

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและ
สำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส

สารนิพนธ์

ของ

ณัฐสินี หาญกิตติชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารนิพนธ์

เรื่อง

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและ
สำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส

ของ

นางสาวจตุลณี หาญกิตติชัย

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก จิตวิทยาการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรจิตวิทยาการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. คมเพชร จิตรศุภกุล)

หัวหน้าภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา

วันที่ 12 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2541

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)

.....กรรมการ
(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถของ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ที่กรุณาให้คำปรึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็น อย่างมากจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเกษตรภาคใต้ และเกษตรจังหวัด นราธิวาส ที่ได้กรุณาให้ความสะดวกในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัด นราธิวาส ทุกท่านที่ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณพี่และเพื่อนๆ เอกจิตวิทยาการศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ในการทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จ

ผลความดีของการวิจัยครั้งนี้ขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ คุณอา น้องๆ และผู้มีพระคุณทุก ท่าน ที่เป็นผู้ให้การสนับสนุน ให้ความรัก ความห่วงใยและกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ฉัฐสินี หาญกิตติชัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ประโยชน์ของแรงจูงใจ.....	9
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ.....	14
การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	19
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	19
งานวิจัยในประเทศ.....	20
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	23
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	23
ความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพ.....	23
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ.....	23
ประวัติความเป็นมาของการศึกษานุคลิกภาพแบบ เอ และแบบบี..	24
การวัดบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	26
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	26
งานวิจัยในประเทศ.....	27
เอกสารเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่เกษตรจังหวัดและเกษตรอำเภอ.....	27

บทที่

หน้า

3. การดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	35
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	36
วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	36
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า.....	42
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5. บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
บทย่อ.....	51
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	51
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	51
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	52
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
อภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	61
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1. ตารางแสดงจำนวนกลุ่มประชากรของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัด
และสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนราธิวาส.....35
2. แสดงจำนวนร้อยละของข้าราชการ โดยจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ อายุ
ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน การได้รับ
ขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น ระดับตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพ.....44
3. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน
อัตราค่าจ้าง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพ
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน.....46
4. แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน
การได้รับขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น ระดับตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์
การทำงาน อัตราค่าจ้าง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบาย
และการบริหารงาน.....47
5. แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
เป็นเกณฑ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise.....48
6. แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยใช้วิธี
การวิเคราะห์แบบ Stepwise.....49

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภาคเกษตรกรรมของไทย นอกจากเป็นแหล่งผลิตอาหารที่เลี้ยงประชากรภายในประเทศแล้ว ยังเป็นแหล่งผลิตอาหารที่เลี้ยงประชากรในภูมิภาคต่างๆ ของโลกนารายได้ที่เป็นเงินตราต่างประเทศเข้าสู่ประเทศในช่วงปัจจุบันมากกว่าปีละ 2 - 3 แสนล้านบาท โดยตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2527-2536) การส่งออกสินค้าเกษตรขยายตัวในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 7.7 ต่อปี และประเด็นที่มีความสำคัญยิ่งก็คือ ภาคเกษตรกรรมเป็นภาคการผลิตที่รองรับแรงงานสูงกว่าร้อยละ 60 อันเป็นทรัพยากรการผลิตที่สำคัญ ซึ่งจะสะท้อนถึงบทบาทที่ละเลยไม่ได้ของภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเกษตรในอนาคต ประชากรภาคเกษตรยังคงเป็นชนกลุ่มใหญ่ของประเทศ ข้อมูลจากสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรพบว่า มีจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งสิ้น 5.74 ล้านครัวเรือน (กรมส่งเสริมการเกษตร. 2539 : 33)

ฉะนั้น งานส่งเสริมการเกษตร จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเกษตรของประเทศ เนื่องจากเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการให้การศึกษาให้ความรู้และให้บริการแก่เกษตรกรในรูปแบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นการดำเนินงานกับเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ เป็นแหล่งรองรับแรงงานกว่าร้อยละ 60 ของประเทศ ตามที่กล่าวมาแล้ว โดยมุ่งหวังให้เกษตรกรมีรายได้ มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งยังมุ่งหวังไปสู่การแข่งขันกับต่างประเทศ ในด้านการส่งออกสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพและเป็นภารกิจสำคัญที่กรมส่งเสริมการเกษตรจะต้องดำเนินการ

ในการดำเนินงานทางด้านส่งเสริมการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนนั้น คงไม่สามารถดำเนินไปได้ ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีศักยภาพที่จะให้บริการที่ดีกับเกษตรกรได้อย่างผสมผสาน เพราะพวกเขา เหล่านั้นเป็นฐานกำลังสำคัญในการพัฒนา ด้านส่งเสริมการเกษตร ทั้งนี้เพราะข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร โดยรับนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ จากกรมส่งเสริมการเกษตร ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรและการพัฒนาเกษตรกรภายในจังหวัด ถ่ายทอดวิชาการ ส่งเสริม แก้ไขปัญหาด้านการผลิตแก่เกษตรกรดังที่ ดิเรก ฤกษ์ทราย. (2518:14) กล่าวว่า เงื่อนไขจำเป็นในการกระทำให้หลักการและยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเกษตรบังเกิดผลมี 4 ประการ คือ 1.ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ 2.มีการกำหนดงานส่งเสริมการเกษตรในด้านนโยบายและแผนงานระดับชาติ 3.บุคคลเป้าหมายคือเกษตรกรต้องมีความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและ 4.ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) หรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริม (extension worker) ต้องมีความพร้อมเรื่องอุดมการณ์เพื่อชุมชน มีความรู้ในการนำการเปลี่ยนแปลงรวมถึงคุณสมบัติในการที่จะทำให้เกษตรกรเลื่อมใสและยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น

จากการที่ข้าราชการในสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ มีหน้าที่ต้องดูแลรับผิดชอบมาก รวมทั้งการจัดทำระเบียบรายงานต่างๆ ให้เสร็จตามเวลากำหนด ซึ่งการดำเนินงาน ส่งเสริมการเกษตรที่ผ่านมาพบว่า โครงการเร่งด่วนหรือโครงการพิเศษต่างๆ จะแทรกแซงงานประจำอยู่เสมอ จนบางครั้งงานระเบียบและการจัดทำรายงานกลายเป็นดินพอกหางหมู ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อพิจารณาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเกษตรจังหวัดและ

สำนักงานเกษตรอำเภอ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประเภทต่างๆ เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการเคหกิจเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสามารถและตั้งใจในการทำงานสิ่งสำคัญคือ การชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมาย

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอที่พบมีสาเหตุ 3 ประการคือ 1.ปัญหาเนื่องมาจากตัวเกษตรกร เกษตรกรขาดทักษะ ความรู้ด้านการบริการ การจัดการ การวางแผนเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย 2. ปัญหาเนื่องมาจากองค์กรเกษตรกร เช่นระเบียบ ข้อบังคับไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานกลุ่ม ขาดแคลนปัจจัยการผลิต ขาดอุดมการณ์ในการรวมกลุ่มและการทำงานร่วมกันในลักษณะกลุ่มหรือการมีส่วนร่วมของเกษตรกรและ3.ปัญหาเนื่องจากภาครัฐ เช่นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลทักษะในการทำงานร่วมกับกลุ่ม และหน่วยงานต่างๆที่รับผิดชอบองค์กรเกษตรกรยังปฏิบัติงานขาดประสานงานกัน (สำนักงานเกษตรจังหวัดนราธิวาส : 2541) ดังนั้นกลวิธีที่สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานทางด้านการส่งเสริมการเกษตรให้ดีขึ้น คือ การทำให้บุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและปฏิบัติงานอย่างไม่จำกัดความ รับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่าย ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและภูมิใจผลที่ได้รับคือ เกิดงานที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพอยู่ในมาตรฐานเดียวกันจากการศึกษาของ (โชติ เกิดบัณฑิต. 2539 : 39 อ้างอิงมาจาก สาคร ใจพะยอม. 2531) พบว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พฤติกรรมอันเกิดจากแรงจูงใจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งการที่บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันนี้ล้วนเกิดจากความต้องการที่เกิดจากภายในจิตใจของตนเอง เช่น อยากมีชื่อเสียง มีความก้าวหน้า ต้องการประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ประกอบการหาแนวทางในการ ปลูกฝัง ส่งเสริมข้าราชการเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส จำนวน 69 คน โดยให้ข้าราชการตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ ข้อแรกใช้คำถามว่า ขณะที่ท่านปฏิบัติงานมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีปัญหาๆ ด้านใดบ้าง คำตอบที่ข้าราชการตอบคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติร้อยละ 72.46 ด้านโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 14.49 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ร้อยละ 11.59 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ร้อยละ 10.14 ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในหน่วยงาน ร้อยละ 5.79 ด้านบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 4.34 และด้านภาษา ร้อยละ 2.89 ข้อสองใช้คำถามว่า ถ้ามีปัญหาท่านทำอย่างไร คำตอบที่ ข้าราชการตอบคือ ปรึกษาผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 30.43 ประชุมปรึกษากันภายในหน่วยงาน ร้อยละ 26.08 แก้ปัญหาด้วยตนเอง ร้อยละ 24.63 และปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 21.73 และข้อสามใช้ คำถามว่า ท่านคิดว่าท่านต้องการพัฒนาตัวเองด้านใดบ้าง คำตอบที่ข้าราชการตอบคือ ด้านความรู้ทางด้านวิชาการใหม่ๆ ร้อยละ 71.01 ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ร้อยละ 27.53 และด้านการพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญ ร้อยละ 14.49

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นนี้สรุปได้ว่า ข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส ข้าราชการจะมีปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากปริมาณงานมาก บุคลากรน้อย ระบบการรายงานต่างๆ ยังซ้ำซ้อน รายงานมากเกินไป

จนไม่มีเวลาออกพื้นที่พบปะเกษตรกร ลักษณะการแบ่งงานยังไม่ชัดเจน ทำให้ยากต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ทั้งยังขาดแคลนงบประมาณและอุปกรณ์ ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามโครงการต่างๆได้ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร เนื่องจากเกษตรกรส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิมไม่สามารถพูดภาษาไทยได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า มีตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ ในจังหวัดนราธิวาส เพื่อจะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ข้าราชการ ปรับปรุงตนเองด้านการปฏิบัติงานและจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ ข้าราชการได้ปรับปรุงตนเองทางด้านการปฏิบัติงานและจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปลูกฝัง ส่งเสริมให้ข้าราชการเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งจะ ส่งผลให้ข้าราชการมีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการสังกัด สำนักงานเกษตรจังหวัด จำนวน 23 คน เป็นชาย 18 คน เป็นหญิง 5 คน ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จำนวน 92 คน เป็นชาย 63 คน เป็นหญิง 29 คน รวมทั้งสิ้น 115 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

- 2.1.1.2 อายุ ✓
- 2.1.1.3 วุฒิการศึกษา ✓
- 2.1.1.4 สถานภาพการสมรส ✓
- 2.1.1.5 รายได้
- 2.1.1.6 ประสบการณ์ทำงาน ✓
- 2.1.1.7 ระดับตำแหน่งงาน ✓
- 2.1.1.8 บุคลิกภาพ
- 2.1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่
 - 2.1.2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 - 2.1.2.4 การปกครองบังคับบัญชา
 - 2.2.2.5 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ข้าราชการมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นงานประจำหรืองานชั่วคราว งานที่ยากหรือง่ายเกินไป งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรืองานที่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อหน่าย งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำให้ท้าทายให้อยากทำ ตลอดจนความรู้สึกที่เป็นอิสระในการทำงานด้วย

1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าในหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการรับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงาน

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดีเป็นที่พอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

1.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึง ลักษณะเฉพาะของข้าราชการและสภาพโดยทั่วไปของข้าราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่งงาน (ซี) และลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และ บี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 เพศ หมายถึง เพศหญิงและเพศชายของข้าราชการ

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันเป็นปีของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ ในจังหวัดนครราชสีมา แบ่งเป็น 4 ช่วง ได้แก่

2.1.2.1 ต่ำกว่า 25 ปี

2.1.2.2 ตั้งแต่ 25 - 34 ปี

2.1.2.3 ตั้งแต่ 35 - 44 ปี

2.1.2.4 ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

2.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาตามหลักสูตรที่สำเร็จของข้าราชการ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรี

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพของข้าราชการ ได้แก่

2.1.4.1 โสด

2.1.4.2 คู่

2.1.4.3 หม้าย

2.1.5 รายได้ หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการ ได้แก่

2.1.5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท

2.1.5.2 5,000 - 7,000 บาท

2.1.5.3 7,001 - 9,000 บาท

2.1.5.4 9,001 - 11,000 บาท

2.1.5.5 11,000 ขึ้นไป

2.1.6 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาในการทำงานที่ทำให้เกิดความสามารถในการทำงาน ได้แก่

2.1.6.1 จำนวนปีที่รับราชการ หมายถึง ระยะเวลาเป็นปีนับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้แก่

