัยค้ำจุนก็ได้ ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ซึ่งถ้าหากบุคคลขาดปัจจัยด้านนี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่มีเชื่อว่าปัจจัยด้านนี้จะช่วยให้

เกิดแรงจูงใจแต่อย่างใด ซึ่งมักจะเป็นปัจจัยที่มาจากสิ่งแวดล้อมของงาน หรืออาจพูดได้ว่าเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ซึ่งได้แก่

(6) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเข้ามาทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ อาจรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานนั้นด้วย

(7) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อาจหมายความรวมถึงสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีโอกาสดำเนินการความชำนาญในการทำงานด้านนั้นด้วย

(8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกริยา วาจา ท่าทางต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และความเข้าใจและสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันได้อย่างดี

(9) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ได้รับการยอมรับ และมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมด้วย

(10) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการปฏิบัติ และการบริหารขององค์กรในงานนั้น ๆ

(11) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานด้วย

(12) ชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่อผลจากการได้ทำงาน และมีผลกระทบโดยตรง หรือทางอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว หรืองานที่ทำโดยขัดต่อความรู้สึกของตนเอง

(13) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความยั่งยืนของอาชีพในการทำงาน

(14) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง วิธีการในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานของหน่วยงาน ตลอดจนความยุติธรรมในการบริหารงานนั้นด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ทำให้เห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อช่วยจูงใจและสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เมื่อบุคคลมีความพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจอุทิศเวลา แรงกาย และความคิดของตนเองเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

ประยงค์ มีผล (2545: 71-73) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตเลื่อสำเร็จรูป บริษัทใหม่ทอง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน บรรยากาศในการทำงาน และบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรด้านชีวสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

นฤมล วินิจวงษ์ (2547: 49) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท Infonet Thailand โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

นภาพร อยู่ถาวร (2547: 67-78) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด มี 4 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน รายได้ และเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มิสรา (Misra. 1986: 42-46) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และผลการปฏิบัติงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 150 คน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ ผู้ช่วยวิศวกร ผู้จัดการโรงงาน และเสมียนประจำสำนักงานจำนวนกลุ่มละ 50 คน ได้สรุปผลการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เอาไว้ว่า สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อักโบ อีเซ (Nwabo eze.1984) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการชาวไนจีเรีย โดยใช้ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ พบว่าแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ 4 อันดับแรกคือ เทคโนโลยี สถิติปัญญา องค์ความรู้ และการได้รับความประสบความสำเร็จและเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปร อายุ พบว่าผู้จัดการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้จัดการที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ส่วนตัวแปรในด้านระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษาพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ฟีโรน (Ferine. 1992: 18-20) ศึกษาวิจัยเรื่อง การจูงใจพนักงาน โดยสำรวจจากบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ 14 บริษัททั่วประเทศ พบว่า ผู้จัดการของบริษัทเหล่านี้จูงใจและรักษาไว้ด้วยการจ่ายผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ด้วยการให้โอกาสในการฝึกอบรมพนักงานทุกคน ชักจูงให้มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดบ่อยครั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน สร้างความสนุกสนานตื่นเต้นในการทำงาน ให้อำนาจเหมาะสมที่สุด และชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของพนักงาน เป้าหมายสุดท้ายของการจูงใจคือ การพัฒนาให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแม้ว่าจะมีความกดดันทางเศรษฐกิจก็ตาม

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

2.1.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

2.1.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเพศ

อารี พันธมณี (2544: 33) กล่าวว่า ให้ความแตกต่างทางเพศ หมายถึง ความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ ทางเพศชายและเพศหญิง ซึ่งเป็นวัฒนธรรมส่วนสำคัญในการกำหนดบทบาทของหญิงและชายให้แตกต่างกัน เช่น บางวัฒนธรรมถือว่า ชายเป็นช้างเท้าหน้า หญิงเป็นช้างเท้าหลัง หรือชายเป็นผู้นำ หญิงเป็นผู้ตาม เป็นต้น หรือในบางวัฒนธรรมเชื่อว่าผู้ชายต้องเข้มแข็ง อดทน อ่อนแอไม่ได้ ผู้หญิงเป็นผู้ที่อ่อนแอกว่า หรือผู้ชายมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าผู้หญิง เพราะในบางตำแหน่งไม่เปิดให้ผู้หญิงทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างเพศ โดยมีเรื่องของวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง

วิลลี่ (วรสิริ ลิขิตวงศ์ . 2547: 21; อ้างอิงจาก Wiley. 1961) กล่าวว่า เพศหญิงและเพศชาย เป็นลักษณะที่แสดงความแตกต่างในด้านเพศ โดยเด็กชายซึ่งมีโครงสร้างทางร่าง

การที่ใหญ่โต และกล่อมเหนื้อมากกว่าผู้หญิง มีความกร้าวร้าว กล้าแสดงออก มีลักษณะกตัญญู ช่มชู้ ชอบใช้กำลัง ในขณะที่เด็กหญิงมักจะเฉย ยอมตามผู้อื่น น่ารักนอบน้อม และไม่ชอบการแข่งขัน

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า เพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ เพราะเพศที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีแรงจูงใจต่อการทำงานแตกต่างกัน

2.1.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

2.1.1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ปีการศึกษา 2544 จำนวน 258 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า เพศหญิงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร เพศชายเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร

2.1.1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

คูเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and other.1979: 117-125) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านส่วนตัว คือ เพศ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เพศเป็นปัจจัยด้านส่วนตัวที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่แตกต่างกัน

2.1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.1.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ

อายุ หมายถึง จำนวนปีที่นับตั้งแต่เกิดจนปัจจุบัน โดยอายุเป็นปัจจัยสำคัญในกำหนดฐานะของบุคคลในสังคม บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ การเรียนรู้ (อรรณณ แฉชัด. 2547: 12)

ไมเยอร์และแอลเลน (Myer & Allen. 1984) กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่า เนื่องจากพึงพอใจในงานและได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ

จากเอกสารดังกล่าว สรุปได้ว่าอายุเป็นส่วนปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพราะอายุเป็นตัวกำหนดฐานะของบุคคลในสังคม

2.1.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.1.2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2540: 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เบญจมาภรณ์ มะวิญญู (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ทองพลู เฝิมดี (2542) กับจรัญศักดิ์ พิระศักดิ์โสภณและคณะ (2544) ไม่ พบว่าอายุมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

พิคการ์ด (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2531: 58; อ้างอิงจาก Picard. 1986) ที่ได้ ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบ ราสกา พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อย จะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการ ยอมรับนับถือสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

แมสเลส (Maslach.1986: 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิต กว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มี อายุ น้อย และมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการทำงาน

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่าปัจจัยด้านอายุ มีทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

2.1.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาของบุคคลมีผลต่อการรับรู้ข้อมูล การแปรข้อมูลและการวิเคราะห์ ปัญหาโดยเรียนรู้จากประสบการณ์และพฤติกรรมที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว แม้ว่าบุคคลจะ มีการศึกษาสูงหรือได้รับการฝึกอบรม จะสามารถคิดหาแนวทางแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษา ต่ำ แต่ก็อาจเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน บุคคลที่จบการศึกษาสูงจะมีความคาดหวัง ในชีวิตและสิ่งที่เขาทำสูง ถ้าหากบุคคลไม่ได้เตรียมความพร้อมในการรับรู้สภาพการณ์จริงไว้ให้ดี เมื่อความจริงนั้นขัดแย้งกับอุดมคติของเขา ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

(Maslach.1982)

2.1.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

2.1.3.2.1 งานวิจัยในประเทศ

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 25) ซึ่งผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงๆ นั้น มักจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร

ทิพมาศ แก้วชิม (2542: 86) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.1.3.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แมสลาซ และแจ๊คสัน (Malach & Jackson. 1981) พบว่าบุคคลที่เรียนไม่จบจะมีคะแนนความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ มีคะแนนด้านการลดค่าความเป็นบุคคลสูงกว่าบุคคลที่จบมหาวิทยาลัย

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวสรุปว่า ระดับการศึกษาของบุคคลที่แตกต่างกันสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

2.1.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อเดือน

รายได้เป็นสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นก็ย่อมที่จะหวังต่อสิ่งตอบแทนเหล่านี้ โดยสามารถที่จะบ่งบอกเป็นตัวเลขที่วัดและเปรียบเทียบกับคนในองค์กรอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับตน ผลที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบจึงสามารถเป็นได้ทั้งกำลังใจ และความพอใจสำหรับบุคคลากรที่ปฏิบัติงาน(ประเทือง จันทรสุข. 2540: 36)