(1) เริ่มรับราชการ - 5 ปี

(2) 6 - 10 ปี

(3) 11 - 15 ปี

(4) 16 - 20 ปี

(5) 21 ปีขึ้นไป

2.1.6.2 การได้รับเงินเดือน 2 ขั้น หมายถึง จำนวนครั้งที่ได้เลื่อน อัตราเงินเดือน 2 ขั้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2530 - 2540 แบ่งเป็น

(1) ไม่เคยได้รับ

(2) 1 ครั้ง

(3) 2 ครั้ง

(4) มากกว่า 2 ครั้ง

2.1.7 ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับในปัจจุบันของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนราธิวาส ได้แก่

2.1.7.1 ระดับ 1-2

2.1.7.2 ระดับ 3-4

2.1.7.3 ระดับ 5-6

2.1.7.4 ระดับ 7-8

2.1.8 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของข้าราชการหรือพฤติกรรมของข้าราชการที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น บุคลิกภาพในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลิกภาพของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนราธิวาส แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkeins Activity Survey) แบ่งออกเป็น 2 แบบคือ

2.1.8.1 บุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง ข้าราชการที่มีบุคลิกภาพที่รีบร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ใช้เวลาน้อยๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฝืนอุปสรรคต่างๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็วทนไม่ได้อีกกับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

2.1.8.2 บุคลิกภาพแบบ บี หมายถึง ข้าราชการที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อน และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรียบๆ เฉื่อยๆ ชอบการพักผ่อนดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ และไม่ชอบฝ่าฝืนอุปสรรคในการทำงาน

2.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ในที่ทำงานทั้งในและนอกที่ทำงานที่มีผลต่อข้าราชการ ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชาและนโยบายการบริหารงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน

2.2.1.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทของอากาศในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณของข้าราชการ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวาง สิ่งของในที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ ได้แก่ เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง เป็นต้น

2.2.1.2 วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน หมายถึง ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษและอื่นๆ เมื่อเทียบกับปริมาณที่มีอยู่ ความทันสมัย คุณภาพการใช้งาน

2.2.1.3 อัตรากำลัง ได้แก่ ปริมาณข้าราชการที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปริมาณที่มีอยู่ การจัดสรรกำลังในหน่วยงานที่สอดคล้องกับปริมาณงาน

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเป็นกันเองการสร้าง

บรรยากาศแห่งความอบอุ่น การเคารพกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกัน การเคารพกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.2.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจช่วยเหลือหรือไม่เต็มใจช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา

2.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความชัดเจนของนโยบายในการบริหารงานในหน่วยงาน ความเหมาะสมในการกระจายงาน และการมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่นอย่างยุติธรรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัด หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้านการบริหาร ธุรการ หรือให้บริการทางวิชาการ ปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรจังหวัด นราธิวาส โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ

4. ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้านการบริหาร ธุรการ หรือให้บริการทางวิชาการ ปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัด นราธิวาส โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและเกษตรอำเภอ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่งคือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ (Andreas. 1970 : 505) มีผู้ที่ให้ความหมายของ แรงจูงใจไว้หลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มียุทธพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น (Hamman.1947:226) นอกจากจะช่วยกระตุ้นทำให้มนุษย์เคลื่อนไหว และกระทำการกิจกรรมต่างๆ แล้วยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (Berelson and Steiner. 1964 : 240) ส่วนแซนฟอร์ด และ ไรท์แมน (Sanfors and Wrightman. 1970 : 189) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางอย่าง สติร์ล และพอร์เตอร์ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและ เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่ ส่วนนอตซ์ (Knootz. 1980 : 634) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อีกแนวหนึ่งว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้มาสิ่งที่ต้องการ หรือเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมา

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

1.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างหนึ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom, 1970 : 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม, 2522 : 268) นอกจากนี้ เมอร์เรย์ (Murray, 1961 : 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนาหรือ แนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์, 2523 : 2) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Lindgren, 1976 : 31 - 34)

1.1.3 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงานได้ดังนี้ (สุพัตรา สุภาพ, 2536 : 125 - 126)

- 1) เสริมสร้างกำลังใจการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร และหมู่คณะเป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
- 2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคีดังที่ว่า พลัง สงฆ์สามัคคี
- 3) สร้างกำลังใจขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
- 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 5) ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ

7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสบายใจ สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

- 8) แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับหรือการจูงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึง

ปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานก็คืออยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้สรรใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องและก่อเกิด การแก้ไขไม่ถูกต้อง นอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลและขวัญเสื่อมทรมานแล้วยังสิ้นเปลือง

1.1.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลง ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มาก มีผู้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายแบบ เช่น ถ้าแบ่งตามเหตุผลเบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมจะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำโดยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้น เป็นรางวัลอยู่แล้วในตัวและแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่ นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย (วารินทร์ สายโฮบเอื้อ และสุณีย์ ธีรดากร. 2522 : 66) นอกจากนี้การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1) ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลย์ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2) แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

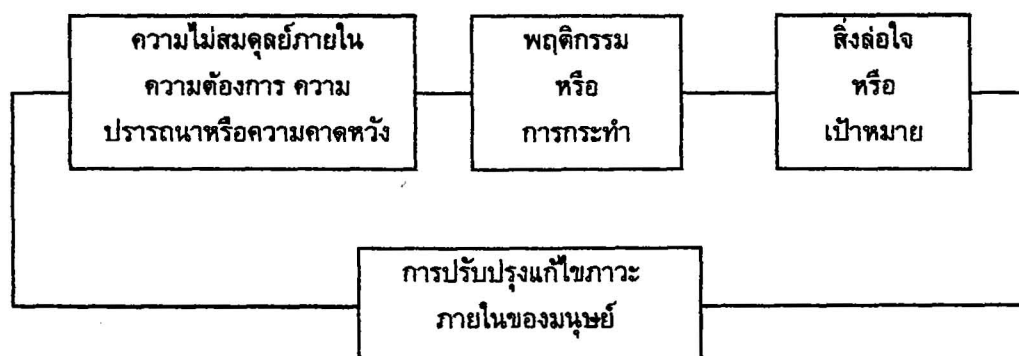
3) เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ (Luthans. 1980 : 150)

สตีร์ล และพอร์เตอร์ (Steere and Porter. 1979 : 6-7) ได้แสดงรูปแบบ (Model) ของการจูงใจว่าประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

- 1) ความต้องการหรือความคาดหวัง
- 2) พฤติกรรม
- 3) เป้าหมาย
- 4) การป้อนกลับ

เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลย์ขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็หันไปกระทำพฤติกรรมอื่นๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการมนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ใหม่ จนกว่าจะเพียงพอ หรือจนกว่าจะพอใจ

โดยแสดงรูปแบบของการจูงใจดังกล่าวไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงรูปแบบของการจูงใจ

ที่มา : (Steere and Porter. 1979 : 6)

จึงอาจกล่าวได้ว่าการจะจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และประสาทสัมพันธ์กันเป็นขบวนการคือเมื่อมนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือ แรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivator) ตามที่ต้องการ

สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการ อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ชูรเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 306 - 309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวย ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2) สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

ก. สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข. สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจใน งานสวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (Negro. 1969 : 201)

ดังนั้น สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ

- 1) สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
 - 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
 - 3) สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
 - 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
 - 5) ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน
 - 6) การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน
 - 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน (Barnard. 1974 : 142-148)
- จะเห็นได้ว่าวิธีการจูงใจของบาร์นาร์ด นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานอันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วยส่วนไมเออร์ส (Myers. 1970 : 124) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1) งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ

2) งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3) เพื่อให้ได้ผลการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ

3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ อีแวนส์ (Evans, 1971 : 31-38) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์ส ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า "กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้" อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path - Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1) แรงจูงใจในการทำงานใดๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2) แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้ามีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย ถ้ามี แรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3) ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

พิคอร์ต และไมเออร์ส (Pigors and Myers, 1981 : 116) ยังได้เสนอความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วย องค์ประกอบต่อไปนี้

1) ต้องได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ

2) ลักษณะของงานที่ทำได้มีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

- 4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
 - 5) มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
 - 6) ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
 - 7) มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลย์
 - 8) มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี
- สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของยูซอม

ได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทย พอสรุปได้ดังนี้ (เกตุณี พงสนันท์. 2518 : 130 - 131)

- 1) ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
 - 2) ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อันหมายถึง การทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
 - 3) มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
 - 4) มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
 - 5) ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
 - 6) การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด
 - 7) มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
 - 8) มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
 - 9) มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น
- ดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

1.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ

ในบรรดาทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจทั้งหมดนั้น มีทฤษฎีในกลุ่ม Content Theory ที่มีเนื้อหาสามารถอธิบายถึง "ความต้องการ" และ "การจูงใจบุคคล" ในการทำงานที่สำคัญอยู่ 2 ทฤษฎี ที่จะนำมากล่าวโดยสังเขป คือ

- 1) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 158) ได้ทำการแบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.1 Lower - Order Needs ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ

1.2 Higher - Order Needs ได้แก่ ความต้องการ มีหน้ามีตา และความเคารพนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

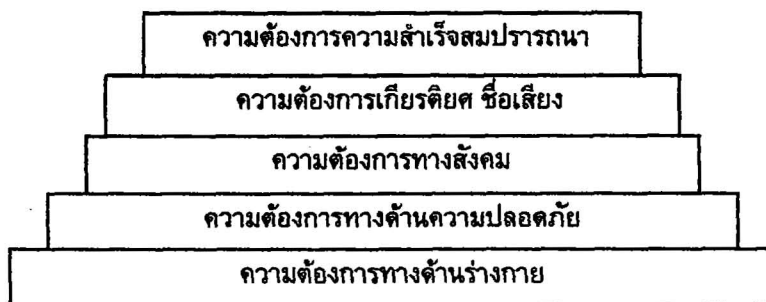
ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ มาสโลว์ได้ทำการแยกแยะความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับขั้น โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ

1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3) ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ในขณะที่ความต้องการลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับขั้นที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมาแต่หากบุคคลรู้สึกว่าการต้องการในลำดับขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วนั้นถูกระทบกระเทือนก็จะหันกลับมาคิดถึงความต้องการในลำดับขั้นนั้นอีก

โดยมาสโลว์ (Maslow, 1954 : 158) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า Mierarchy of Needs ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

ที่มา : (Maslow, 1954 : 153)

2) ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ - คำจูน (The Motivation - Hygiene Theory) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 45 - 49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตสเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลสามารถจำแยกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮอร์ซเบิร์ก เรียกว่า "ปัจจัยจูงใจ" (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า "ปัจจัยจำจูน" (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงาน หรือ จัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี (Herzberg, 1959 : 98) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชาการช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีตบระจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

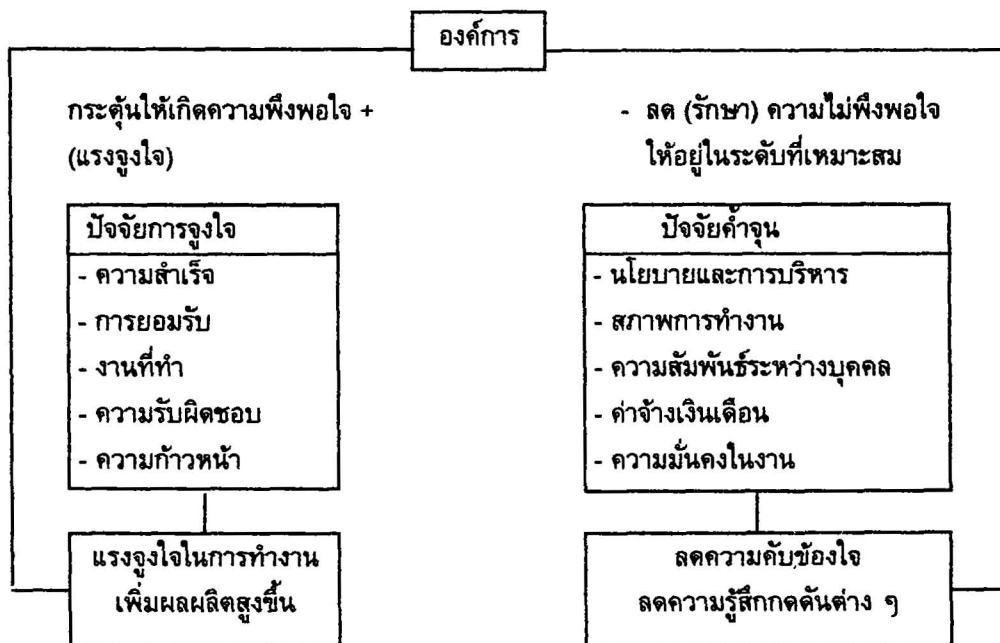
7) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้ สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ

11) การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor - Technical) หมายถึง ความรู้สึกความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ ลูกน้อง



ภาพประกอบ 3 แสดงแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ที่มา : (พยอม วาศสารศรี. 2530 : 60)

1.1.6 การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ - จูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก มีความสัมพันธ์และความคล้ายคลึงกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาสโลว์ เสนอว่า ความต้องการขั้นสูงจะไม่เกิดขึ้น ครบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่นเดียวกับที่ เฮิร์ซเบิร์ก สรุปว่า องค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายเลย ครบเท่าที่องค์ประกอบจูงใจยังไม่ได้ รับการดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองอย่างตีพอสมควร (วุฒิชัย จานงค์. 2525 : 10 ; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 100) ดังแสดงในภาพประกอบ 3

ทฤษฎีของมาสโลว์		ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก	
ความต้องการ ความสำเร็จ	ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง	ลักษณะงาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้า การยกย่อง	ปัจจัยจูงใจ
ความต้องการทางสังคม		สถานภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การควบคุมบังคับบัญชา	ปัจจัยค้ำจุน
ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย	นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน		
ความต้องการทางร่างกาย	สภาพแวดล้อมของงาน เงินเดือน		

ภาพประกอบ 4 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์และเฮิร์ซเบิร์ก
ที่มา : (Davis. 1985 : 77 ; สมยศ นาวิการ. 2521 : 70)

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ - จูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะในการนำมาใช้กับกลุ่มที่มีความรู้ เพราะถือว่าบุคคลกลุ่มนี้ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยจูงใจมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้มีศักยภาพที่จะจูงใจโดยปัจจัยจูงใจได้ (เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. 2529 : 56 ; Myer. 1970 : 1 - 16 ; Davis. 1985 : 76) นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากรการบริหารจำกัด และเหมาะกับองค์การที่มีลักษณะเป็นองค์การที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจูงใจตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กนี้หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขต และอำนาจหน้าที่ของตนโดยไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก (วุฒิชัย จานงค์. 2525 : 41 ; อรุณ รักธรรม. 2527 : 277 ; นิภา แก้วศรีงาม. 2530 : 111)

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ศึกษาในการค้นคว้าวิจัยมีดังนี้

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เซอร์จิโอวันนี (ซินินท์ เกตุขำ, 2532 : 50 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1967 : 249 - 260) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูจำนวน 3,382 คน ที่เมืองมอนโร มลรัฐนิวยอร์ก โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์สเบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติของครูมีสูงได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่ทำให้ครูมีทัศนคติที่ต่ำคือสภาพแวดล้อมจากการทำงาน และสิ่งที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งอยู่ในระดับที่ครูสามารถรับได้คือ ความยุติธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพที่ดีของที่ทำงาน

จอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973 : 136 - 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบอร์ก โดยศึกษากับประชากรจำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับงานที่กระทำ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงาน และการนิเทศงาน

แจ็คสัน (Jackson. 1975 : 7560 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์สเบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจงานของผู้บริหาร ระดับกลางกับผู้บริหารระดับที่สูงกว่า โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงานความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์สเบอร์กที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยค้ำจุนก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ฮอสแมน และคนอื่นๆ (Haussman and other. 1976 : 338 - 341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข พบว่า โครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

โคเออร์เนอร์ (Koerner. 1981 : 43 - 48) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ได้แก่ ความพอใจในงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน สมรรถนะผลทางการศึกษา และการรับรู้พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้ให้เหตุผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้ให้เหตุผล มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสมรรถนะทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติ

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

กล้า ทองขาว (2523 : 52 - 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอิทธิพลมากน้อยตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่องานปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน และสัมพันธ์ระหว่างคณะอาจารย์

สุกิจ ศรีปัดดา (2528 : 146-164) ได้ศึกษาการแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของวิทยาลัยครูมหาสารคาม ภายใต้การกำหนดเงื่อนไข การกำหนดหน้าที่การทำงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานกลุ่มแบบแบ่ง-เสริม ซึ่งเป็นแบบที่มีการแบ่งหน้าที่และจัดสรรสิ่งจูงใจแบบเสริมกัน ให้ผลลัพธ์การทำงานสูงสุด การทำงานแบบไม่แบ่ง-ขัด ซึ่งเป็นแบบที่ไม่มีการแบ่งหน้าที่และจัดสรรสิ่งจูงใจแบบแบ่งขัดกันนั้นให้ค่าผลลัพธ์การทำงานต่ำสุด การทำงานกลุ่มโดยวิธีที่มีการแบ่งหน้าที่การทำงานก่อนลงมือทำงาน ให้ค่าผลลัพธ์การทำงานสูงกว่าการทำงานกลุ่มโดยวิธีที่ไม่มีการแบ่งหน้าที่การทำงานก่อนลงมือทำงาน และการทำงานกลุ่มโดยวิธีการจัดสรรสิ่งจูงใจแบบขัดกัน การทำงานกลุ่มที่มีการแบ่งหน้าที่การทำงานก่อนลงมือทำงาน ให้ค่าผลงานที่สูงกว่า การทำงานกลุ่มโดยไม่มีการแบ่งหน้าที่การทำงานก่อนลงมือทำงาน ส่วนค่า ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานและความพอใจในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่แปรไปตามระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ พบว่า การทำงานกลุ่มที่มีการจัดสรรสิ่งจูงใจแบบเสริมกันให้ค่าบรรยากาศการทำงานและค่าความพอใจในการทำงานสูงกว่าการทำงานกลุ่มที่มีการจัดสรรสิ่งจูงใจแบบขัดกัน

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 59-65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนในปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

อารีรัตน์ ทิรัญโร (2532 : 168-174) แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความ พยายามในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน และอาจารย์ จำนวน 755 คน ผลการศึกษาปรากฏว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมากคือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าจูงได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่นๆ ของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นแรงจูงใจและความพยายามพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการนิเทศงานและเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์ (อารีรัตน์ ทิรัญโร. 2532 : บทคัดย่อ)

ชนินทร์ เกตุขำ (2532 : 143 - 146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9 โดยได้ตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ใน ๕ จัดสายการบังคับบัญชา ด้านการมอบหมาย การปกครองบังคับบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการจูงใจในด้านการให้มีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้การยกย่องชมเชยและด้านการให้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับน้อย สำหรับความคิดเห็นของครูอาจารย์ระหว่างโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ในทุกด้านรวมกันพบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ยงยุทธ สุนทรปฏิภาณ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของ Michael Beer มาศึกษาความพึงพอใจในงานและได้นำแนวความคิดของ เซอร์ชเบิร์ก และคณะ มากำหนดเป็นกรอบในการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 615 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู - อาจารย์ที่ทำการสอนทางด้านช่างอุตสาหกรรม 6 สาขาวิชา ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า

1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง อยู่ในระดับสูง และครูช่างอุตสาหกรรมเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 องค์ประกอบ ในระดับปานกลาง

2) องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำและการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

ณรงค์ ประชาเศรษฐวัฒน์ (อังคณา โกสิยสวัสดิ์, 2534 : 35 - 36 ; อ้างอิงมาจากณรงค์ ประชาเศรษฐวัฒน์, 1985 : 1828 - A) ทำการวิจัยเรื่องที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์เอง คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ

2) ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของผู้บริหาร คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ และการได้รับการยอมรับ

3) อาจารย์มีความเห็นว่า ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเป็นที่ยาของความไม่พึงพอใจ

4) ผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นที่ยาของความไม่พึงพอใจ

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 - 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแ
การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลท
ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูง
ในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชา
ชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้าน
ลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอม
รับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

ไควน คลังแสง (2536 : 188-199) ได้ศึกษาการสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่อง
เทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษา
และติดตามผู้ใช้ชุดพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ใช้ชุดพัฒนาตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเทคนิคการ
จูงใจในการทำงานเป็นไปในทางบวกทุกพฤติกรรม โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรม การใช้ชุด
พัฒนาตนเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการใช้ชุดพัฒนาตนเอง

ยุทธพงษ์ ขวัญขึ้น (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า เจ้า
หน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ระดับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความ ก้าว
หน้า นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และ
ความมั่นคงและปลอดภัย การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความ
มั่นคงและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพในการ
ทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พบว่า ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีผล
ต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย

ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99 - 100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้าน
ความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
โดยภาพรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปาน
กลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลางทุกด้าน

2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความ
ก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า
โดยรวมอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละ
ด้านเป็นรายข้อ ปรากฏว่าด้วยความก้าวหน้าของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่
ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ การจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การเสริมแรงจูงใจที่ดี จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนมีความสามารถ และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกษตรจังหวัดและเกษตรอำเภอในจังหวัดนราธิวาส โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮอริชเบิร์ก

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพ

“บุคลิกภาพ” นักจิตวิทยาและนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น อนาสตาซี (จรรยา เกษศรีสังข์, 2537 : 11 - 15 ; อ้างอิงมาจาก Anastasi, 1968 : 111) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมแต่เพียงอย่างเดียวอยู่ในสิ่งแวดล้อมต่างกันอาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกันได้ หรือแม้แตสภาพแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกัน นอกจากนี้ ฮิลการ์ด และ แอทคินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2530 :41; อ้างอิงมาจาก Hilgard and Atkinson, 1967 : 462) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคล และวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเขา ส่วน ออลพอร์ต (จรรยา เกษศรีสังข์, 2537 : 11 - 15 ; อ้างอิงมาจาก Allport, 1967 : 28) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพ เป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจบุคคล และเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัย (Traits) ประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2530 :41; อ้างอิงมาจาก Ruch, 1953 : 29) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือตัวเราทั้งตัว หรืออัตตะที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาและพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมานั้น เป็นกระจกเงาที่สะท้อนความรู้สึกรู้จัก หรือทัศนคติของบุคคลนั้นๆ และ เชดส์คีย์ โฆวาลิน (2530 : 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น

จากความหมายของบุคลิกภาพ ดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมด้าน การกระทำเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลเฉพาะตัว ซึ่งเกิดจากพันธุกรรมและ สิ่งแวดล้อม

2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ประกอบด้วย พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1) พันธุกรรม สิ่งถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูงต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกาย บางชนิด เช่น ตาบอดสี ตีระล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะทางกายเหล่านี้ เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2) สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของมนุษย์ทั้งพัฒนาการทางกาย ทางจิต และบุคลิกภาพ คือ บุคคลอื่นๆ รอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคน และวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่นๆ นี้จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3) ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึง ระดับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ระยะสำคัญของ พัฒนาการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตเด็กเป็นส่วนมาก

อริคสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 42 ; อ้างอิงมาจาก Erikson. 1959 : 88 - 94) เชื่อว่า การพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์นั้น มิได้หยุดยั้งแต่ในวัยเด็ก แต่จะมีการพัฒนาลักษณะ ต่างๆ ของบุคลิกภาพอย่างเป็นลำดับ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคลแต่ละบุคคล

กาญจนา คำสุวรรณ (2524 : 194 - 195) กล่าวว่า ประสบการณ์ที่เกิดจากการ เรียนรู้ทางสังคมและส่งผลต่อบุคลิกภาพนั้น แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกัน หรือต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ประเพณีและคำสอน ของสังคมนั้นๆ

2) ประสบการณ์เฉพาะตัวเป็นอิทธิพลที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดา มารดา ผู้ปกครอง ที่แตกต่างกัน มีผลให้แต่ละคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพไม่เหมือนกันผู้ที่ได้รับการ เลี้ยงดูที่เหมาะสม ได้รับความรัก เอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจ ก็จะพัฒนาบุคลิกภาพไปในทิศทางเหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผลและมองโลกในแง่ดี ในขณะที่ผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละ เลยหรือเข้มงวด จะมีบุคลิกภาพไปในทิศทางตรงกันข้าม มีความก้าวร้าวไม่ไวใจคน หวาดระแวง และมี ทศนคติที่ไม่ดีต่อสังคม

ฉลอง ภิมย์รัตน์ (2531 : 29 - 30) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ มี 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1) องค์ประกอบด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จาก พ่อ แม่ หรือบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้านรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาทและเลือด เป็นลักษณะที่ติดตัวมาแต่เกิด

2) องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และสภาพวัฒนธรรม ประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และปรับตัวให้ สัมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนคนที่อยู่ใกล้ชิดองค์ประกอบ ด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลิกภาพของแคนแตกต่างกัน

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่าอิทธิพลพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาใน ชีวิตของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลให้มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

2.1.3 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 อันเนื่องมาจาก นายแพทย์ โรเซนแมน (Rosenmam) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วย โรคหัวใจว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไป จากผู้ป่วยอื่นๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขา พบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นจะมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบแก้วอี้เท่านั้น แสดงว่า คนใช้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแต่ตรงขอบ แก้วอี้ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่ง มักนั่งแก้วอี้แค่ ตรงขอบแก้วอี้ จะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว น่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่ง สอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่ปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่ง สอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้น พบว่า การมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง

การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ดังนั้น เขาจึงใช้เวลา 8 ปี ในการร่วมร่วมนศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพผู้ป่วยโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่าบุคลิกภาพชนิดหนึ่งเราใช้ชื่อว่าบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงกันข้าม เรียกว่า มีบุคลิกภาพแบบ บี การค้นพบบุคลิกภาพแบบ เอ นั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นปัจจัยที่เสี่ยงกว่าปัจจัยกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูงกับคนที่บุคลิกภาพแบบ เอ แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะถือว่าเป็นปัจจัยที่เสี่ยงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2337 : 14 ; อ้างอิงมาจากริงลิต ทริมระฤก. 2532 : 10