พิคคาร์ด (อารีรัตน์ หิรัญญู. 2531: 58; อ้างอิงจาก Picard. 1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่ากลุ่มอาจารย์เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง จะมีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

จากเอกสารและการศึกษาดังกล่าวสรุปว่ารายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2.1.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

ละอาร์โนล (โควิน คลังแสง. 2536: 32; อ้างอิงจาก Feldman & Arnold. 1983) กล่าวว่า บุคคลได้เรียนรู้ว่าตนสามารถทำประโยชน์แก่หน่วยงานโดยทั่วไปแล้วการมีประสบการณ์มาก่อนเข้าปฏิบัติงาน ความรู้ ความอาวุโส ตลอดจนประวัติการปฏิบัติงานที่เคยและขาดความสำเร็จ ประสบความสำเร็จมาก่อน จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้อ่อนประสบการณ์

มัลดารี (Muldary. 1983: 44) ได้ทำการศึกษาพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในช่วง 1 ปีแรกต้องลาออกจากโรงพยาบาลของรัฐในสหรัฐอเมริกาถึงร้อยละ 70 และพยาบาลส่วนใหญ่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายในช่วงตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานถึง 2 ปี

จากเอกสารและการศึกษาดังกล่าว สรุปว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.1.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีความหมายกว้าง นักจิตวิทยา และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น

เอเวอร์รี และเบเกอร์ (กุญชรี้ คำชาย. 2540: 199; อ้างอิงจาก. Avery & Baker.1990) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึงความคงที่และความสม่ำเสมอแห่งลักษณะหรือแบบพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นผลให้คนผู้นั้นต่างออกไปจากบุคคลอื่น

สุรางค์ โค้วตระกูล (2544: 31) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือคุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลแสดงออกโดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร

ชาติชาย พิกษณ์นาค (2544: 106) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ รูปแบบของความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่ค่อนข้างเด่นชัดและถาวร บุคลิกภาพเป็นตัวอย่างลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันอย่างไรบ้าง และลักษณะที่เด่นที่สุดของแต่ละบุคคลเป็นอย่างไร

อารี พันธุ์ณี (2546: 67) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึงแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้แยกความแตกต่างของบุคคลได้ และบุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

2.1.6.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

อาวีร์ พันธมณี (2546: 67) ก็ได้กล่าว ถึงความสำคัญของบุคลิกภาพในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การดำเนินชีวิต การงานและสังคม ซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าคุณประโยชน์และความสำเร็จของบุคคลดังนี้

1. ความมั่นใจ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะมีความรู้สึกมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น กล่าวแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและการกระทำต่าง ๆ ได้อีกด้วย
2. ความสำเร็จ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี สามารถสร้างศรัทธาแก่ผู้พบเห็น
3. ประกอบกับมีความเชื่อมั่นในตนเอง จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี ก็จะทำให้เป็นคนที่มีศักยภาพในตนเองสูง และเป็นคนที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ดี

2.1.6.3 ประเภทของบุคลิกภาพ

การพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่แสดงออกทางกายภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะค้ำหน้าหรือโครงสร้างต่างๆ ของร่างกายและบุคลิกภาพ เป็นความเชื่อที่ว่าบุคลิกภาพ แต่ละอย่าง (Luthan. 1989: 160) ดังนั้น จึงมีผู้แบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็นหลายประเภท เช่นความคิดของจุง (Hergenharn. 1990: 58 – 85 ; citing Jung. n.d.) ได้พิจารณาบุคลิกภาพของคนโดยยึดถือสังคมเป็นหลัก เขาได้แบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว (Introvert) เป็นคนที่ไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น เคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผน มีมาตรการและกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการควบคุมอุปนิสัยของตนเอง เชื่อตัวเอง และการกระทำทุกอย่างที่มักจะขึ้นอยู่กับตัวเองเป็นใหญ่ บุคคลประเภทนี้จะผูกพันกับตนเองมากกว่าที่จะผูกพันกับสังคมหรือบุคคลอื่น

2. บุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว (Extrovert) เป็นคนเปิดเผย คุยเก่ง ร่าเริง ปรับตัวได้ดีในสิ่งแวดล้อมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในตนเองบนรากฐานของเหตุผลและความจริง

เครชเมอร์ (Samuel. 1981: 190-191; Citing Kretschmer. 1921) เห็นว่าบุคลิกภาพของคนขึ้นอยู่กับรูปร่างลักษณะ จึงแบ่งบุคลิกภาพของคนตามรูปร่างหรือโครงสร้างทางสรีระวิทยาสอดคล้องกัน 3 ประเภท คือ

1. ประเภทที่มีร่างกายอ้วนเตี้ย คอโต ร่างกายมีไขมันมาก พุงยื่น (Pygmy หรือ Endomorphy) คนประเภทนี้เป็นคนชอบแสวงหาความสบาย ไม่รีบร้อน ชอบสังคม สนุกสนานรื่นเริง โกรธง่ายหายเร็ว และกินจุ

2. ประเภทที่มีรูปร่างผอมสูง ตัวยาว แขนยาว อ่อนแอ (Ectomorphy) คนประเภทนี้มีลักษณะเคร่งขรึม เอาการเอางาน มีความเครียดทางอารมณ์อยู่เป็นนิจ ชอบสันโดษไม่เข้าสังคม

3. ประเภทที่มีรูปร่างสูงใหญ่ แข็งแรง เต็มไปด้วยกล้ามเนื้อ ร่างกายแข็งแรง ชอบออกกำลังกาย (Athletic หรือ Mesomorphy) คนประเภทนี้ชอบทำอะไรแปลก ๆ ชื่นชอบไม่ค่อยมีความทุกข์ร้อน ไม่เคยพูดถึงเรื่องความเป็นความตาย สนุกสนานอยู่เสมอ

นอกจากนี้ ฟรีดแมน และโรเซนแมน (Farmer; et al.. 1984 : 34 ; citing Friedman and Rosenman. 1974) ได้แบ่งบุคลิกภาพของคนตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี รายละเอียดของบุคลิกภาพทั้ง 2 มีดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Personality) เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ (Organ & Hamner. 1982: 272 – 273; Farmer; et al.. 1984: 35; Smith & Anderson. 1986: 1166 – 1167; Fontana; et al.. 1987: 177)

1.1 มีความทะเยอทะยาน (Intense Ambition) เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ

1.2 ชอบแข่งขัน (Competitive Drive) เป็นบุคคลที่ชอบต่อสู้แข่งขันกับผู้อื่น เพื่อให้ตนเองได้ดีกว่าคนอื่น

1.3 แข่งขันกับเวลา (Time Urgency) เป็นบุคคลที่กระทำสิ่งต่างๆ อย่างเร่งด่วน ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทำงานตามแผนเวลา

1.4 สร้างศัตรู (Hostility) เป็นบุคคลที่ยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ชอบแสดงออกนอกทาง ข่มขู่ผู้อื่น อาฆาตเค้น และขาดความเห็นใจกับความเฉื่อย

1.5 ออดทนต่ำ (Impatient) เป็นบุคคลที่มีความอดทนต่ำต่อการรอคอย และอดทนต่ำต่อสภาพแวดล้อมทางกาย ทนไม่ได้กับความเฉื่อย

1.6 มีความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นบุคคลที่นิยมใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหาความคับข้องใจ แบ่งเป็นความก้าวร้าวทางวาจา และความก้าวร้าวทางร่างกาย

2. บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Personality) เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบ เอ ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ทะเยอทะยาน ไม่มุ่งเอาชนะ มีความสงบเสถียร ทำงานไปพักผ่อนไป ไม่รีบร้อน (Greene; et al.. 1985 : 165 ; Mitchell & Lanson. 1987: 203; Robbins. 1989: 511)

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของบุคลิกภาพขึ้นอยู่กับว่ายึดเอาหลักการใดเป็นเกณฑ์ เช่น ยึดเอาลักษณะทางกายภาพเป็นเกณฑ์ ก็เป็นอัน คนเดียว ถ้ายึดเอาลักษณะทางสังคมเป็นเกณฑ์ ก็เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและกล้าแสดงออก บุคลิกภาพแบบเฉื่อยชาหรือเร่งรีบ