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี นั้น ฟรีดแมน และ โรสแมน (จรรยา เกษศรีสังข์. 2337 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Friedman and Roseman. 1974 : 164) สรุปลักษณะของ บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพรีบร้อน ขอบ่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็วทนไม่ได้กับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อน และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ ชอบการพักผ่อน ดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ และไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน

2.1.4 การวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

บุคลิกภาพแบบ เอ และ แบบ บี แบบวัดที่ใช้ในปัจจุบันมี 3 แบบ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2337 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Friedman and Roseman. 1974 : 164) คือ

1) แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI) ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ไม่สามารถทน เช่น สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความโกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

2) มาตรฐานวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ของเฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเองเช่นเดียวกับแบบที่หนึ่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ที่มีความกดดันในการทำงาน

3) แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ บุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูงเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ โดยกลุ่มบุคคลนี้รายงานว่า มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ทำงานด้วยความรีบเร่ง ไม่ลดละต่อความอ่อนล้าหรือการทำงานที่ประสบความสำเร็จล้มเหลว นอกจากนี้ ยังรายงานว่าตนเองทำงานหนักและมีความต้องการผลลัพท์มากกว่า โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ รายงานว่า ตนเองทำงานหนักและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความตั้งใจเพิ่มสถานภาพอาชีพให้สูงขึ้น รับรู้ได้ว่ารับแรงเสริมจากการทำงานมากกว่าอีกทั้งยังมีระดับการศึกษาสูงกว่า

นอกจากนี้ สตรูบและคนอื่นๆ (Strube and others. 1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ว่า เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบ เอ โดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองว่า มีการแสดงออกอย่างไรและได้ศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มีแรงขับในการแข่งขันสูง มุ่งสัมฤทธิ์ และมีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดันคว่ำ

2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เคลลีและฮุสตัน (Kelly and Houston. 1985 : 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี จำแนกตามความแตกต่างด้านลักษณะชีวิตสังคมภูมิหลัง และการทำงานกลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้านจำนวน 220 คน โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีความสับสนในบทบาทการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และต้องประสบการณการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี

ชวาร์ตซ์และคนอื่นๆ (Schwartz and others. 1986) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และ บี ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความมุ่งหวังความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

สตรูบ และโบแลนด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 19 - 20 ; อ้างอิงมาจาก Strube and Boland. 1986) ได้ศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความพากเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบี ผลของการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้น บุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง และจะมีความเพียรพยายามมากในงานที่มีความยากปานกลาง ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี นั้น มีความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกันและการวินิจฉัยความยากของงาน และความเพียรพยายามมีความสัมพันธ์กันทางบวก

สตรูบและคนอื่นๆ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 19 - 20 ; อ้างอิงมาจาก Strube and other. 1987) ได้ศึกษาสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีความพยายาม และความสำเร็จไม่สอดคล้องกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความพยายามมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

ไคลเวอร์และไวน์เดอร์ (Kleiwer and Weidner. 1987 : 204) ได้ศึกษาเรื่อง "ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และระดับความมุ่งหวัง โดยศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของความสำเร็จของเด็กและผู้ปกครอง" กลุ่มตัวอย่าง เป็นเด็กชาย จำนวน 32 คน และเด็กหญิงจำนวน 41 คน มีอายุระหว่าง 9 - 12 ปี โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นเด็กที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบี พบว่า เด็กทั้งสองกลุ่มได้ตั้งเป้าหมายความสำเร็จแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในการกระทำพฤติกรรม เด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะทำงานสำเร็จมากกว่า และมีความเพียรพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จมากกว่า

บลูเมนทอลด์ (ชมพูนุช พงษ์ศิริ, 2535 : 28 ; อ้างอิงมาจาก Blumenthal, 1978 : 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี ของเด็กนักเรียนชายและหญิง ผลการศึกษาพบว่าเด็ก นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะเป็นบุคคลที่มีความเครียดสูงกว่าสูงกว่า เด็กนักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 126 - 127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 240 คน เป็นผู้ที่มิพพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล โดยศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ผลการศึกษา พบว่า “บุคคลที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ” มีบุคลิกภาพแบบ เอ อายุ น้อย มีความเครียดในการทำงานสูง มีความกลัวความสำเร็จสูง เป็นโสด มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างสูงและมีการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานสูง

ชมพูนุช พงษ์ศิริ (2535 : 73 - 74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2, 3 และ 4 วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 และ 4 และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีความวิตกกังวลต่ำที่สุด และนักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่บุคลิกภาพแบบ บี

จรรยา เกษศรีสังข์ (2337 : 105) ได้ศึกษาวิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายตำรวจ พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบสู้ปัญหา ยกเว้นวิธีการเผชิญปัญหาด้านการเรียนภาคปฏิบัติ ส่วน นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ บี มีวิธีการเผชิญปัญหาด้านต่างๆ แบบระมัดระวัง

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความเพียรพยายามในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จมากกว่า รักความก้าวหน้ามากกว่า มีความเครียดและวิตกกังวลในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี การวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ

3. เอกสารเกี่ยวข้องกับข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและเกษตรอำเภอ

3.1 สำนักงานเกษตรจังหวัดนราธิวาส (กรมส่งเสริมการเกษตร : 2540)

3.1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ

สำนักงานเกษตรจังหวัด มีอำนาจหน้าที่

- 1) ดำเนินการส่งเสริมการผลิตพืช ไร่ ไร่เกษตรและสถาบันเกษตรกร
- 2) ปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย พระราชบัญญัติและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง
- 3) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ
- 4) ประสานการพัฒนาการเกษตรในจังหวัด
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้องหรือได้ รับมอบหมาย

สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา แบ่งงานภายในออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงิน บัญชีและพัสดุ งานพัฒนาสถาบันเกษตรกร งานวิชาการเกษตรกิจเกษตรและงานช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ โดยแบ่งงานออกเป็น 3 งาน คือ

1.1) งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารสำนักงานและการติดต่อประสานงานทั่วไปของสำนักงานเกษตรจังหวัด

1.2) งานการเงิน บัญชีและพัสดุ (เฉพาะจังหวัดกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การบัญชี พัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะของสำนักงานเกษตรจังหวัด

1.3) งานพัฒนาสถาบันเกษตรกร มีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมและพัฒนาสถาบันเกษตรกรได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและกลุ่มยุวเกษตรกร งานวิชาการเกษตรกิจเกษตร และการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

2. ฝ่ายแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรและแผนงานประจำปีของสำนักงานเกษตรจังหวัด การปฏิบัติงานตามโครงการและกิจกรรมพิเศษ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการและระบบส่งเสริมการเกษตร เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลด้านการเกษตร ดำเนินงานฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และเกษตรกร ผลิตเอกสารคำแนะนำทางวิชาการ และการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตรของสำนักงานเกษตรจังหวัด โดยแบ่งงานออกเป็น 2 งาน คือ

2.1) งานแผนงานและประเมินผล มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร และแผนงานประจำปีของสำนักงานเกษตรจังหวัด การปฏิบัติงานตามโครงการและกิจกรรมพิเศษ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการ และระบบส่งเสริมการเกษตร เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลด้านการเกษตร

2.2) งานฝึกอบรมและเผยแพร่ มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนดำเนินงานฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และเกษตรกรจัดทำแผนการฝึกอบรม การผลิตเอกสารคำแนะนำทางวิชาการ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตรภายในจังหวัด

3. ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาการผลิต มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพืชเศรษฐกิจต่างๆ ในจังหวัดโดยใช้เทคโนโลยีและปัจจัยการผลิตเพื่อเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงคุณภาพและลดต้นทุนการผลิต การบริการให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ ในด้านการผลิตพืช และการดำเนินงานเกี่ยวกับธุรกิจเกษตร โดยแบ่งงานออกเป็น 2 งาน คือ

3.1) งานพืชไร่ นา มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพืชไร่ นา ศึกษา ทดสอบเพื่อพัฒนาการผลิตพืชไร่ นา ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ให้คำปรึกษาแนะนำการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกร

3.2) งานพืชสวน มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพืชสวน ศึกษา ทดสอบเพื่อพัฒนาการผลิตพืชสวนให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ให้คำปรึกษาแนะนำการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกร

4. ฝ่ายป้องกันและกำจัดศัตรูพืช มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการและปฏิบัติงานด้านป้องกันและกำจัดศัตรูพืช การสำรวจ ตรวจสอบและวางแผนการป้องกันกำจัดศัตรูพืช การพยากรณ์เดือนการระบาดของศัตรูพืช ให้คำปรึกษาแนะนำถ่ายทอดความรู้ในด้านการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชแก่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกร โดยแบ่งงานออกเป็น 2 งาน คือ

4.1) งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืชไร่ รับผิดชอบในการศึกษา สำรวจ การระบาดของศัตรูพืชไร่เพื่อใช้ในการวางแผนการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช การดำเนินงานตามโครงการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชไร่ การตรวจวินิจฉัยศัตรูพืชและพยากรณ์เตือนการระบาดของศัตรูพืช การให้บริการเครื่องมือและสารเคมีช่วยเหลือเมื่อมีการระบาดของศัตรูพืช ให้คำปรึกษาแนะนำการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชไร่แก่เจ้าหน้าที่และเกษตรกร

4.2) งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืชสวน รับผิดชอบในการศึกษา สำรวจ การระบาดของศัตรูพืชสวนเพื่อใช้ในการวางแผนการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช การดำเนินงานตามโครงการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชสวน การตรวจวินิจฉัยศัตรูพืชและพยากรณ์เตือนการระบาดของศัตรูพืช การให้บริการเครื่องมือและสารเคมีช่วยเหลือเมื่อมีการระบาดของศัตรูพืช ให้คำปรึกษาแนะนำการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชสวนแก่เจ้าหน้าที่และเกษตรกร

3.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง

3.2.1 เจ้าหน้าที่บริหารการเกษตร 8 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะเกษตรจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรให้เป็นไปตาม เป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้ภายในจังหวัด

3.2.2 ฝ่ายบริหาร

1) เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร 7 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมเกี่ยวกับการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรในจังหวัด ซึ่งได้แก่ งานธุรการของสำนักงาน งานการเงิน บัญชีและพัสดุ งานพัฒนาสถาบันเกษตรกร งานวิชาการเกษตรเกษตร และงานช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ

3.2.2.1 งานธุรการ

1) เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 5 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมและปฏิบัติงานสารบรรณ งานพิมพ์ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารสำนักงานและการติดต่อประสานงานทั่วไปของสำนักงานเกษตรจังหวัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) เจ้าหน้าที่ธุรการ 4 จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่รับผิดชอบในการลงทะเบียนรับ - ส่ง เอกสารหนังสือ แยกประเภทหนังสือส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เก็บรักษาและค้นหาเอกสารหนังสือ จัดทำงบเดือนวันทำการของข้าราชการและลูกจ้าง การขออนุญาตเดินทางไปราชการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3) เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดชั้น 2 จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่ปฏิบัติงานพิมพ์เอกสาร หนังสือของสำนักงานเกษตรจังหวัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 งานการเงิน บัญชีและพัสดุ

1) เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 5 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานการเงิน บัญชีและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน บัญชี พาสคูลและยานพาหนะ ของสำนักงานเกษตรจังหวัด ได้แก่การจัดทำบัญชี งบประมาณเงินนอกงบประมาณ จัดทำบัญชีรายการการเงิน จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน จัดซื้อจัดหาและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ดูแลการใช้ ยานพาหนะและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ จัดทำบัญชีรายการการเงิน จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดหาและเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ การดูแลการใช้ยานพาหนะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.3 งานพัฒนาสถาบันเกษตรกร

1) เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร 6 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานพัฒนาสถาบันเกษตรกร มีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม ดูแลและวางแผนการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาสถาบันเกษตรกร ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและกลุ่มยุวเกษตรกร และงานช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) นักวิชาการเคหกิจเกษตร 5 จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมในครอบครัวเกษตรกรให้รู้จักใช้ปัจจัยในการดำรงชีวิตประจำวันที่ถูกต้องเหมาะสม ศึกษาและวิเคราะห์โครงการเคหกิจเกษตรและประยุกต์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ ถ่ายทอดความรู้ด้านเคหกิจเกษตร และให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่พนักงานเคหกิจเกษตรประจำ สำนักงานเกษตรอำเภอและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3) เจ้าหน้าที่งานการเกษตร 3 จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่ รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาสถาบันเกษตรกร เพื่อให้เกษตรกรมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องของ กระบวนการกลุ่ม และการดำเนินงานในรูปของกลุ่มเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการผลิตและการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับเกษตรกร และดำเนินการเกี่ยวกับการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติและ ประสานการให้ความช่วยเหลือกับสำนักงานเกษตรอำเภอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.3 ฝ่ายแผนงาน

1) นักวิชาการเกษตร 7 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายและแนวทางการส่งเสริมการเกษตร วางแผน การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรภายในจังหวัด การจัดทำแผนงานประจำปี ควบคุมการปฏิบัติงานตาม แผนงานโครงการส่งเสริมการเกษตร โครงการพิเศษ การฝึกอบรมและการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งาน ส่งเสริมการเกษตรในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบงานแผนงานและประเมินผล

3.2.3.1 งานแผนงานและประเมินผล

1) นักวิชาการเกษตร 6 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะ หัวหน้างานแผนงานและประเมินผล มีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุมและปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนงาน โครงการประจำปีของสำนักงานเกษตรจังหวัด ดำเนินงานตามโครงการพิเศษต่างๆ รวบรวมสถิติข้อมูล ทางการเกษตร ติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมการเกษตรและ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) นักวิชาการเกษตร 3-5 จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลทางการเกษตร เพื่อประกอบการจัดทำแผนงานโครงการประจำปีของ สำนักงานเกษตรจังหวัด ประสานงานการจัดทำแผนปฏิบัติงาน โครงการส่งเสริมการเกษตร ดำเนินงาน ตามโครงการพิเศษ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.3.2 งานฝึกอบรมและเผยแพร่

1) นักวิชาการเกษตร 6 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานฝึกอบรมและเผยแพร่ มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนการฝึกอบรมตามระบบส่งเสริมการเกษตร ประสานงานและควบคุมการดำเนินงานจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และเกษตรกร ผลิตเอกสารคำแนะนำทางวิชาการและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตรภายในจังหวัด และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.4 ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาการผลิต

1) นักวิชาการเกษตร 7 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาการผลิต มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพืชเศรษฐกิจต่างๆ ในจังหวัด วางแผนและควบคุมการบริหารงานโครงการ ส่งเสริมการเกษตร ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการในด้านการใช้เทคโนโลยีและปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ

3.2.4.1 งานพืชไร่

1) นักวิชาการเกษตร 3-5, 6 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานพืชไร่ มีหน้าที่ควบคุมและวางแผนการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพืชไร่ ศึกษาทดสอบเพื่อพัฒนาการผลิตพืชไร่ให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ให้คำปรึกษา แนะนำเทคโนโลยีการผลิตพืชไร่แก่เจ้าหน้าที่และเกษตรกร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.4.2 งานพืชสวน

1) นักวิชาการเกษตร 3-5, 6 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานพืชสวน มีหน้าที่ควบคุมและวางแผนการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพืชสวน ศึกษา ทดสอบเพื่อพัฒนาการผลิตพืชสวน ให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ให้คำปรึกษา แนะนำเทคโนโลยีการผลิตพืชสวนแก่เจ้าหน้าที่และเกษตรกร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) นักวิชาการเกษตร 3-5 จำนวน 1, 2 ตำแหน่ง มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพืชสวน รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยในการจัดทำแผนงานโครงการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพืชสวน และดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับ มอบหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำเทคโนโลยีการผลิตพืชสวนแก่เจ้าหน้าที่และเกษตรกร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.5 ฝ่ายป้องกันและกำจัดศัตรูพืช

1) นักวิชาการเกษตร 7 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายป้องกันและกำจัดศัตรูพืช มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานป้องกันและกำจัดศัตรู การตรวจวินิจฉัยศัตรูพืช การตรวจวินิจฉัยศัตรูพืช และการพยากรณ์เตือนการระบาดของศัตรูพืช ให้คำปรึกษาแนะนำ ถ่ายทอดความรู้ด้านการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชและวางแผนการส่งเสริมการป้องกันกำจัดศัตรูพืชโดยชีววิธี ในจังหวัดที่รับผิดชอบ

3.2.5.1 งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืชไร่

1) นักวิชาการเกษตร 6 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานป้องกันและกำจัดศัตรูพืชไร่ มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษา สำรวจการระบาดของศัตรูพืช เพื่อใช้ในการวางแผนการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช การดำเนินงานตามโครงการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช การตรวจวินิจฉัยศัตรูพืช และพยากรณ์เตือนการระบาดของศัตรูพืช การให้บริการเครื่องมือและสารเคมี

ให้คำปรึกษาแนะนำการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชไร่นาแก่เจ้าหน้าที่และเกษตรกร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) เจ้าพนักงานการเกษตร 5 จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่ รับผิดชอบในการสำรวจการระบาดของศัตรูพืช การดำเนินงานตามโครงการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชและให้บริการเครื่องมือและสารเคมี ช่วยเหลือในการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชและการตรวจวินิจฉัยศัตรูพืช และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3) เจ้าพนักงานการเกษตร 2-4 จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่ รับผิดชอบในการช่วยสำรวจการระบาดของศัตรูพืช และการให้บริการเครื่องมือและสารเคมีช่วยเหลือในการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช ตลอดจนเป็นผู้ช่วยในการดำเนินงานตามโครงการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.5.2 งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืชสวน

1) นักวิชาการเกษตร 6 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะ หัวหน้างานป้องกันและกำจัดศัตรูพืชสวน มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษา สำรวจการระบาดของศัตรูพืช เพื่อใช้ในการวางแผนการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช การดำเนินงานตามโครงการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช การตรวจวินิจฉัยศัตรูพืช และพยากรณ์เตือนการระบาดของศัตรูพืช การให้บริการเครื่องมือและสารเคมี ให้คำปรึกษาแนะนำการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชสวนแก่เจ้าหน้าที่และเกษตรกร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) เจ้าพนักงานการเกษตร 5 จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่ รับผิดชอบในการสำรวจการระบาดของศัตรูพืช การดำเนินงานตามโครงการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชและให้บริการเครื่องมือและสารเคมีช่วยเหลือในการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช และการตรวจวินิจฉัยศัตรูพืช และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3) เจ้าพนักงานการเกษตร 2-4 จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่ รับผิดชอบในการช่วยสำรวจการระบาดของศัตรูพืช และการให้บริการเครื่องมือและสารเคมีช่วยเหลือในการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช ตลอดจนเป็นผู้ช่วยในการดำเนินงานตามโครงการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3 สำนักงานเกษตรอำเภอ

3.3.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ

สำนักงานเกษตรอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่
- 2) ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย พระราชบัญญัติ และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง
- 3) ปฏิบัติงานเป็นผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในระดับตำบล
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1. **งานธุรการ** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณ การเงินและบัญชี และงานพิมพ์ตลอดจนการติดต่อประสานงานทั่วไปของสำนักงาน

2. **งานพัฒนาสถาบันเกษตรกร** มีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมและพัฒนาสถาบันเกษตรกร ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มยุวเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร งานวิชาการเคหกิจเกษตรกร งานส่งเสริมธุรกิจเกษตรกร และการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

3. **งานส่งเสริมการผลิต** มีหน้าที่รับผิดชอบในการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ ให้คำแนะนำส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการตลอดจนเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาการผลิตของเกษตรกร แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของเกษตรกรในพื้นที่รับผิดชอบ ร่วมมือและประสานกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ในการส่งเสริมด้านการประมง ปศุสัตว์ สหกรณ์ และการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้

3.3.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง

1) **เจ้าหน้าที่บริหารงานเกษตร 6, 7** (เกษตรอำเภอ/กิ่งอำเภอ) จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสำนักงานเกษตรอำเภอหรือกิ่งอำเภอ มีหน้าที่รับผิดชอบการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย แผนงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ เช่น พระราชบัญญัติวัตถุมีพิษ พระราชบัญญัติปุ๋ย ตลอดจนปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรหรือเกษตรจังหวัดมอบหมาย

3.3.2.1 งานธุรการ

1) **เจ้าหน้าที่ธุรการ 4** จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานธุรการทั่วไปของสำนักงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3.2.2 งานพัฒนาสถาบันเกษตรกร

1) **เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร 5, 6** จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานพัฒนาสถาบันเกษตรกร มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานของสถาบันเกษตรกรในแต่ละอำเภอ ควบคุมและปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการประจำปี งานส่งเสริมธุรกิจเกษตรกร และการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) **เจ้าหน้าที่งานเคหกิจเกษตร 2 - 4 หรือ 5** จำนวน 1 ตำแหน่ง มีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานของสถาบันเกษตรกรในแต่ละอำเภอ ได้แก่กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กลุ่มยุวเกษตรกร และการถ่ายทอดความรู้ด้านเคหกิจเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3.2.3 งานส่งเสริมการผลิต

1) **เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร 5, 6** จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานส่งเสริมการผลิต มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมการดำเนินงานส่งเสริมการผลิตในแต่ละอำเภอ การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรในระดับอำเภอ การดำเนินงานตามโครงการประจำปี และการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งเสริมการผลิตในพื้นที่ รวมทั้งปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) เจ้าพนักงานการเกษตร 2 - 4 หรือ 5 จำนวน 1 ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและ เผยแพร่วิชาการและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาการผลิต แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของเกษตรกรในพื้นที่รับผิดชอบ ตลอดจนเป็นเจ้าหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนการผลิตและแผนพัฒนาการเกษตรในระดับตำบล และดำเนินงานตามโครงการประจำปีที่ได้รับมอบหมายในพื้นที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3

การดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็น ข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัด จำนวน 23 คน เป็นชาย 18 คน เป็นหญิง 5 คน ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จำนวน 92 คน เป็นชาย 63 คน เป็นหญิง 29 คน รวมทั้งสิ้น 115 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ ในจังหวัดนราธิวาส

ข้าราชการ	กลุ่มประชากร (คน)		
	ชาย	หญิง	รวม
ก. สำนักงานเกษตรจังหวัด	18	5	23
ข. สำนักงานเกษตรอำเภอ			
1) เมืองนราธิวาส	6	3	9
2) บาเจาะ	4	3	7
3) ระแงะ	6	3	9
4) รือเสาะ	5	2	7
5) สุไหงโก-ลก	2	4	6
6) สุไหงปาดี	4	3	7
7) ตากใบ	8	2	10
8) แว้ง	5	2	7
9) ยี่งอ	5	2	7
10) ศรีสาคร	4	3	7
11) สุคีริน	6	2	8
12) จะแนะ	3	1	4
13) เจาะไอร้อง	5	0	5
รวม	81	34	115

ที่มา : สำนักงานเกษตรจังหวัดนราธิวาส. 2541

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามของข้าราชการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของข้าราชการ ตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ของ เกษม กลัดแพ ที่ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkin Activity หรือ JAS) ได้หาคุณภาพของแบบสอบถามแล้ว ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ตามตัวแปรที่ศึกษา คือบรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 53 ข้อ ได้นำไปทดลองใช้กับข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดปัตตานี จำนวน 100 คน ได้ข้อคำถาม 53 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.75 - 2.95 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8714

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามตัวแปรที่ศึกษา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ จำนวน 53 ข้อ ได้นำไปทดลองใช้กับข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดปัตตานี จำนวน 100 คน ได้ข้อคำถาม 53 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.76 - 2.99 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9146

วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัย ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือจากตำราและเอกสารอื่นๆ
3. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของ เกษม กลัดแพ (2537) ที่ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkin Activity หรือ JAS) ศึกษาแบบสอบถาม สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540) และศึกษา แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529) และโชติ เกิดบัณฑิต (2539) ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
4. สร้างแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของข้าราชการ ตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความดังกล่าว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () ตั้งแต่ 25 - 34 ปี

() ตั้งแต่ 35 - 44 ปี () ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของข้อความหนึ่ง ใน 5 ช่องที่ตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านพอสมควร

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านบางครั้งที่ไม่ตรงกับกรกระทำของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับกรกระทำของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับกรกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าจะเร่งรีบให้งานต่าง ๆ เสร็จโดยเร็ว					
(00)	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ.....					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน

จริง ให้ 4 คะแนน

จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน

จริงน้อย ให้ 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลผล

ผู้มีบุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 51-100 คะแนน

ผู้มีบุคลิกภาพแบบบี หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 1 - 50 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ถามความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน เป็นแบบสอบถามชนิดกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงแต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	<u>ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน</u>					
	<u>สถานที่ทำงาน</u>					
(0)	ห้องทำงานอากาศร้อน.....					
(00)	สถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่เก่าชำรุด.....					

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน

จริง ให้ 4 คะแนน

จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน

จริงน้อย ให้ 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้ 1 คะแนน

จริง ให้ 2 คะแนน

จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน

จริงน้อย ให้ 4 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้ 5 คะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เป็นแบบสอบถามชนิดกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของข้าราชการ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของข้อใดข้อหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่าน แต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	<u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>					
	ปริมาณที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป....					
(00)	งานที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นงานที่ทำท่ายความสามารถ.....					

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน

จริง ให้ 4 คะแนน

จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน

จริงน้อย ให้ 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายในทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้ 1 คะแนน

จริง ให้ 2 คะแนน

จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน

จริงน้อย ให้ 4 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528:9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

2.34 - 3.66 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.00 - 2.33 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานต่ำ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คนคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มี รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กริทอง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เพื่อตรวจสอบหาความเหมาะสมด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. หาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ไปทดลองใช้ (Tryout) กับข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดปัตตานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วนำไปตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้เทคนิค 27% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ หาค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีค่า t ตั้ง แต่ 1.75 ขึ้นไป มาเป็นแบบสอบถาม ได้ค่า t ระหว่าง 1.75 - 2.99 จำนวน 106 ข้อ

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามจากข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ทั้งในแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.8714 และ 0.9146 ตามลำดับ

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงสำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา และสำนักงานเกษตรอำเภอแต่ละอำเภอในจังหวัด เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการออกเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม ไปติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ เพื่อขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในวันที่ 10-16 มิถุนายน 2541 โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่เจ้าหน้าที่และชี้แจงการตอบคำถามด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไป 115 ฉบับ ได้คืนมา 111 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.52 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละในแบบสอบถามตอนที่ 1,2 โดยหาความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มประชากรได้แก่ เพศ อายุ ภูมิการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่งงานและบุคลิกภาพ
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามตอนที่ 3และ4
3. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t - test
4. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ F-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 27% ของกลุ่มสูง - ต่ำ โดยใช้สูตร t - test
 - 2.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
 - 3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
 - 3.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ว่า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มประชากร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F- Distribution
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Se_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยใช้คะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
X_1	แทน	บุคลิกภาพ
X_2	แทน	สถานที่ทำงาน
X_3	แทน	วัสดุอุปกรณ์การทำงาน
X_4	แทน	อัตราค่าจ้าง
X_5	แทน	สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
X_6	แทน	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
X_7	แทน	การปกครองบังคับบัญชา
X_8	แทน	นโยบายและการบริหารงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปคิดค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของข้าราชการ โดยจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน การได้รับขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ระดับตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพ

ตอนที่2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน อัตราค่าจ้าง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน

ตอนที่3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตอนที่4 ผลการศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของข้าราชการ โดยจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน การได้รับขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ระดับตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการ โดยจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน การได้รับขึ้นเงินเดือน 2 ครั้ง ระดับตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพ

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	79	64.9
	หญิง	39	35.1
	รวม	111	100.0
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	4	3.6
	25-34 ปี	12	10.8
	35-40 ปี	68	61.3
	45 ปีขึ้นไป	27	24.3
	รวม	111	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	31.5
	ปริญญาตรี	74	66.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.8
	รวม	111	100.0
สถานภาพการสมรส	โสด	14	12.6
	คู่	94	84.7
	หม้าย	3	2.7
	รวม	111	100.0
รายได้	ไม่เกิน 5,000 บาท	1	0.9
	5,000-7,000 บาท	12	10.8
	7,001-9,000 บาท	5	4.5
	9,001-11,000 บาท	7	6.3
	มากกว่า 11,000 บาท	86	77.5
	รวม	111	100.0
ประสบการณ์ทำงาน	เริ่มรับราชการ-5 ปี	14	13.6
	6-10 ปี	5	4.5
	11-15 ปี	23	20.7
	16-20 ปี	43	38.7
	มากกว่า 20 ปี	26	23.4
	รวม	111	100.0
การได้รับขึ้นเงินเดือน 2 ครั้ง	ไม่เคยได้รับ	23	20.7
	1 ครั้ง	24	21.6
	2 ครั้ง	22	19.8
	มากกว่า 2 ครั้ง	42	37.8
	รวม	111	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน	ระดับ 1-2	7	6.3
	ระดับ 3-4	21	18.9
	ระดับ 5-6	70	63.1
	ระดับ 7-8	13	11.7
	รวม	111	100.0
บุคลิกภาพ	แบบ เอ	110	99.09
	แบบ บี	1	0.90
	รวม	111	100.0

จากตาราง 2 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มประชากรตามตัวแปร จัดประเภท 9 ตัวแปรปรากฏผลดังนี้

เพศชาย 72 คน เพศหญิง 39 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 และ 35.1

อายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 อายุ 25-34 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 อายุ 35-44 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

สถานภาพการสมรส โสด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 คู่ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และหม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 รายได้ 5,000-7,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 รายได้ 7,001- 9,000 บาทจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 รายได้ 9,001 - 11,000 บาทจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และรายได้มากกว่า 11,001 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5

ประสบการณ์การทำงาน เริ่มรับราชการ - 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 , 6 -10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ,11 -15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ,16 -20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4

การได้รับขึ้นเงินเดือน 2 ครั้ง ไม่เคยได้รับ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ได้รับ 1 ครั้ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ได้รับ 2 ครั้ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และได้รับมากกว่า 2 ครั้ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ระดับตำแหน่งงาน ระดับ 1-2 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ระดับ 3.4 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ระดับ 5-6 จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 และระดับ 7-8 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

บุคลิกภาพ แบบเอ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 99.09 และแบบ บี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

ตอนที่2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน อัตรากำลัง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน อัตรากำลัง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับแรงจูงใจ
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.54	0.36	ปานกลาง
1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.81	0.54	สูง
1.2 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.13	0.59	ปานกลาง
1.3 การยอมรับนับถือ	3.19	0.40	ปานกลาง
1.4 ความสำเร็จในการทำงาน	3.78	0.48	สูง
1.5 ความรับผิดชอบ	3.81	0.51	สูง
2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.49	0.43	ปานกลาง
2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน			
2.1.1 สถานที่ทำงาน	3.62	0.54	ปานกลาง
2.1.2 วัสดุอุปกรณ์การทำงาน	3.21	0.84	ปานกลาง
2.1.3 อัตรากำลัง	2.61	1.15	ปานกลาง
2.2 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67	0.71	สูง
2.3 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.61	สูง
2.4 การปกครองบังคับบัญชา	3.60	0.58	ปานกลาง
2.5 นโยบายและการบริหารงาน	3.65	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ มีคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ถ้าแยกในแต่ละด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าแยกแต่ละด้านจะพบว่าด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านบุคลากรภาพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน การได้รับขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ระดับตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพ และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน อัตราค่าจ้าง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการและการบริหารงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน การได้รับขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ระดับตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพ และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน อัตราค่าจ้าง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการและการบริหารงาน

ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. ด้านส่วนตัว	
1.1 เพศ	-.0078
1.2 อายุ	-.0084
1.3 ระดับการศึกษา	.1358
1.4 สถานภาพการสมรส	-.1089
1.5 รายได้	-.0064
1.6 ประสบการณ์ทำงาน	.0571
1.7 การได้รับขั้นเงินเดือน 2 ชั้น	.0827
1.8 ระดับตำแหน่งงาน	.1198
1.9 บุคลิกภาพ	.2455*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	
2.1 สถานที่ทำงาน	.4710**
2.2 วัสดุอุปกรณ์การทำงาน	.5016**
2.3 อัตราค่าจ้าง	.0694
2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	.3026**
2.5 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.4286**
2.6 การปกครองบังคับบัญชา	.5043**
2.7 นโยบายและการบริหารงาน	.6239**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวพยากรณ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าระหว่าง 0.0064 - 0.6239 ซึ่งตัวแปรสถานที่ทำงาน (X_2) วัสดุอุปกรณ์การทำงาน (X_3) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_5) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_6) การปกครองบังคับบัญชา (X_7) และนโยบายและการบริหารงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรบุคลิกภาพ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน การได้รับขั้นเงินเดือน 2 ขั้น และระดับตำแหน่งงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 5-6

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นเกณฑ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	N	df	SS	MS	F
Regression	9	3	7.190	2.397	35.188 **
Residual	111	107	7.288		
Total		110	14.478		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และบุคลิกภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ซึ่งคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวแปร	b	SB _b	β	R	R ²	F
X ₈	.480	0.57	.624	.624	.389	64.46**
X ₈ X ₃	.136	0.32	.316	.690	.476	49.00**
X ₈ X ₃ X ₁	.135	0.64	.147	.705	.497	35.19**

$$R^2 = .497$$

$$SE = .261$$

$$a = 1.248$$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X₁ = บุคลิกภาพ

X₃ = วัสดุอุปกรณ์การทำงาน

X₈ = นโยบายและการบริหารงาน

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์โดยการดึงตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ต่ำออกจากสมการถดถอยที่ละตัวแปรจนถึงที่สุดพบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (X₈) และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์อีก 1 ตัว คือวัสดุอุปกรณ์การทำงาน (X₃) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์บุคลิกภาพ (X₁) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่าตัวพยากรณ์ที่เรียงลำดับจากส่งผลกระทบที่สุดไปยังน้อยที่สุดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน และบุคลิกภาพ ตามลำดับ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 49.70

ในการสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนราธิวาส โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.248 + 0.386 (X_8) + 0.127 (X_3) + 0.135 (X_1)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรจังหวัดและ
สำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.502 (X_2) + 0.293 (X_3) + 0.147 (X_1)$$

X_1 = บุคลิกภาพ

X_2 = วัสดุอุปกรณ์การทำงาน

X_3 = นโยบายและการบริหารงาน

บทที่ 5

บทย่อ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัด จำนวน 23 คน เป็นชาย 18 คน เป็นหญิง 5 คน ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จำนวน 92 คน เป็นชาย 63 คน เป็นหญิง 29 คน รวมทั้งสิ้น 115 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ด้านได้แก่

2.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.4 สถานภาพการสมรส

2.1.1.5 รายได้

2.1.1.6 ประสบการณ์ทำงาน

2.1.1.7 ระดับตำแหน่งงาน

2.1.1.8 บุคลิกภาพ

2.1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

2.1.2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน

2.1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.1.2.4 การปกครองบังคับบัญชา

2.1.2.5 นโยบายและการบริหารงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามของข้าราชการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของข้าราชการ ตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ของ เกษม กลัดแพ ที่ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkin Activity หรือ JAS) ได้หาคูณภาพของแบบสอบถามแล้ว ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ตามตัวแปรที่ศึกษา คือบรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 53 ข้อ ได้นำไปทดลองใช้กับข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดปัตตานี จำนวน 100 คน ได้ข้อคำถาม 53 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.75-2.95 และได้ค่าความเชื่อมั่น 0.8714

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามตัวแปรที่ศึกษาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ จำนวน 53 ข้อ ได้นำไปทดลองใช้กับข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดปัตตานี จำนวน 100 คน ได้ข้อคำถาม 53 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.76-2.99 และได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9146

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงสำนักงานเกษตรจังหวัดนราธิวาส และสำนักงานเกษตรอำเภอแต่ละอำเภอในจังหวัด เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการออกเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม ไปติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ เพื่อขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในวันที่ 10-16 มิถุนายน 2541 โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่เจ้าหน้าที่และชี้แจงการตอบคำถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไป 115 ฉบับ ได้คืนมา 111 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.52 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทหาค่าร้อยละในแบบสอบถามตอนที่ 1,2 โดยหาความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มประชากรได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่งงานและบุคลิกภาพ
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามตอนที่ 3 และ 4
3. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t - test
4. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ F-test

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว 1 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน 6 ตัวแปร ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบมากที่สุดไปอย่างน้อยที่สุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน และบุคลิกภาพ ตามลำดับ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ร้อยละ 49.70

3. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนราธิวาส โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.248 + 0.386 (X_6) + 0.127 (X_3) + 0.135 (X_1)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.502 (X_0) + 0.293 (X_3) + 0.147 (X_4)$$

X_1 = บุคลิกภาพ

X_3 = วัสดุอุปกรณ์การทำงาน

X_6 = นโยบายและการบริหารงาน

อภิปรายผล

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อ 1 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของไคร์เวอร์และไวน์เคอร์ (1987:204) พบว่าเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะทำงานสำเร็จมากกว่าเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ บี และมีความพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จมากกว่าและเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ มีบุคลิกภาพแบบ เอ คิดเป็นร้อยละ 99.09 อาจเนื่องมาจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะเป็นผู้ที่บุคลิกภาพเรียบร้อย ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทุ่มเทได้กับงานที่ล่าช้าและต้องรอคอย มีความรู้สึกโกรธแค้นง่าย (Friedman and Rosenman, 1974:164) ดังนั้นเมื่อผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ต้องมาปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ต้องทำกันเป็นทีม มีบุคลากรหลายฝ่ายช่วยกันแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ต้องทำงานใกล้ชิดกับบุคคลอื่น งานหรือกิจกรรมบางอย่างต้องอดทน จะเห็นว่าการส่งเสริมการเกษตรเป็นตัวอย่างที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในระดับสูง ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสตรูปและโบลแลนด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล, 2533:19-20; อ้างอิงมาจาก Strube and Boland 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี พบว่ากลุ่มมีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว

1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานว่า สถานที่ทำงานมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน ไม่มีสิ่งรบกวนต่างๆ เช่น เสียง แสง ฝุ่นละออง เป็นต้น ห้องทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทได้สะดวก วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานมีปริมาณเพียงพอสภาพการใช้งานได้ดี มีความทันสมัย มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงานและหน่วยงานมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ดังนั้นสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดี มีความเหมาะสมดังกล่าวจึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เซอร์จิโอวานนี

(ขนิพันธ์เกตุ 2532:50; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni 1967:249-260) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครู ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งอยู่ในระดับที่ครูสามารถรับได้คือ ความยุติธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพที่ทำงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532:168-174) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ภาคปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะของงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ส่วนปัจจัยจูงใจได้แก่ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

2. ตัวแปรต้นส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากที่ส่งผลมากที่สุดไปยังส่งผลน้อยที่สุด ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าตัวแปรต้นนโยบายและการบริหารงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา ได้ดีที่สุด รองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์การทำงาน และบุคลิกภาพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ มีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน มีความเหมาะสมในการกระจายงานและการมอบหมายงาน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ เฮิร์ชเชอร์ (1959:98) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน เป็นการจัดการและการบริหารงานขององค์การให้ทันตามแต่บุคคลในการให้คำแนะนำได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่นการที่บุคคลต้องทราบว่าทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์การชัดเจน เพื่อให้บุคคลที่ดำเนินงานได้ถูกต้องและสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้แล้วสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการใช้งาน มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ส่วนด้านบุคลิกภาพนั้น ข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ มีบุคลิกภาพแบบ เอ ถึงร้อยละ 99.09 คือจะมีลักษณะบุคลิกภาพที่เรียบร้อย ขอบการแบ่งปัน ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ใช้เวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความเหมาะสมอย่างมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบการทำงานด้วยความรวดเร็ว ซึ่งตรงกับลักษณะงานการส่งเสริมการเกษตร ที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและความมีจรรยาบรรณที่จะประสบความสำเร็จในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการผลวิจัยไปใช้

11. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้าราชการ ได้ทราบว่ามิติตัวแปรอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ ได้มากน้อยแตกต่างกันออกไป เพื่อข้าราชการจะได้ปรับปรุงตนเองให้มีความสนใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการประสบความสำเร็จในการทำงานได้

12. เนื่องจากตัวแปรต้นนโยบายและการบริหารงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาในด้านนี้โดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารหน่วยงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานได้อย่างอิสระ เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานต่อไป

13. สำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลิกภาพของข้าราชการ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของข้าราชการให้เหมาะสมกับงานด้านการส่งเสริมการเกษตร

14. ควรปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะใช้งานได้อย่างรวดเร็ว

2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 21 การศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ภูมิปัญญา เขตที่ตั้งของหน่วยงาน
- 22 การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น สำนักงานเกษตรจังหวัดต่าง ๆ และสำนักงานส่งเสริมการเกษตรภาคต่าง ๆ
- 23 การนำตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดไปพัฒนา โดยใช้การทดลองด้วยเทคนิคต่างๆ

บรรณานุกรม

เกษตรจังหวัด, สำนักงาน. รายงานประจำปี. นราธิวาส : 2536.

กรองจิตต์ พรหมรักษ์. แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

กาญจนา คำสุวรรณ. จิตวิทยาเบื้องต้น กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์, 2524.

เกตุณี พงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.

โครงการอัตรากำลังและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเกษตรจังหวัด/สำนักงานเกษตรอำเภอ. กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร, 2537.

โควิน คลังแสง. การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่อง เทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

จรรยา เกษศรีสังข์. วิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.

* จีรภรณ์ กาญจนไพบูลย์กุล. ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ฉลอง ภิมยรัตน์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ประจักษ์การพิมพ์, 2521.

* ชมพูนุช พงษ์ศิริ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

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

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

* โชติ เกิดบัณฑิต. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.

เชิดศักดิ์ โฆราสินธ์. การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ โอเคียนส์, 2522.

ดิเรก ฤกษ์ทราย. ชาวสารเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ : มปท., 2518.

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กรการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2529.

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

นิตา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์กรการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2530.

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ และคนอื่นๆ . ประชากรศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2526.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์, 2530.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์, 2530.

พรทิพย์ อุณโกล. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพภาคและ ป้องกันโรค โครงการพยาบาลชุมชน ในตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532. อุดลำนเา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :

ฟิงเกอร์ปรีนแอนด์ มีเดีย, 2536.

* ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัยใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อุดลำนเา.

วารินทร์ สายโอบเอื้อ และ สุนีย์ ชีวตากกร. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาและแนะแนว วิทยาลัยครูพระนคร, 2522.

วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

วุฒิชัย จานงค์. การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร, 2525.

ส่งเสริมการเกษตร, กรม. แนวนโยบายและแนวทางส่งเสริมการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 - 2544). กรุงเทพฯ : 2540.

สมพงษ์ เกษมสิน. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

สมยศ นารีการ. การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521.

สุภาดา คำสุชาติ. แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติงานตามบทบาทการสอนสุขภาพของพยาบาล วิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536. อุดลำนเา.

สุภัททา บิณฑะแพทย์. จิตวิทยาพัฒนาการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2527.

สุวกิจ ศรีปัดดา. การแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม.

วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

อุดลำนเา.

เสริมศักดิ์ วิชาสารณ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

อารีย์ ไชยมงคล. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญ

และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐในเขต

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532. อุดลำนเา.

อารีรัตน์ ทิรัญโร. แบบผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

* อังคณา โกสิยสวัสดิ์. ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

Andreas, Burton G. Experimental Psychology. 2 nd ed., New York : John Wiley & Sons, 1970.

Barnard, Chester I. The Functions of the Execvction. 30 th Anniversary ed., Cambridge, Harerd University, 1974.

Berelson, Bernard and Gary A Steiner. Human Behavior. New York : Harcourt, 1964.

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

Cronbach, Jospheph L. Essential of Psychological Testion. 3 rd ed. New York : Harper and Row, 1970.

Davis, keith and Newstrom, J.W. Human Behavior at Work : Organization Behavior. New York : McGraw - Hill Book Company, 1985.

Evans, Martin T. "Managing the New Manager," Personnel Administration. 34 : 31-38, May - June, 1971.

Hamman, Phillip L. Dictionary of Psychology. New York : The Philosophical Library, 1947.

Haussman, R.k. and other : Monitoring Quality of Nursing Care : Part 2 Assessment and Study of Correlates. DHEN Publ. HRA, Washington : D.C., V.S. Government Printing office. 1976.

Herzberg, Frederodl. Bernard Mansner and Barbara Block Sngderman. The Motivation of work 2 nd ed. New York : John Wiley and Sons Inc., 1959.

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

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

Kenlly, Karen E. and Kent. B. Houston. "Type A Behavior In Employed Women : Relation to work, Marital and Leisure Variable, Social Support, Stress, Tention, and Health," Journal of Personality and Social Psychology. 48(4) : 1067 - 1079; 1985.

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

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

- Lindgren, Henry. Educational Psychology in Classroom. New York : John Wiley and Sons, 1976.
- Luthans, Fred. Organization Behavior. 3 rd ed. Tokyo : McGraw - Hill, 1980.
- Maslow, Abraham. Motivation and Personality. New York : Harper & Row Publishers Inc., 1954.
- Myers, M.T. and Myers, G.E. Managing by Communication an Organization Approach. Tokyo : McGraw - Hill, Kogakusha, Ltd. 1982.
- Murray, Edward J. Motivation and Emotion. Englewood Cliffs : Prentice - Hill, 1961.
- Negro, Felix B. Public Administration. New York : McGraw - Hill, 1969.
- Pigors, Pool and Charles A. Mayers. Personnel Administration. a third ed. Tokyo : McGraw - Hill, 1981.
- Sanford Fillmore H. and Lawrence s. Wrightman. Psychology. 3 rd ed. Belmont : Books Cole, 1970.
- Schwartz, David D. and others. "Influence of Personal and Universal on the Subsequent Performance of Persons with Type A type B Behavior Patterns," Journal of Personality and Social Psychology. 51(20) : 459 - 462; 1986.
- Streere, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. 2 nd ed. New York : McGraw - Hill, 1979.
- Strube. Michael J. and Susan M. Boland. "Postperformance Attributions and Task Persistence Among Type A and B Individual ; Clarification," Journal of Personality and Social Psychology. 50(2) : 413 - 420, 1986.
- Vroom, Victor H. Management and Motivation. Baltimore : Pengnin , 1970.
- Wiewer, Wendy and Gerdi Weidner. "Type A Behavior and Aspiration : A Study of Parents and Children' s Goal Setting," Developmental Psychology. 23(2) : 204 - 209 ; 1987.

ภาคผนวก

ที่ ทม 1007/ ๒๕๔.๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์โดยการตอบแบบสอบถาม

เรียน เกษตรจังหวัดนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐฉิณี หาญกิตติชัย นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา แผนก
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรง
จูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัด
กรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนครราชสีมา" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำสารพนธ์ คือ

รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ประธาน

รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มี กรรมการ

อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โรสภา กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขอความกรุณาให้ข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัด และเกษตรอำเภอ
สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรจังหวัดนครราชสีมา ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระหว่าง
เดือนมิถุนายน 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำสารพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

แบบสอบถาม

เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว สภาพความเป็นจริงและ ความปรารถนาหรือความต้องการของข้าราชการในการปฏิบัติงาน ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด คำตอบที่ไม่ได้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่าน เพราะคำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ แต่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนราธิวาส จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ตามความรู้สึที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยตอบให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความดังกล่าว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () ตั้งแต่ 25 - 34 ปี

() ตั้งแต่ 35 - 44 ปี () ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

() โสด () คู่ () หม้าย

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ไม่เกิน 5,000 บาท () 5,000 - 7,000 บาท

() 7,001 - 9,000 บาท () 9,001 - 11,000 บาท

() 11,001 บาทขึ้นไป

6. ประสบการณ์ทำงาน

() เริ่มรับราชการ - 5 ปี () 6 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี () 16 - 20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

7. จำนวนครั้งที่ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น นับตั้งแต่ พ.ศ. 2530 - 2540

() ไม่เคยได้รับ () 1 ครั้ง

() 2 ครั้ง () มากกว่า 2 ครั้ง

8. ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน

() ระดับ 1-2 () ระดับ 3-4

() ระดับ 5-6 () ระดับ 7-8

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง
ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง
จริง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านบางครั้งก็ไม่ตรงกับการกระทำ
ของท่าน
จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าจะเร่งรีบให้งานต่าง ๆ เสร็จโดยเร็ว.....				✓	
(00)	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ....					✓

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่าข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ท่านไม่พอใจที่มีคนมาขัดจังหวะขณะที่ท่านทำงาน.....					
2.	ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนไม่สามารถ ทำสิ่งที่ตั้งใจได้.....					
3.	ท่านรู้สึกเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มี ลูกค้าแน่น.....					
4.	ท่านไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่าง ล่าช้า.....					
5.	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จบจนท่านจะรู้สึก ทนไม่ได้.....					
6.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อ แข่งกับเวลา.....					
7.	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการ ทำงาน.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
8.	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ.....					
9.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวรอเพื่อรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร หรือที่ทำการไปรษณีย์.....					
10.	ท่านทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงาน อย่างขี้เกียจ.....					
11.	เพื่อนๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการ ทำงาน.....					
12.	ท่านไม่ต้องการเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดพร่ำเพรื่อ.....					
13.	เมื่อท่านต้องทำอะไรต่าง ๆ ซ้ำซากท่านรู้สึกหงุดหงิด.....					
14.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอะไร ท่านจะทำงานนั้นให้เสร็จก่อนเวลากำหนด					
15.	ท่านรู้สึกเบื่อที่ต้องฟังคนที่พูดเรื่องไร้สาระและจะหา ทางเลี้ยวออกมาในทันที.....					
16.	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน.....					
17.	ท่านทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวันอย่างรวดเร็ว และว่องไว.....					
18.	เมื่อท่านมีนัดท่านมักไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา.....					
19.	ท่านพร้อมที่จะทำงานหลายๆ อย่างในเวลา เดียวกัน.....					
20.	ท่านรู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะเวลาที่ท่านไม่ สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ตัวอย่าง แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง
ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริง แต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับสภาพที่
เป็นจริง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	<u>ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน</u>					
	<u>สถานที่ทำงาน</u>					
(0)	ห้องทำงานอากาศร้อน.....	✓				
(00)	สถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่เก่าชำรุด.....		✓			

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงที่สุด แสดงให้เห็นว่า ห้องทำงานมีอากาศร้อนตรงกับสภาพที่เป็น
จริงมากที่สุด

ข้อ (00) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่าสถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่เก่าชำรุดตรงกับ
สภาพที่เป็นจริงมาก