2.1.6.4 การวัดบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

ฟรีดแมน และโรสแมน (Friedman & Roseman, 1974) กล่าวถึง แบบวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบี มี 3 แบบ คือ

แบบวัดที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview หรือ SI) แบบสัมภาษณ์แบบนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นสถานการณ์ที่ทำให้คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความโกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์แบบนี้ได้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

แบบวัดที่ 2 เป็นมาตรวัดบุคลิกภาพแบบ เอ ของเฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale หรือ FTAS) เป็นแบบวัดแบบรายงานตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์การรับรู้ว่ามี ความกดดันในการทำงาน

แบบวัดที่ 3 เป็นแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey หรือ JAS) ซึ่งเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบวัดปรนัย ได้วิเคราะห์คุณภาพแล้ว สรุปว่า คนที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูง จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนแบบวัดนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี แบบวัดนี้จะวัดทางด้านความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงาน และสถานการณ์การแข่งขัน

2.1.6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.6.5.1 งานวิจัยในประเทศ

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533: 126-127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ในการศึกษาจิตลักษณะพื้นฐานนั้น ศึกษาจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มากกว่าผู้ที่ไม่มีความพฤติกรรมการศึกษาต่อ โดยเฉพาะในกลุ่มคนโสด ส่วนกลุ่มคนที่มีครอบครัวและมีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษามากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบบี

2.1.6.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

สตรูบ และโบลันด์ (Strube & Boland. 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้น บุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง แต่จะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลาง แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบีนั้น ความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ต่างกัน และความยากของงาน และความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ชวาทซ์ และคนอื่นๆ (ปิยาภรณ์ กิจอุดมทรัพย์. 2539: 24 ; อ้างอิงจาก Schwartz; et al. 1986) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และ บี ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในสังคมมีความแตกต่างกันจากบุคลิกภาพแต่ละแบบ โดยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในการทำงาน ความเพียรในการทำงานนั้น ซึ่งงานวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีความเชื่อมั่นในความสำเร็จของงานมากกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

2.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมในหน่วยงานทางด้านกายภาพ เช่น การปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีคนพลุกพล่านเกินไป มีเสียงดัง แสงสว่างไม่เพียงพอ การถ่ายเทอากาศไม่ดี จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ส่งเสริมให้เกิดความเครียดและทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Muldary. 1983: 85-86)

ระบบการบริหารภายในหน่วยงานก็มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายเช่นกัน เพราะหน่วยงานใดที่มีการจัดระบบการบริหารงานไม่ดี ไม่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความคลุมเครือในการปฏิบัติงานจริง ก็จะมีส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในที่สุด (Maslach. 1986) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของฮาลพิน (Halpin. 1982) ที่ว่าบรรยากาศในที่

ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยลดภาวะกดดัน และควรเป็นบรรยากาศที่แจ่มใส สมาชิกในกลุ่มขวัญและกำลังใจดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจในงานและมีความภาคภูมิใจในสมาชิกของกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้วยกัน

จากเอกสารดังกล่าวพบว่าลักษณะทางด้านกายภาพในที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

2.2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

นเรศ ภูโคกสูง (2541: 131) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

อลูโก (Aluko. 1983: 1509 - A) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานในการรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง จำนวน 252 คน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามOCDQ และแบบศึกษาองค์ประกอบของงาน การศึกษาพบว่า

1. การตัดสินใจระบุแบบของบรรยากาศองค์การว่าเป็นแบบใดแบบหนึ่ง เป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงานมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ
3. บรรยากาศองค์การมหาวิทยาลัยไนจีเรียโดยรวม ไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จที่ดีของอาจารย์แต่ละคน

จากงานวิจัยจะเห็นว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

2.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

พิฟฟ์เนอร์ และเฟลส์ (Pfiffner and Fels. 1964: 4) กล่าวว่า iva ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชามีขึ้นอยู่กับการสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมที่จะก่อเกิดใน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่วยให้เกิดสภาวะสมดุล สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธเพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น ต้องเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจด้วย

ฮัทซ์ (Hatz. 1976: 4-7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องบุคลากรในการณ์ที่มีความขัดแย้งกับบุคลากรภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ต่างๆ ไป
4. ไว้วางใจในความรับผิดชอบของการทำงานของบุคลากร
5. แสดงภูมิความรู้และความเข้าใจในการบริหารสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติภารกิจ
6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

2.3.2.1 งานวิจัยในประเทศ

นเรศ ภูโคกสูง (2541: 131) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2541: 69) ศึกษาบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่งานวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีบรรยากาศการทำงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตามทัศนะของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาความก้าวหน้าด้านการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้อย่างยุติธรรม

2.3.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ซาราสันและคนอื่นๆ (Sarason and others. 1987: 813-831) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัวหรือจากชุมชนเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีที่พึ่ง ที่ปรึกษาหรือมีผู้เห็นความสำคัญของตนเอง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

ฟอลแมน (Falman. 1988: 2977 A) ศึกษาองค์ประกอบทางด้านผู้บังคับบัญชา พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานของผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาและสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

2.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

แซสส์ (Sasse. 1975: 115-117) กล่าวว่า สัมพันธภาพกับผู้อื่นมิได้เกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติ สัมพันธภาพจะเจริญหรือมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับบุคคล และความสัมพันธ์ของบุคคล ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจึงเป็นพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาความรู้สึกและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จอห์นสัน (Johnson. 1986: 7-9) ได้เสนอแนะวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไว้ดังนี้คือ

1. การรู้จักและไว้วางใจกัน ซึ่งจะเกิดได้จากการเปิดเผยตนเอง ได้แก่ การเปิดเผยว่าเรามีความรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งที่ได้กระทำไป การตระหนักรู้ในตนเอง ได้แก่ รู้เข้าใจและยอมรับในความรู้สึก ความคิด ความสามารถและการกระทำของตนเอง การยอมรับตนเอง ได้แก่ พอใจและยอมรับลักษณะต่างๆ ของตนเอง บุคคลยังมีการยอมรับตนเองมากเท่าไรก็จะมี การยอมรับคนอื่นมากขึ้นเท่านั้นและมีความไว้วางใจกัน โดยเชื่อมั่นว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะไม่ทำให้เกิดความเดือดร้อน จะให้การสนับสนุนเรา และความไว้วางใจนี้จะเกิดจากการยอมรับบุคคลอื่น มีการติดต่อกันอย่างเปิดเผยและมีการช่วยเหลือกันเท่าที่จะกระทำได้ ซึ่งความไว้วางใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญ หากปราศจากความไว้วางใจซึ่งกันและกันแล้ว ความสัมพันธ์ก็ไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

2. การสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ได้แก่ บอกความคิด ความรู้สึกของเราให้ผู้อื่นทราบอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา

3. การยอมรับและสนับสนุนกัน ได้แก่ ช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นมีปัญหาหรือประสบสภาพวิกฤต

4. การรู้จักแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง จะช่วยให้บุคคลมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ในการติดต่อหรือสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เราต้องเป็นตัวของตัวเองและรู้วิธีการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของตนเองและของบุคคลอื่น และต้องไม่เป็นการทำร้ายตนเองหรือมีลักษณะที่คอยสนองตอบความต้องการของบุคคลอื่นอยู่เสมอหรือพยายามที่จะทำ

อะไรเพื่อบุคคลอื่นแต่ฝ่ายเดียว ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึก เหนื่อยอ่อนทั้งกาย และใจ นอกจากนี้ การยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นเป็นปัจจัยที่สำคัญของการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เพราะบุคคลจะดีเหมือนกันหมดทุกคนไม่ได้ ในขณะเดียวกันก็ไม่ใช่คนเลวไปหมดทุกคน บุคคลย่อมมีความแตกต่างกันมากบ้างน้อยบ้าง จากที่ดีที่สุด ดีมาก ดี ค่อนข้างดี พอใช้ ใช้ไม่ได้ เลว เลว น้อย เลวมาก เหล่านี้คละกันไป บุคคลจึงต้องเผชิญและสัมพันธ์กันกับบุคคลเหล่านี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล จะทำให้บุคคลทำได้ มีความอดทนในความสัมพันธ์กัน (วิจิตร อาวะกุล 2537: 30)