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	<u>ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน</u>					
	<u>สถานที่ทำงาน</u>					
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม.....					
2.	สถานที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากทำงาน.....					
3.	หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงาน ไว้สะดวกสบาย					
4.	หน่วยงานของท่านจัด สถานที่ทำงานไว้สะดวกสบาย					
5.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ.....					
6.	อากาศภายในที่ทำงานถ่ายเทดี.....					
7.	สภาพห้องทำงานไม่มีความเป็นระเบียบ					
8.	ห้องทำงาน มีหนูและแมลงต่าง ๆ.....					
9.	ห้องทำงานคับแคบ.....					
10.	ห้องทำงานปราศจากกลิ่นต่าง ๆ เช่นกลิ่นเหม็นจาก ห้องน้ำ.....					
11.	สถานที่ทำงานมีเสียงดังรบกวน.....					
	<u>วัสดุอุปกรณ์การทำงาน</u>					
12.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงาน.....					
13.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอกับ การปฏิบัติงาน.....					
14.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้สะดวกที่จะ นำมาใช้งาน.....					
15.	เครื่องมือ เครื่องใช้สามารถใช้งานได้ดี.....					
16.	เครื่องมือ เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่เก๋ารุด					
17.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย....					
	<u>อัตรากำลัง</u>					
18.	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านเหมาะสมต่อ การจัดระบบการปฏิบัติงาน.....					
19.	หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน.....					
	<u>ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้ บังคับบัญชา</u>					
20.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไม่เป็นกันเองกับ ข้าพเจ้า.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
21.	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ใจเพราะผู้บังคับบัญชาไม่สนใจ..					
22.	ผู้บังคับบัญชารับฟังเหตุผลของข้าพเจ้า.....					
23.	เมื่อข้าพเจ้าขอความร่วมมือในการจัดทำกิจกรรม จากผู้บังคับบัญชาฯ ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี.....					
24.	ข้าพเจ้าสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บังคับบัญชา.....					
25.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของ ข้าพเจ้า.....					
<u>ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน</u>						
26.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ฟังพาด้ายซึ่ง กันและกันด้านการทำงานโดยช่วยอธิบายเมื่อท่าน ไม่เข้าใจ.....					
27.	ข้าพเจ้าสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน.....					
28.	ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความ สามัคคี.....					
29.	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่เอื้อ เผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน.....					
30.	ข้าพเจ้ามีโอกาสร่วมกิจกรรมปะสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงาน.....					
31.	ข้าพเจ้ามีข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น บ่อยๆ ในการปฏิบัติงาน.....					
32.	ในหน่วยงานมักจะมีปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน... <u>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</u>					
33.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยดี.....					
34.	ข้าพเจ้าชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของ ข้าพเจ้า.....					
35.	ข้าพเจ้าชอบการปกครองของผู้บังคับบัญชาของ ข้าพเจ้า.....					
36.	หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้ความยุติธรรม โดยมี หลักการในการประเมินผลงานดี.....					
37.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไม่มีความยุติ ธรรม.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
38.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจต่อการพัฒนา ในหน่วยงานของท่านมาก.....					
39.	ข้าพเจ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบ.....					
40.	ข้าพเจ้ามีความพอใจในระบบการบริหารงานของ หน่วยงานของข้าพเจ้า.....					
41.	หน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการแบ่งงานกันทำอย่าง ชัดเจน.....					
42.	หน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการจัดสายงานอย่างชัด เจน.....					
43.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมใน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ.....					
44.	หน่วยงานของข้าพเจ้าขาดผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ตัดสินใจสั่งการได้โดยตรงทำให้การทำงานล่าช้า....					
45.	การอยู่ห่างไกลผู้บังคับบัญชา ที่มีอำนาจพิจารณา ความดีความชอบ ทำให้ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าจะได้รับ ความเป็นธรรม.....					
<u>ด้านนโยบายและความบริหารงาน</u>						
46.	ข้าพเจ้าเข้าใจนโยบายการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี....					
47.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน.					
48.	การนิเทศงานแต่ละครั้งสร้างความลำบากใจให้แก่ ข้าพเจ้า.....					
49.	ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงิน เดือน.....					
50.	ผู้นิเทศงานรับฟังปัญหาและเป็นที่ปรึกษาของ ข้าพเจ้าได้เป็นอย่างดี.....					
51.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกกล้าเมื่อต้องเสนอความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา.....					
52.	ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนด นโยบายของหน่วยงาน.....					
53.	ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง หน่วยงานของข้าพเจ้ามี การเตรียมแผนการล่วงหน้าก่อน.....					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง
ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านแต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับความรู้สึก
ของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
(0)	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป.....					✓
(00)	งานส่งเสริมการเกษตรเป็นงานที่ทำด้วยความ สามารถ.....	✓				

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไปตรงกับ
ความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงที่สุด แสดงให้เห็นว่างานส่งเสริมการเกษตรเป็นงานที่ทำด้วยความ
สามารถตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	<u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>					
1.	งานส่งเสริมการเกษตรเพราะเป็นงานที่ต้องใช้ความ คิดริเริ่ม สร้างสรรค์.....					
2.	งานส่งเสริมการเกษตรเป็นงานที่ต้องใช้ความ เสียสละ.....					
3.	งานส่งเสริมการเกษตรเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่า เบื่อหน่าย.....					
4.	ท่านมีอิสระในการจัดระบบงานตามที่ท่านเห็นว่า เหมาะสม.....					
5.	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันตรงกับความรู้ความ สามารถของท่าน.....					
6.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นพิเศษมีส่วนช่วยให้ ท่านได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มขึ้น.....					
7.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นพิเศษมีส่วนช่วย เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ.....					
8.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากจนเกินกำลังความ สามารถ.....					
9.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ครอบครัว.....					
10.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ....					
11.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องให้บริการแก่เกษตรกร.....					
12.	งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะที่ท้าทายให้อยากทำ ต่อไป.....					
13.	ท่านรู้สึกไม่เป็นอิสระด้านความคิดในการทำงาน...					
14.	ท่านรู้สึกไม่เป็นอิสระในด้านการกระทำการ ทำงาน.....					
	<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u>					
15.	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าว หน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....					
16.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับพิจารณาความดีความ ชอบเป็นพิเศษ.....					
17.	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ท่านได้ก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
18.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าน้อย แม้ท่านจะทุ่มเทให้กับ การทำงาน.....					
19.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ.....					
20.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม.....					
21.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้ไปศึกษาดูงาน.....					
22.	การทำงานของท่านทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น....					
23.	การทำงานของท่านทำให้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น....					
24.	ท่านคิดว่าหากท่านจะก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้นจำ เป็นต้องมีเส้นสาย.....					
25.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น.....					
26.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ป รากฎจากผลงานในหน้าที่.....					
	<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
27.	ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงาน ประจำให้ท่านปฏิบัติ.....					
28.	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร					
29.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องนับถือ จากเกษตรกร.....					
30.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถ.....					
31.	ผู้บริหารของท่านมักจะกล่าวยกย่องท่านต่อหน้า ท่าน.....					
32.	ผู้บริหารของท่านมักจะกล่าวยกย่องท่านลับหลัง ท่าน.....					
33.	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยาก.....					
34.	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ซับซ้อน..					
35.	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงาน.....					
36.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติ งาน.....					
37.	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ได้เป็นอย่างดี.....					
38.	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหาร...					
39.	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุมอยู่เสมอ.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>					
40.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อเกษตรกรปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน.....					
41.	ท่านเป็นคนหนึ่งที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้สำเร็จ.....					
42.	การแก้ปัญหาของท่านในการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจ.....					
43.	ท่านมีส่วนช่วยในงานของสำนักงานเกษตรสำเร็จด้วยดี.....					
44.	การทำงานในช่วงที่ผ่านมาท่านประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี.....					
45.	ท่านแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี.....					
	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
46.	ท่านคิดว่างานบางอย่างไม่จำเป็นต้องทำ.....					
47.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่.....					
48.	ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ.....					
49.	ท่านมีอำนาจหน้าที่ได้สัดส่วนกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้.....					
50.	หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน.....					
51.	ท่านเข้าใจในหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน.....					
52.	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย.....					
53.	ท่านทำงานตามหน้าที่ของท่านอย่างเรียบร้อยสมบูรณ์.....					

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
ถามสิ่งแวคล้อมในที่ทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	2.61	.8678
2	2.95	.8678
3	2.53	.8656
4	2.89	.8640
5	2.30	.8697
6	1.99	.8650
7	2.58	.8666
8	2.79	.8699
9	2.27	.8671
10	1.93	.8719
11	2.25	.8715
12	2.35	.8671
13	2.65	.8696
14	2.60	.8687
15	2.16	.8669
16	2.78	.8678
17	2.47	.8711
18	1.86	.8750
19	1.86	.8790
20	2.88	.8682
21	2.62	.8708
22	2.23	.8694
23	2.61	.8663
24	2.87	.8657
25	1.86	.8705
26	2.83	.8665
27	2.81	.8670
28	2.91	.8661
29	2.58	.8667
30	2.51	.8680
31	2.69	.8695
32	2.69	.8690
33	2.55	.8669
34	2.02	.8686

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
35	2.85	.8692
36	1.87	.8662
37	2.71	.8694
38	2.65	.8706
39	2.18	.8726
40	2.71	.8658
41	2.86	.8739
42	2.77	.8722
43	2.85	.8710
44	2.64	.8688
45	2.42	.8703
46	2.59	.8674
47	2.61	.8715
48	1.75	.8716
49	1.89	.8731
50	1.75	.8718
51	2.58	.8680
52	2.07	.8738
53	2.90	.8676

ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8714

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	2.90	.9113
2	2.74	.9121
3	2.98	.9134
4	1.85	.9132
5	2.68	.9117
6	2.78	.9102
7	2.73	.9113
8	2.61	.9130
9	2.24	.9155
10	2.74	.9136
11	2.53	.9113
12	2.69	.9110
13	2.71	.9165
14	2.34	.9170
15	2.39	.9129
16	2.08	.9149
17	2.13	.9130
18	2.00	.9149
19	2.02	.9137
20	1.83	.9113
21	1.92	.9106
22	1.85	.9120
23	2.67	.9123
24	2.99	.9179
25	1.80	.9161
26	1.78	.9110
27	2.39	.9145
28	2.69	.9112
29	2.54	.9131
30	2.98	.9122
31	2.50	.9154
32	2.20	.9123
33	2.27	.9132
34	2.45	.9130

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
35	1.80	.9128
36	2.47	.9127
37	2.71	.9127
38	2.49	.9138
39	1.77	.9121
40	1.76	.9115
41	2.99	.9118
42	2.47	.9118
43	2.59	.9103
44	2.77	.9122
45	2.76	.9118
46	2.44	.9165
47	2.26	.9119
48	2.31	.9150
49	2.77	.9160
50	2.40	.9124
51	2.91	.9118
52	2.55	.9136
53	2.98	.9139

ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9146

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวจรัสสินี หาญกิตติชัย
เกิดวันที่	31 สิงหาคม 2516
สถานที่เกิด	96 หมู่ 5 ตำบลคอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84220
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	56/2 หมู่ 7 ซอยวัดสุคใจ ถนนนิมิตรใหม่ แขวงทรายกองดิน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 10501 โทรศัพท์ 02-9156050-5
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเกษตรจังหวัดตราด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โทรศัพท์ 039-511008
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดเขาสุวรรณประดิษฐ์ อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2532	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนคอนสักผดุงวิทย์ อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2535	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2537	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต เทคนิคกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2539	ดุษฎีบัณฑิต (วิชาเอกคหกรรมศาสตร์ศึกษาอาหารและ โภชนาการ) ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปทุมธานี
พ.ศ. 2541	การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและ
สำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส

บทคัดย่อ
ของ
ณัฐสินี หาญกิตติชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
ตุลาคม 2541

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามตัวแปรด้าน ส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการชายและหญิง จำนวน 115 คน เป็นข้าราชการชาย 81 คน เป็นข้าราชการหญิง 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามบุคลิกภาพ แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ Pearson Product Moment , t-test, F-test และ Stepwise Regression Analysis

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว 1 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน 6 ตัวแปร ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบที่สุดไปอย่างน้อยที่สุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน บุคลิกภาพ ตามลำดับ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ร้อยละ 49.70

3. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y = 1.248 + 0.386 (X_2) + 0.127 (X_3) + 0.135 (X_1)$$

สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.502 (X_2) + 0.293 (X_3) + 0.147 (X_1)$$

X_1 = บุคลิกภาพ

X_2 = วัสดุอุปกรณ์การทำงาน

X_3 = นโยบายและการบริหารงาน

VARIABLES RELATED JOB MOTIVATION OF OFFICERS UNDER AGRICULTURAL
PROVINCE AND AGRICULTURAL DISTRICT OF AGRICULTURAL
EXTENSION IN CHANGWAT NARATIWAT

AN ABSTRACT
BY
CHATSINEE HANKITTICHAJ

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of Education
degree in Educational Psychology at Srinakharinwirot University
October 1998

The purpose of this research was to investigate variable related job motivation of officers under agricultural province and agricultural district of agricultural extension in changwat naratiwat . The 111 samples were 81 wale and 34 female officers. The instruments were the questionnaires of environment in office , personality and job motivation of officers. Pearson product moment correlation, t -test, F -test and stepwise regression.

The results were as follows:

1. The variable of personal and environment in office there were significantly correlation of job motivation of officers at .01 level.

1.1 There were significantly correlation of job motivation of officers of the personality at .01 level.

1.2 There were significantly correlation of job motivation of officers of the variables of environment in office 6 variables as office, equipment, interpersonal relation supervisor between subordinates, interpersonal relation peer supervisor - technical and company policy and administration at .01 level.

2. The variable of personal and variable of environment in office could be significantly predicted from respectively by the following variables ,i.e., the company policy and administration, equipment and personality at 49.70 percentage.

3. The following equations proved to be significantly predictors of the job motivation of officers at .01 level, i.e.,

$$Y = 1.248 + 0.386 (x_8) + 0.127 (x_3) + 0.135 (x_1)$$

$$Z = 0.502(x_8) + 0.293(x_3) + 0.147(x_1)$$

x_1 = personality

x_3 = equipment

x_8 = company policy and administration