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

2.4.2.1 งานวิจัยในประเทศ

มาลินี อยู่โพธิ์ (2525: 61) ผลการศึกษาของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาการปรับตัวทางสังคมด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนอินทราคม กรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2525 ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการปรับตัวของกลุ่มทดลองลดลงกว่าก่อนการได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญศรี จันทนาเจริญเลิศ (2530: 36) ได้ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการปรับตัวต่อเพื่อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนนทรีวิทยา กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้กิจกรรมกลุ่มมีการปรับตัวกับเพื่อนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เดอคอสเตอร์ (Decoster. 1981: 5789-A) ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยม พบว่า นักเรียนที่มีความพึงพอใจในการสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในชั้นเรียนมีแนวโน้มของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่มีความพึงพอใจในการสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในชั้นเรียนต่ำ

อาห์มาดและฮูด (Ahmad and Hood. 1984: 498-502) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของมหาวิทยาลัยไอโอวา ปีการศึกษา 1977 – 1981 กลุ่มตัวอย่าง 1,968 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไมน์และเจนเซน (Mines-Jensen Interpersonal Relationships Inventory) แบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ความอดทนและคุณภาพของสัมพันธภาพ ผลปรากฏว่านักศึกษามีการพัฒนาของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักศึกษาที่ร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร

จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นมีการปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนสังคมและ

สิ่งแวดล้อมได้ดี ส่งผลให้มีแนวโน้มในการเรียนสูงขึ้น ส่วนวัยรุ่นที่ประสบปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนและสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดมีความขัดแย้งในกลุ่มเป็นเหตุให้การเรียนไม่มีประสิทธิภาพ มีความตึงเครียดทางอารมณ์และมีความสุข จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี ก็จะทำให้เกิดความราบรื่นและความสามัคคีขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ประสบความสำเร็จต่อไป

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เขตอโศก กรุงเทพมหานคร

3.1 ข้อมูลบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

3.1.1 สภาพทั่วไป

ชื่อ บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

ที่ตั้ง เลขที่54 อาคารบีบี บิล딩 ชั้น 12 ห้อง 1203-1207 ถนนอโศก (สุขุมวิท21) แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10110 โทรศัพท์ 02-260-7020 โทรสาร 02-260-7036

3.1.2 ตราบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด



ภาพประกอบ 2 แสดงตราบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

3.1.3 แผนผังที่ตั้งบริษัทเทอร์ูโม (ประเทศไทย) จำกัด



ภาพประกอบ 3 แสดงแผนผังที่ตั้งบริษัทเทอร์ูโม (ประเทศไทย) จำกัด

3.2 ภารกิจหลัก

3.2.1 ทำการติดต่อหน่วยราชการและเจ้าหน้าที่เพื่อให้ได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งเอกสาร สัญญา สิทธิ กรรมสิทธิ์ ใบอนุญาต สิทธิในเครื่องหมายการค้า อุตสาหกรรมสมบัติ ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร สัมปทาน หรือสิทธิพิเศษใดๆ ซึ่งจำเป็นในการดำเนินการของบริษัท

3.2.2 ประกอบธุรกิจซื้อ นำเข้า ค้าส่งในประเทศ และส่งออกซึ่งสินค้า ยา เวชภัณฑ์ เครื่องมือแพทย์และอุปกรณ์ทางการแพทย์ ผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ และเครื่องมือเครื่องใช้ทางวิทยาศาสตร์

3.3 นโยบาย(Policy) และวิสัยทัศน์ (Vision)

3.3.1 สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์คุณภาพเพื่อสังคมคุณภาพ

(Contribution to Society Through Healthcare)

3.3.2 เทอริโมยึดมั่นในการบริหารที่โปร่งใส

(Terumo is always a company with “Open Management” toward society)

3.3.3 พร้อมที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตลาด และการแข่งขัน

(All Associates working with an eye on the market, Customers and Competitors)

3.3.4 คุณค่าที่แท้จริง คือ คุณภาพที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(Quality is the core of the brand, to be forever improved)

3.3.5 มุ่งมั่นใส่ใจเพื่อความมั่นคง และปลอดภัยของชีวิต

(Thorough attention to safety and security)

3.3.6 เทอริโมต่อต้านการกระทำผิดกฎหมายวัฒนธรรม และประเพณี

(A Social wrong is also wrong at Terumo)

3.3.7 ต้องไม่ลังเลและกล้าตัดสินใจเพื่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

(Determination not desire will encourage people)

3.4 แนวคิดและวิถีของเทอริโม

เทอริโมตระหนักดีว่า คุณค่าของบริษัทที่แท้จริงก็คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร จึงให้คำนิยามว่า เพื่อนร่วมพันธกิจ ไม่ใช่เพียงแค่ “พนักงาน” ประวัติศาสตร์อันยาวนานกว่า 85 ปีได้สั่งสม และก่อกำเนิดลักษณะแนวคิดจำเพาะของเทอริโม และแนวคิดอันทรงคุณค่าเป็นจุดกำเนิดของเทอริโม

พันธกิจของความเป็นเทอริโมต่อสังคมบริษัท ต้องพร้อมที่จะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม โดยการคิดค้นสร้างสรรค์ และตอบแทนกลับคืนสู่สังคมให้ทันกับสถานการณ์ เพื่อคงความเป็นเทอริโม มีหลายสิ่งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง แต่ “หัวใจของเทอริโม” ต้องคงอยู่อย่างไม่แปรเปลี่ยน เพื่อสืบสานแนวความคิด เป้าหมาย และอนาคตของเทอริโม และเป็นหน้าที่ของเพื่อนร่วมพันธกิจทุกคนที่ต้องคิดว่าอะไรควรเปลี่ยน เพื่ออนาคตที่ดีกว่าของ “เทอริโม” (อ้างอิงจาก Heart of Terumo. March 5, 2008)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ปี พ.ศ. 2551 จำนวน 79 คน เป็นพนักงานชาย จำนวน 40 คน และเป็นพนักงานหญิง จำนวน 39 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามนิสัยการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง...ซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดให้ครบถ้วน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
4. รายได้ของพนักงาน.....บาท/เดือน
5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน
ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อนำมาสร้างนิยามศัพท์
เฉพาะ

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบีของ
อัครา วงศ์พัฒนามงคล (2533 : 159-162) ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์
(Jenkins Activity Survey)

2.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ได้จากความรู้ข้อ 2.1 และ 2.2 โดยลักษณะของ
แบบสอบถามบุคลิกภาพเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตาม
แนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อย
ที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงใน
ช่องว่าง...ซึ่งตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ อย่างรวดเร็ว					
00	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงาน ซ้ำซากจำเจ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายเชิงบวก	ข้อความที่มีความหมายเชิงลบ
(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	1
จริง	2
จริงบ้าง	3
จริงน้อย	4
จริงน้อยที่สุด	5

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายตามแนวคิดของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533 : 57-59) ในการ
วิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

ผู้ที่ได้คะแนน 1-50	หมายถึง	มีบุคลิกภาพแบบ บี
ผู้ที่ได้คะแนน 50-100	หมายถึง	มีบุคลิกภาพแบบ เอ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามนิสัยการทำงาน

3.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนิสัยการทำงาน เพื่อสร้างนิยามศัพท์
เฉพาะ

3.2 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ได้จากความรู้ข้อ 3.1 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด
จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามนิสัยการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง...ซึ่งตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดใด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ท่านเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน					
00	ท่านไม่มีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายเชิงบวก ข้อความที่มีความหมายเชิงลบ

	(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

เกณฑ์การแปลความหมายแบบสอบถามนิสัยการทำงาน ตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00	หมายถึง	นิสัยการทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66	หมายถึง	นิสัยการทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33	หมายถึง	นิสัยการทำงานไม่ดี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

4.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของ เกษม กลัดแพ (2537) โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540)

4.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ได้จากความรู้ข้อ 4.1 และ 4.2 เป็นแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง...ซึ่งตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานของท่านมีที่ตั้ง เหมาะสม					
00	วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องถ่ายเอกสารมีความทันสมัย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายเชิงบวก	ข้อความที่มีความหมายเชิงลบ
(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	1
จริง	2
จริงบ้าง	3
จริงน้อย	4
จริงน้อยที่สุด	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

เกณฑ์การแปลความหมายแบบสอบถามลักษณะกายภาพในที่ทำงาน ตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง	ลักษณะกายภาพในที่ทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง	ลักษณะกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง	ลักษณะกายภาพในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาของ เกษม กลัดแพ (2537) โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540)

5.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ได้จากความรู้ข้อ 5.1 และ 5.2 โดยลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง...ซึ่งตรงกับการกระทำมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของพนักงานมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของพนักงานมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของพนักงานบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของพนักงานน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของพนักงานน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา ท่านมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีนักกับผู้บังคับบัญชา					
00	การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายเชิงบวก	ข้อความที่มีความหมายเชิงลบ
(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	1
จริง	2
จริงบ้าง	3
จริงน้อย	4
จริงน้อยที่สุด	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

เกณฑ์การแปลความหมายแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชาดี
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชาดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

6.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานของ เกษม กลัดแพ (2537) ชาติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540)

6.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ได้จากความรู้ข้อ 6.1 และ 6.2 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) ได้แก่
จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง...ซึ่งตรงกับการกระทำมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของพนักงานมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของพนักงานมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของพนักงานบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของพนักงานน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของพนักงานน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับมอบหมาย					
00	เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายเชิงบวก ข้อความที่มีความหมายเชิงลบ

	(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

เกณฑ์การแปลความหมายแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดี
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ เป็นแบบสอบถามที่ถามความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

7.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

7.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของ เกษม กัลดแพ (2537) โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540)

7.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จที่ได้จากความรู้ข้อ 7.1 และ 7.2 โดยลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง...ซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	<u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>					
	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป					
00	<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u>					
	งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

000	<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
	ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
0000	<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>					
	ท่านมีส่วนช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ความที่มีความหมายเชิงบวก	ข้อความที่มีความหมายเชิงลบ
	(คะแนน)
	(คะแนน)
จริงที่สุด	5
จริง	4
จริงบ้าง	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การแปลความหมาย

เกณฑ์การแปลความหมายแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานบริษัท ดีทีแอสล์ จำกัด

เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไปมาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย ปรากฏผล ดังนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 18 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง .7608 — .7824

2.2 แบบสอบถามนิสัยการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง .5080 — .5219

2.3 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง .6097 — .6687

2.4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 13 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง .7334 — .7778

2.5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง .7098 — .7955

2.6 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 19 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง .8502 — .8579

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 2 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7606

ด้านนิสัยการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .520

ด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .636

ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7874

ด้านเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .753

ด้านแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .860

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังหัวหน้าฝ่ายบุคคลบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัดเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 13 – 20 มกราคม 2552 จำนวน 79 ฉบับ ได้กลับคืนมาครบทุกฉบับ
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่าแบบสอบถามทุกฉบับตอบได้อย่างสมบูรณ์ จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpa Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัดโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาครั้งนี้เพื่อจะเกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท โดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศชาย
X_2	แทน	เพศหญิง
X_3	แทน	อายุ

X_4	แทน	ระดับการศึกษา: ต่ำกว่าปริญญาตรี
X_5	แทน	ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี
X_6	แทน	ระดับการศึกษา: สูงกว่าปริญญาตรี
X_7	แทน	รายได้
X_8	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X_9	แทน	บุคลิกภาพ
X_{10}	แทน	นิสัยการทำงาน
X_{11}	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X_{12}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
X_{13}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน	แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป คิดค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ นิสัยการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

ตอนที่3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตัวแปรเพศ และระดับการศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	39	49.4
1.2 หญิง	40	50.6
รวม	79	100.0
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	11.4
2.2 ปริญญาตรี	57	72.2
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	13	16.5
รวม	79	100.0

จากตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานในบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 79 คน เป็นพนักงานชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 และพนักงานหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ นิสัยการทำงาน ลักษณะทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ นิสัยการทำงาน ลักษณะทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

ตัวแปร	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปลผล
อายุ	34.58	7.613	วัยกลางคน
รายได้	39603.90	85708.965	สูง
ประสบการณ์ในการทำงาน	7.43	6.492	ปานกลาง
บุคลิกภาพ	66.22	6.084	แบบเอ
นิสัยการทำงาน	3.46	0.41	ดีพอใช้
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.09	0.40	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	3.54	0.49	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.42	ดี
แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ	3.61	0.41	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานในบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยในช่วงวัยกลางคน โดยมีค่าเฉลี่ย 34.58 มีรายได้ต่อเดือนในระดับสูง โดยมี

ค่าเฉลี่ย 39603.90 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 7.43 มีบุคลิกภาพแบบเอเป็นส่วนใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ย 66.22 นิสัยการทำงานอยู่ในระดับดีพอใช้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับดีพอใช้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.09 สัมพันธภาพระหว่างระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอใช้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานของบริษัทมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61

ตอนที่ 3 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพ และนิสัยการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

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	X ₁₄	Y
X ₁	1	-1.000**	.168	.044	.105	-.165	.146	.083	.149	.047	.158	-.014	.285*	.230*	.210
X ₂		1	-.168	-.044	-.105	.165	-.146	-.083	-.149	-.047	-.158	.014	-.285*	-.230*	-.210
X ₃			1	.257*	-.228*	.056	.247*	.732**	.067	.126	.263*	-.011	.013	-.178	.034
X ₄				1	-.577**	-.159*	-.087	.161	.042	.184	.204	.262*	.262*	.036	.020
X ₅					1	-.714**	.082	-.173	.034	.019	-.076	-.102	-.103	.012	.080
X ₆						1	-.024	.071	-.077	-.180	-.083	-.100	-.100	-.046	-.114
X ₇							1	.180	.030	.124	.211	-.017	.114	.122	.275*
X ₈								1	.051	-.035	.251*	.063	-.033	-.125	.078
X ₉									1	.508**	.210	.232*	.224*	.248*	
X ₁₀										1	.331**	.209	.177	.256*	
X ₁₁											1	.335**	.104	.299**	
X ₁₂												1	.340**	.560**	
X ₁₃													1	.422**	
Y															1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{13}) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ของพนักงาน (X_7) บุคลิกภาพ (X_9) และนิสัยการทำงาน (X_{10})

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มี 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) เพศ : หญิง (X_2) อายุ (X_3) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_6) และประสบการณ์ในการทำงาน (X_8)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	5.412	1.804	17.397*
Residual	75	7.777	.104	
Total	78	13.189		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยในการพยากรณ์จำนวน 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ใน ตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₂	.462	.279	.560	.560	.313	35.135*
X ₁₂ X ₁₃	.388	.387	.471	.612	.374	22.696*
X ₁₂ X ₁₃ X ₇	.375	.380	.455	.641	.410	17.397*
a = 2.125						
R = .704						
R ² = .496						
SE = 0.317						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X₁₂) , สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₃) และรายได้ของพนักงาน (X₇) ในภาพรวมได้ร้อยละ 49.60

ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน ในบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียน สมการได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.125 + .462X_{12} + .388 X_{13} + .375 X_7$$

5.2 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน
บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .560 X_{12} + .471 X_{13} + .455 X_7$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม(ประเทศไทย)จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม(ประเทศไทย)จำกัด
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม(ประเทศไทย)จำกัด

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ปี พ.ศ. 2551 จำนวน 79 คน เป็นพนักงานชาย จำนวน 40 คน และเป็นพนักงานหญิง จำนวน 39 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 18 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7606

ตอนที่ 3 แบบสอบถามนิสัยการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5206

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6360

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 13 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7874

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7537

ตอนที่ 7 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จำนวน 19 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8606

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังหัวหน้าฝ่ายบุคคลบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 15 – 22 ธันวาคม 2551 จำนวน 79 ฉบับ ได้กลับคืนมาครบทุกฉบับ
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่าแบบสอบถามทุกฉบับตอบได้อย่างสมบูรณ์ จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำเนียบกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{13}) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ของพนักงาน (X_7) บุคลิกภาพ (X_9) และนิสัยการทำงาน (X_{10})
2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มี 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) เพศ : หญิง (X_2) อายุ (X_3) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_6) และประสบการณ์ในการทำงาน (X_8)
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{12}) , สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{13}) และรายได้ของพนักงาน (X_7) ในภาพรวมได้ร้อยละ 49.60

4.สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานในบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ มาเขียนสมการได้ดังนี้

4.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.125 + .462X_{12} + .388 X_{13} + .375 X_7$$

4.2 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .560 X_{12} + .471 X_{13} + .455 X_7$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สรุปข้างต้น พบว่า

1.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{13}) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ของพนักงาน (X_7) บุคลิกภาพ (X_9) และนิสัยการทำงาน (X_{10})

1.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{11}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท เทอริโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมดีมีอากาศถ่ายเทได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอทันสมัย มีคุณภาพ และมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงานทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ดังที่ เบอ์นาร์ด (สมบุญ เกาพัฒนา. 2550 ; อ้างอิงจาก Bernard. 1996) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสิ่งของต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากร ให้อยู่ในสภาพเป็นที่พอใจแก่ทุกคน จะช่วยให้บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพสุดา สีสากิตติคุณ (2545 : 66) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี และความพร้อมในการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

1.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{12}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาดี มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้ เพราะ การที่พนักงานให้ความเคารพนับถือศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจและผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทำให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ดังนั้น พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

1.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{13}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดี มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้ เพราะ การที่พนักงานปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสถานที่ โดยการเคารพกัน มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน และทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความรักสามัคคี ทำให้เกิดสัมพันธที่ดีต่อกัน เพราะเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ หากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจเรา เต็มที่ พร้อมทำงานร่วมกันจะทำให้เราเกิดแรงจูงใจเกิดความรู้สึกดี และมีกำลังใจที่จะทำงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้น พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

1.4 รายได้ของพนักงาน (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้สูง มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้ เพราะพนักงานที่มีความต้องการค่าตอบแทนในการทำงานสูง จึงมีกำลังใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน เอาใจใส่งานที่ตนเองได้รับมอบหมาย รวมทั้งการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดพิเศษ เพราะต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น และต้องการให้ตนเองมีการยอมรับในการทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตนเอง ซึ่ง เดวิส (Davis. 1981 : 22) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงและมีความรู้สึกด้านบวกหรือลบ ได้แก่ รายได้ ลักษณะงานที่ทำ การเลื่อนตำแหน่ง การ

บังคับบัญชาและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งความพึงพอใจในงานจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและส่งผลไปยังผลผลิตและกำไรของหน่วยงานในที่สุด ดังนั้น พนักงานที่มีรายได้สูง จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

1.5 บุคลิกภาพ (X_9) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคและมีความก้าวร้าว ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทุนไม่ได้กับการทำงานที่ล่าช้า มีความมานะอดทน พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ และถูกกระตุ้นให้โกรธง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา ประสพสันต์ (2543 : 112) พบว่าบุคลิกภาพแบบเอ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการเลือกเรียนในสาขาจิตวิทยาการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากนิสิตที่มาเรียนสาขาจิตวิทยาการศึกษานั้น ต้องการมีความรู้ทางด้านจิตวิทยา ชอบค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และมาเรียนแล้วจะต้องมีความกระตือรือร้นในการเรียน และต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

1.6 นิสัยการทำงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีนิสัยการทำงานดี มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีนิสัยการทำงานดี จะตั้งใจทำงาน มีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนการทำงาน และร่วมเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการทำงาน ซึ่งการกระทำเป็นประจำเหล่านี้ส่งผลต่อความสำเร็จในองค์กร ดังนั้น พนักงานที่มีนิสัยการทำงานดี จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มี 7 ปัจจัยได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) เพศ : หญิง (X_2) อายุ (X_3) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_6) และประสบการณ์ในการทำงาน (X_8)

2.1 เพศชาย (X_1) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด แสดงว่า พนักงานชายบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก และพนักงานชายบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

พนักงานชายบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานชายมีความรู้สึกว่าเป็นผู้นำครอบครัว ต้องทำงานเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวและดูแลสมาชิกในครอบครัวให้มีความสุข ดังนั้น พนักงานชายจึงเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาพร มาพบสุข (2540: 270) ที่กล่าวว่า ความต้องการยอมรับเป็นแรงจูงใจทางจิตหรือสังคมที่จูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น และเมื่อเทียบกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง

พนักงานชายบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานชายที่มีลักษณะอ่อนแอ ไม่ขยัน ไม่อดทน ไม่กล้าแสดงออก และขาดความเป็นผู้นำ ทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงานและไม่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นพนักงานชายเหล่านี้ จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

2.2 เพศหญิง (X_2) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด แสดงว่า พนักงานหญิงบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก และพนักงานหญิงบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

พนักงานหญิงบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานหญิงสามารถทำงานในลักษณะที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ และสนใจสิ่งต่างๆ รอบตัว ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จและส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

พนักงานหญิงบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานหญิงบางคนไม่ชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ ซึ่งลักษณะดังกล่าวอาจเกิดจากการเลี้ยงดูจากครอบครัว คือ บิดามารดาคอยให้ความช่วยเหลือตลอดเวลา จึงขาดความละเอียดรอบคอบในการทำงาน เมื่อทำงานใดๆ ก็ไม่สำเร็จเร็วหรือ ทำให้ขาดกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นพนักงานหญิงที่มีลักษณะเช่นนี้ จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

2.3 อายุ (X_3) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด แสดงว่า พนักงานที่มีอายุมากบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก และพนักงานที่มีอายุมากบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

พนักงานที่มีอายุมากบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีอายุมากบางคน ต้องการงานที่มีลักษณะใช้ความรู้ ความสามารถและความคิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมา

ภรณ์ มะวิญญู (2545: 90) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละลำดับความต้องการของมาสโลว์แตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และกลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ดังนั้น พนักงานที่มีอายุมากบางคน จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

พนักงานที่มีอายุมากบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีอายุมากบางคน ทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความล่าช้าในการทำงาน ทำงานไม่เสร็จในเวลาที่กำหนด จึงขาดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ดังนั้น พนักงานที่มีอายุมากบางคน จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

2.4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองมีความรู้่น้อย จึงสนใจใฝ่หาความรู้ รับฟังคำแนะนำจากผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า เพื่อพัฒนาตนเองจึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ดังนั้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองมีการศึกษาน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงและคิดว่าตนเองไม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ทำงาน ดังนั้น พนักงานเหล่านี้ จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

2.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเป็นผู้มีการศึกษาในระดับหนึ่ง ต้องการนำความรู้ที่ได้ศึกษามาใช้ในการทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ใฝ่หาความรู้และแนวทางแก้ไข

ปัญหาใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจได้ ต้องการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ดังนั้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในงานมากอยู่แล้ว ไม่ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งไม่ต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในงาน จึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ดังนั้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

2.6 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถมากกว่าคนอื่น มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีเงินเดือนมากขึ้นและมีความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นจึงตั้งใจทำงานอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ ภูโคกสูง (2541: 138) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานการปฏิบัติงานในเรื่องความมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานและเสนอแนะมากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ดังนั้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ไม่จำเป็นต้องกระตือรือร้นปฏิบัติงานเหมือนพนักงานคนอื่นๆ ที่มีการศึกษาต่ำกว่าและไม่จำเป็นต้องแสวงหาความรู้อีก จึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย ดังนั้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

2.7 ประสบการณ์ในการทำงาน (X_7) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด แสดงว่า พนักงานบางคนมี

ประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก และพนักงานบางคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

พนักงานบางคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากบางคน เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี มีทักษะในการทำงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ดีกว่า ดังนั้น พนักงานเหล่านี้ จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

พนักงานบางคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานบางคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน การทำงานในลักษณะเดิมๆ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน มีผลทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ดังนั้น พนักงานเหล่านี้ จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จน้อย

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{12}), สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{13}) และรายได้ของพนักงาน (X_7)

3.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{12}) เป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับแรกต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกสถานทำงาน ได้แก่ การให้ความเคารพ เชื่อฟังในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ตั้งใจและสนใจปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ดังนั้น การที่พนักงานมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี จึงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก

3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{13}) เป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับสองต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติตนของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานต่อพนักงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ การอยู่ร่วมกัน โดยการเคารพซึ่งกันและกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน และการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จด้วยความรักสามัคคี จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้

สำเร็จมาก ดังนั้น การที่พนักงานมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี จึงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพร ถาวรรัตน์ (2544: 76) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าสัมพันธภาพของข้าราชการกับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เกษสุดา ต้นซุน (2545: 74) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่าสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด

3.3 รายได้ของพนักงาน (X_7) เป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับสามต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้จากการทำงานมาก ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะ รายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตของพนักงาน พนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนและครอบครัวอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ พนักงานที่มีความคาดหวังในค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยเมื่อตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดหรือเกินความคาดหวัง ก็จะคาดหวังถึงรายรับหรือค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงานหรือหาโอกาสในการปรับเงินเดือนของตนให้สูงขึ้นไปอีก ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมาก โดยมีผลตอบแทนเป็นเป้าหมาย ดังที่ ล็อค (ผาณิต สกุลวัฒน์. 2537: 22; อ้างอิงจาก Lock. 1981) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบันก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตน อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไซติ เกิดบัณฑิต (2539: 82) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5,001-7,000 บาท และรายได้ 7,001-9,000 บาท

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบว่ ปัจจัยที่ส่งผลและสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด มี 3 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และรายได้ของพนักงาน ดังนั้น ควรกระทำดังนี้

1.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จได้ดีที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับพนักงานในบริษัทมากยิ่งขึ้น เช่น ควรมีการพบปะพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกัน และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความกล้าแสดงออก รู้สึกเป็นกันเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท

1.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เป็นอันดับสอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล อาจใช้กิจกรรมกลุ่ม เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ในแต่ละฝ่าย ให้มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือกันทั้งในการทำงานร่วมกัน โดยจัดให้มืออย่างสม่ำเสมอ และมีการติดตามผลเป็นระยะ จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.3 รายได้ของพนักงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เป็นอันดับสาม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ต้องตระหนักถึงอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอ เพราะค่าตอบแทนเป็นเครื่องล่อใจในการทำงานให้สำเร็จ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างแรงจูงใจต่อการทำงานของพนักงาน โดยมีผลตอบแทนเป็นเป้าหมาย ดังนั้น หน่วยงานจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสในการทำงานมากขึ้น และให้ความสำคัญกับทุกฝ่าย เพื่อเป็นการกระจายรายได้ ตามความสามารถของพนักงานแต่ละคน อันจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ของพนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน และภาวะความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ของบริษัทหรือองค์กรอื่นๆ ในสังกัดรัฐบาล เช่น โรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

2.3 ควรนำปัจจัยที่พยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชา ไปทำการทดลอง เพื่อพัฒนาแรงจูงใจที่ดีต่อการทำงานให้สำเร็จโดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยาต่างๆ เช่น ใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Group Work) และการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (Transactional Analysis) เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ เทียนสุวรรณ. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายเอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร*. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไควิน คลังแสง. (2536). *การสร้างชุดพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. ปรียญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฬาลักษณ์ สุทธิจำนงค์. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการกระทำผิดฐานพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษของผู้ต้องขังเรือนจำกลางคลองเปรม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. ปรียญานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรัสสินี หาญกิตติชัย. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรจังหวัดนราธิวาส*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาลิดา พรหมทอง. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามารามธิบดี กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ณัฐยา จิตราพิเนตร. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน
วิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย (กรณีศึกษา) : ศึกษาเฉพาะบริษัท เอ็มบีพีเลเธอร์
อินดัสทรีส์ จำกัด). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เตือนใจ ลินอำไพสิทธิ์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการฝึกปฏิบัติงานบนหอ
ผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนนีกระทรวง
สาธารณสุข. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธราวรรณ พลหาญ. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548 มิถุนายน). แรงจูงใจในการทำงานสำคัญอย่างไร. กรุงเทพฯ:
วารสาร For Quality12 (92): 114-115.
- นิธิพัฒน์ เมฆขจร. (2547, กันยายน-ธันวาคม). แรงจูงใจในการทำงานกับสุขภาพจิตของบุคลากร
ในองค์กร. กรุงเทพฯ: วารสารสุขุทัยธรรมมาธิราช. 11(3).
- นฤมล วินิจวงษ์. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท Infonet Thailand.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพร อยู่ถาวร.(2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำ
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เนตรชนก นามเสนาะ. (2549). แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูตฯ. สารนิพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

- บุญรักษา กายาผาด. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับบริการในโรงพยาบาลไทย นครินทร์ เขตพระชนก กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ. ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจมาภรณ์ มะวิญญ. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประยงค์ มีผล. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัทใหม่ทอง จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปฟ้าณี จิตติวัฒนา. (2541). หนังสือเรียนจิตวิทยาการทำงาน (3000-1602) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษา.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภ. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : วิสิทธิ์พัฒนา.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์ ศศม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา) นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.
- ยุพินธร โชติสุข. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีนทิพย์ พงษ์ศาตวัด. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าเรียนระดับอุดมศึกษา โดยวิธีสอบตรงของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริรัตน์ ชันทองคำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). จิตวิทยาทั่วไป : General Psychology. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมวิชาการ.

- สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมมาตร แจ่มจำรัส. (2543). *แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก*. วิทยานิพนธ์ ศศ. ม. (การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- Aluko. (1983). *Work Motivation and Perceptions Of Organizational Climate: A Nigerian Study*. Dissertation Abstracts International.
- Burger, Jerry M. (1986). *Personality: Theory and Research*. Belmont, California: Wadsworth Publishing.
- Eisenbuger, R.; et al. (1990). *Percieved Organizational Support and Employee Deligence Commitment and Innovation*. Journal of Applied Psychology. 75 : 51-59.
- Greene, Charles N.; Adame, Everett E. Jr ; & Evert, Ronald J. (1985). *Management*. Englewood Cliffs, N.J.: Printice-Hall.
- Kelly, Karen E.; & Houston, Ken B. (1985). *Type A Behavior in Employed Women: Relation to Work, Marital, and Leisure Variable, Social Support, Stress, Tension, and Health*. Journal of Personality and Social Psychology. 48(4) : 1067.
- Knootz, Harold. (1980). *Management*. 7th ed. Tokyo: Mcgraw – Hill.
- Luthans, Fred. (1980) *Organization Behavior*. 3rd ed. Tokyo: Mcgraw-Hill.
- McClelland, David C. (1987) *Human Motivation*. New York: McGraw-Hill
- Myers, M.T.; Myers, G.E. (1982). *Managing By Communication an Organization Approach*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Organ, Dennis W.; & Hamner, Clay W. (1982). *Organizational Behavior*. Plano Texas: Business Publications.
- Robbins, Stephen P. (1997). *Essentials Of Organizational Behavior*. 5th ed. New Jersy: Prentice-Hall.

Samuel, William. (1981). *Personality*. New York: McGraw - Hill.

Williams, Albert Edward. (April, 1993). *Motivation Assessment in Organizations: The Application of Importance- Performance Analysis*. Dissertation Abstract international. 53(10): 3673-3674.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศบ 0519.12/0410

วันที่ 19 มกราคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ ๐4๐9



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 มกราคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา

เนื่องด้วย นางสาวณกมล กิจวัฒน์ไพบลีย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณกมล กิจวัฒน์ไพบลีย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรทัศน์ 02-2610-490, 089-4903-088

ที่ ศบ 0519.12/๒๔๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 มกราคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อนแสง

เนื่องด้วย นางสาวณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่แรงงานพนักงานบริษัทเทอร์โม (ประเทศไทย) จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาสนา จุฬรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย กันต์วิวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศาสตร์ โทรศัพท์ 02-2610-490, 089-4903-088

ที่ ศธ 0519.12/๐๔11



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 มกราคม 2552

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ดีทีแอสเอ็ม จำกัด

เนื่องด้วย นางสาวณกมล กิจวัฒน์ไพบุลย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงาน บริษัท ดีทีแอสเอ็ม จำกัด จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2552

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวณกมล กิจวัฒน์ไพบุลย์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

กณเบธบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานกณเบธบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2610-490, 089-4903-088

ที่ ศบ 0519.12/๐๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 มกราคม 2552

เรื่อง ขอกวามอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายบุคคล บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด

เนื่องด้วย นางสาวณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาสณา จุฬรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน บริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 79 คน ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอกวามอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2610-490, 089-4903-088

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย)

จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมี 7 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามนิสัยการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ท่านมีความคิดเห็น ความรู้สึก หรือการกระทำอย่างไร ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของท่าน คำตอบของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบต่อนานในทางลบแต่อย่างใด ในการตอบแบบสอบถามไม่ต้องลงชื่อของท่าน คำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะนำไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มากที่สุด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับความจริง ตามความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณที่ร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาว ณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง..... ซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดให้ครบถ้วน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
4. รายได้ของพนักงาน.....บาท/เดือน
5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง และ ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ท่านเป็นคนที่พูดตรงไปตรงมาตามที่ใจคิด					
2.	ท่านเป็นคนที่สามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย					
3.	ท่านชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม					
4.	ท่านทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที					
5.	ท่านเป็นคนที่จริงจังกับงานและคิดอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
6.	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลามากถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่นร้าน					
7.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
8.	ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของท่าน					
9.	เพื่อนส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนที่จริงจังกับการทำงาน					
10.	ท่านเป็นคนที่ต้องทำงานที่รับมอบหมายให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ					
11.	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดไร้สาระท่านรู้สึกเบื่อและหาทางเลี้ยวออกมา					
12.	ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะขณะที่ท่านทำงาน					
13.	ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
14.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวรอเพื่อรับ บริการ เช่น ที่ธนาคาร หรือที่ทำการ ไปรษณีย์					
15.	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่ต้องกระตือรือร้น ในการทำงาน					
16.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำสิ่งต่างๆ อย่าง รวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
17.	ท่านพร้อมที่จะทำหลายอย่างในเวลา เดียวกัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามนิสัยการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5
ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านบ้าง ไม่ตรง บ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ท่านเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนใน การทำงาน					
2.	ท่านไม่มีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมาย					
3.	ท่านชอบเสนอแนะข้อคิดเห็นในการ ทำงานเสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
4.	ท่านมีความกระตือรือร้นเมื่อได้รับงาน ชิ้นใหม่					
5.	ท่านไม่เคยชินกับการเรียนรู้งานใหม่ที่ ได้รับมอบหมาย					
6.	ท่านชอบทำงานเป็นทีม					
7.	ท่านทุ่มเท เพื่อให้งานสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้					
8.	ท่านไม่สามารถบังคับข่มใจตนเองได้ เมื่องานที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอีก					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5
ช่อง ที่ตรงกับภาระกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานของท่านอากาศถ่ายเทได้ สะดวก					
2.	สถานที่ทำงานมีเสียงดังรบกวน					
3.	สถานที่ทำงานมีความคับแคบ					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
4.	สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมต่อการ ทำงาน					
5.	สถานที่ทำงานมีฝุ่นละอองเป็นจำนวนมาก					
6.	ห้องทำงานจัดไว้เป็นสัดส่วนและมีความ เหมาะสมกับการทำงาน					
7.	สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับ จำนวนพนักงาน					
8.	สถานที่ทำงานกระตุ้นให้ท่านอยากทำงาน					
9.	สถานที่ทำงานจัดวางสิ่งของไว้อย่างเป็น ระเบียบเรียบร้อย					
10.	วัสดุอุปกรณ์การทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวน เพียงพอกับจำนวนพนักงาน					
11.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ สะดวกที่จะนำมาใช้งาน					
12.	เครื่องมือเครื่องใช้อยู่ในสภาพที่เก่าชำรุด					
13.	อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ มีจำนวนน้อยเมื่อ เทียบกับจำนวนพนักงาน					
14.	โทรศัพท์ โทรสารมีจำนวนไม่เพียงพอต่อ การใช้งาน					
15.	สื่อและอุปกรณ์มีความทันสมัยเหมาะสม กับเทคโนโลยีในปัจจุบัน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติต่อ ผู้บังคับบัญชา ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					
2.	ท่านมีสัมมาคารวะต่อผู้บังคับบัญชา					
3.	ท่านปรึกษาผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อมีปัญหา ในการปฏิบัติงาน					
4.	ท่านเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
5.	ท่านหลีกเลี่ยงการพบปะผู้บังคับบัญชา					
6.	ท่านละเลยการปฏิบัติตามระเบียบวินัย เมื่อ ผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราอย่างเคร่งครัด					
7.	ท่านขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของ ท่านด้วยความเป็นกันเอง					
8.	พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อ พนักงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ พนักงานอย่างทั่วถึง					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมต่อพนักงานเท่าเทียมกัน					
10.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน					
11.	ผู้บังคับบัญชายอมฟังความคิดเห็นของท่าน					
12.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาปัญหาส่วนตัว					
13.	ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
2.	ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
3.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีปัญหา					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
4.	ท่านพอใจที่ได้สัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
5.	ท่านมีโอกาสร่วมทำกิจกรรมและพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
6.	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน					
7.	ในหน่วยงานของท่านมักมีปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
8.	ท่านติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร					
9.	ในการปฏิบัติงาน ท่านมีข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นบ่อย					
10.	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเท่าที่สามารถช่วยได้					
11.	ท่านยินดีรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง					
12.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเป็นกันเองและแสดงความเป็นมิตรกับท่านอยู่เสมอ					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านบ้าง
		ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	<u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบอยู่					
2.	ท่านพอใจที่ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3.	ท่านไม่กระตือรือร้นในงานที่ท่านทำเพราะขาดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
4.	ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ท่านทำซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
5.	งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่าน					
6.	<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u> งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
7.	ผลงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
8.	บริษัทของท่านสนับสนุนให้มีการอบรม สัมมนาและศึกษาเพิ่มเติม					
9.	ท่านพอใจหัวหน้างานที่สนับสนุนให้ท่านได้ ก้าวหน้า					
10.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงานที่ ปรากฏ					
11.	<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u> ท่านได้รับคำชมจากหัวหน้างาน					
12.	ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน					
13.	ท่านเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงาน					
14.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นคนมี ความสามารถ					
15.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนเสมอ					
16.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการ ทำงาน					
17.	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา					
18.	ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน					
19.	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน					

ภาคผนวก ค

แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

- | | |
|-------------|---|
| ตารางที่ 6 | แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของเครื่องมือตอนที่ 2 บุคลิกภาพ |
| ตารางที่ 7 | แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของเครื่องมือตอนที่ 3 นิสัยการทำงาน |
| ตารางที่ 8 | แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของเครื่องมือตอนที่ 4 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน |
| ตารางที่ 9 | แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของเครื่องมือตอนที่ 5 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา |
| ตารางที่ 10 | แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของเครื่องมือตอนที่ 6 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน |
| ตารางที่ 11 | แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของเครื่องมือตอนที่ 7 แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ |

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	.7824
2	.7562
3	.7525
4	.7343
5	.7473
6	.7421
7	.7446
8	.7111
9	.7396
10	.7459
11	.7306
12	.7308
13	.7377
14	.7617
15	.7652
16	.7564
17	.7846
18	.7608

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของบุคลิกภาพเท่ากับ .7606

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามนิตยการทำงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	.5080
2	.5574
3	.4309
4	.4091
5	.5246
6	.4265
7	.4523
8	.5558
9	.5219

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของนิตยการทำงานเท่ากับ .5206

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	.6097
2	.5844
3	.6671
4	.6125
5	.6574
6	.5641
7	.6316
8	.5944
9	.5914
10	.6293
11	.5974
12	.6667
13	.5689
14	.6177
15	.6687

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของคุณลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเท่ากับ .6360

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	.7778
2	.7733
3	.7651
4	.7683
5	.8696
6	.8221
7	.7843
8	.7325
9	.7462
10	.7407
11	.7309
12	.7431
13	.7334

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
เท่ากับ .7874

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	.7955
2	.7044
3	.7222
4	.7260
5	.7137
6	.7062
7	.7327
8	.7468
9	.7098

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
เท่ากับ .7537

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	.8502
2	.8568
3	.8951
4	.8521
5	.8524
6	.8446
7	.8499
8	.8466
9	.8458
10	.8501
11	.8461
12	.8485
13	.8573
14	.8567
15	.8612
16	.8536
17	.8382
18	.8508
19	.8579

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ เท่ากับ .8606

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์
วันเดือนปีเกิด	18 มกราคม 2525
สถานที่เกิด	ประจวบคีรีขันธ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	455/510 ม. ลินชัย 3 ถ. จรัญฯ 35 แขวงบางขุนศรี เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
สถานที่ทำงาน	บริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด 54 อาคารบี.บี. บิล딩 ถ. อโศก(สุขุมวิท21) แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 โทร. 02-261-0490-1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนชินรสวิทยาลัย์ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2543	ปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (วิชาเอกอังกฤษธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2550	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร