

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำ
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวนภาพร อยู่ถาวร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
ตุลาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๖.๖.๖
๖.๖.๖
๖.๖

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำ
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวนภาพร อยู่ถาวร

ปี ๒๕๖๖

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
ตุลาคม ๒๕๖๖

๖ ๒๕๖๖

นภาพร อยู่ถาวร. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ จำนวน 116 คน เป็นเพศชาย 24 คน และเพศหญิง 92 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้าคือ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ (X_{10}) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{18}) และอายุ (X_3)
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต (X_{13})
3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ มี 12 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) สถานภาพโสด (X_7) สถานภาพคู่ (X_8) สถานภาพหม้าย (X_9) ประสบการณ์ทำงาน (X_{11}) บุคลิกภาพ (X_{12}) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{14}) และสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว (X_{15})
4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปยังตัวแปรที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{18}) รายได้ (X_{10}) และเพศชาย (X_1) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้ร้อยละ 47.20

5. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัย
เกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .612 + .344 X_{17} + .262 X_{18} + .039 X_{10} + .161 X_1$$

5.2 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .532 X_{17} + .324 X_{18} + .234 X_{10} + .154 X_1$$

VARIABLES RELATED TO JOB MOTIVATION OF OFFICERS IN
KASEMBUNDIT UNIVERSITY, PATTANAKARN CAMPUS

AN ABSTRACT
BY
MISS NAPHAPHORN YUTHAWORN

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

October 2004

Naphaporn Yuthaworn. (2004). *Variables Related to Job Motivation of Officers in Kasembundit University, Pattanakarn Campus*. Master Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Inst. Wilailuck Pongsopar.

The purpose of this research were to investigate relevant variables which to job motivation of officers in Kasembundit University, Pattanakarn Campus. The samples were 116 officers, 24 male and 92 female, in Kasembundit University, Pattanakarn Campus. The instrument was a questionnaire of variables related to job motivation of officers. The data was analyzed by Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among 5 variables ; salary (X_{10}), working environment (X_{16}), interpersonal relationship between the officers and supervisors (X_{17}), interpersonal relationship between the officers and colleagues (X_{18}) and age (X_3) and job motivation of officers in Kasembundit University, Pattanakarn Campus at .05 level.

2. There were significantly negative correlation among 1 variables ; mental health (X_{13}) and job motivation of officers in Kasembundit University, Pattanakarn Campus at .01 level.

3. There were no significantly correlation among 12 variables ; sex male (X_1), sex female (X_2), lower than bachelor's degree education (X_4), bachelor's degree education (X_5), higher than bachelor's degree education (X_6), single status (X_7), married status (X_8), widow status (X_9), working experience (X_{11}), personality (X_{12}), responsibility of family (X_{14}), interpersonal relationship between the officers and the family members (X_{15}) and job motivation of officers in Kasembundit University, Pattanakarn Campus.

4. There were 4 variables that significantly affected to job motivation of the officers ranking from the most to the least effecting variables were interpersonal relationship between the officers and supervisors (X_{17}), interpersonal relationship between the officers and colleagues (X_{18}) salary (X_{10}) and sex male (X_1) at .01 level. These 4 variables could predicted job motivation of officers about percentage at 47.20

5. The predicted significantly equations of job motivation of officers in Kasembundit University, Pattanakarn Campus were as follows :

5.1 In term of raw scores were :

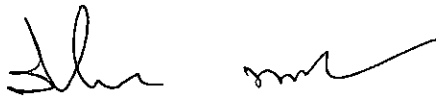
$$\hat{Y} = .612 + .344 X_{17} + .262 X_{18} + .039 X_{10} + .161 X_1$$

5.2 In term of standard scores were :

$$Z = .532 X_{17} + .324 X_{18} + .234 X_{10} + .154 X_1$$

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



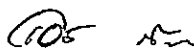
(รองศาสตราจารย์ เวชนี กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ



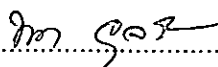
ประธาน

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)



กรรมการ

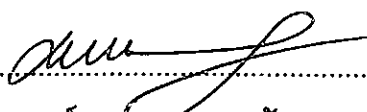
(รองศาสตราจารย์ เวชนี กรีทอง)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. พาสนา จุรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. कमเพชร จิตคุมกุล)

วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ อาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งเพิ่มเติมเพื่อเป็นกรรมการสอบปากเปล่า ที่กรุณาให้คำปรึกษา ให้แนวคิดและคำแนะนำแก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้ให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และอาจารย์ ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์สุจิตรา แดงอินทวัฒน์ หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำสำนักอธิการบดี และเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาและให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจักรพงษ์-ภูวนารถ และเพื่อนนิสิตระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความช่วยเหลือให้ความรักและความปรารถนาดีแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ นางสาวบุษรินทร์ กำแพงจินดา นางสาวประกายรุ่ง สุตะวงศ์ นางสาวปิยมาศ สันติตราวุฒิ นางสาววรสิริ ลิขิตวงศ์ และนางสาวพัชรภาภรณ์ ทรจักร์ ที่ให้ความกรุณาเป็นเพื่อนที่แสนดี ให้กำลังใจและความปรารถนาดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ อาจารย์สมบูรณ์ ยืนยงสุวรรณ ที่ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษาที่แสนดี ให้ความรักความห่วงใย กำลังใจและความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณอาจารย์ชัยวัฒน์ สุทธิวิชัย ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือและเป็นธุระแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณ อาจารย์สุทธิพงศ์ ภัทรมังกร ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาต่างๆ แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่พรทิพย์-คุณพ่อสนอง อยู่ถาวร บุคคลสำคัญที่สุดในชีวิต ที่ให้ความรักและทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณ นายคมกฤษ อยู่ถาวร พี่ชายที่แสนดี ที่ให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัย

คุณค่าของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่เป็นผู้ให้การสนับสนุน ให้ความรัก ความห่วงใย กำลังใจ และช่วยให้งานวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์

นภาพร อยู่ถาวร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ประชากร.....	4
กลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	10
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	12
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	26
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	29
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	33
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.....	35
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	37
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
ประชากร.....	37
กลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	37
แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว.....	38
แบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	38
แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60).....	40
แบบสอบถามการะความรับผิดชอบต่อครอบครัว.....	41
แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว.....	43

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
3(ต่อ)	แบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน.....	45
	แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา.....	47
	แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน.....	49
	แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่.....	51
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	53
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	63
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	64
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
	สรุปการศึกษาค้นคว้า.....	66
	อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	67
	ข้อเสนอแนะ.....	78
	บรรณานุกรม.....	80
	ภาคผนวก.....	88
	ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ หนังสือขอใช้แบบคัดกรอง- สุขภาพจิตและหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....	89
	ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	94
	ภาคผนวก ค คำอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	115
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	125

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส.....	57
2	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านส่วนตัว จำแนกตามอายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพและสุขภาพจิต ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวและ สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว ตัวแปรด้าน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพ ระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับ เพื่อนร่วมงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่.....	58
3	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้าน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่.....	60
4	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่เป็นเกณฑ์.....	61
5	แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	62

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์.....	21
2 แสดงแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg).....	24
3 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์และเฮอริชเบิร์ก.....	25

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุกกระดับและทุกประเภทการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเองได้โดยอิสระ มีความคล่องตัว และมีเสรีภาพในทางวิชาการ ภายใต้การกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ ส่งผลให้สถานศึกษาเอกชนเป็นแหล่งวิชาความรู้ที่เปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้ต้องการศึกษามากยิ่งขึ้น ดังนั้น การดำเนินงานการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนจึงต้องมีระบบบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม

การดำเนินงานการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน ให้มีระบบบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานภายในสถานศึกษาจะต้องประสานงานกันตลอดเวลาทั้งในด้านวิชาการ ด้านบริหารและด้านบริการทางการศึกษา ดังนั้นจึงต้องมีบุคลากรทำหน้าที่ประสานงานและปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการศึกษาในด้านต่างๆ ภายในสถานศึกษา อันได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน ทะเบียน เป็นต้น การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนดังกล่าวทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานการศึกษาและเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน เนื่องจากลักษณะงานของบุคลากรทางการศึกษาเป็นงานบริการ จึงอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ แก่ครู ณาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งให้บริการทางการศึกษาที่สถานศึกษาจัดบริการให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรทางการศึกษาซึ่งทำหน้าที่ประสานงานและปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการศึกษาช่วยให้การดำเนินงานการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนมีความคล่องตัว ซึ่งส่งผลต่อระบบบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ดังที่ ชารี มณีศรี (2524 : 38) ได้เปรียบเทียบความสำคัญของงานด้านการสอนและงานสนับสนุนการศึกษาว่า หากงานด้านการสอนเหมือนเครื่องจักร งานสนับสนุนการสอนก็เปรียบได้กับน้ำมันสำหรับทำให้เครื่องจักรสามารถทำงานได้ดี สอดคล้องกับ ภิญโญ สาร (2521 : 308) ที่กล่าวถึง การให้ความสำคัญต่องานสนับสนุนการศึกษาของผู้บริหารว่า ผู้บริหารโรงเรียนมักใช้เวลาในการบริหารด้วยงานด้านธุรการ ประกอบด้วย งานสารบรรณ การเงิน การบัญชี อาคารสถานที่และการให้บริการต่างๆ แก่ครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและประชาชน มากยิ่งกว่าการบริหารงานด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ทั้งที่วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของโรงเรียนคือการให้การศึกษาหรืองานวิชาการ

จากการที่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน ปฏิบัติงานที่ช่วยให้ระบบบริหารและจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงทำให้มีงานที่ได้รับมอบหมายในปริมาณมาก ซึ่งผู้วิจัย

พบว่า เจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเอกชนต้องปฏิบัติงานในหลายๆ ด้าน ซึ่งมีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากและต้องทำให้เสร็จตามกำหนดเวลา เช่น งานสารบรรณ การอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูหรือคณาจารย์ การให้บริการทางวิชาการและการประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นต้น การปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานมากเกินไปก่อให้เกิดความสามารถและมีกำหนดเวลาดังกล่าว อาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายและหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น คำชม รางวัล หรือตัวแปรต่างๆ ที่มาจากบุคคลและสิ่งแวดล้อม ดังที่ อารี พันธุ์มณี (2538 : 179) กล่าวถึงการนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ว่า การจูงใจด้วยการนำปัจจัยต่างๆ ที่อาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้ตื่นตัว รวมทั้งการทำให้เกิดความคาดหวังจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ เป็นเวลา 3 ปี จึงเห็นปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าเจ้าหน้าที่บางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก บางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ผู้วิจัยจึงทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้น โดยการแจกแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ จำนวน 156 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 90 คน โดยผู้วิจัยให้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 “ขณะนี้ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง” พบว่า เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ มีปัญหา จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 91.1 ไม่มีปัญหา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 โดยปัญหาที่พบคือ ปัญหาการทำงาน ได้แก่ บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ ทำงานล่าช้า มาทำงานสาย โดนเพื่อนร่วมงานกลั่นแกล้ง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ปัญหาการเงิน ได้แก่ รายได้ไม่พอใช้ ต้องผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัย ชำระหนี้สิน เสียค่าเทอม จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 ปัญหาการปรับตัว ได้แก่ รู้สึกประหม่าเมื่อคุยกับคนแปลกหน้า ไม่สามารถปรับตัวกับระบบการทำงานได้ ไม่สามารถปรับตัวต่อภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ปัญหาการเรียน ได้แก่ เรียนไม่ทันเพื่อน ไม่มีเวลาไปเรียน ไม่มีเพื่อนในห้องเรียน อ่านหนังสือเรียนภาษาอังกฤษไม่เข้าใจ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ปัญหาครอบครัว ได้แก่ การดูแลบุตร คนในครอบครัวสุขภาพไม่ดี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และปัญหาส่วนตัว ได้แก่ กลัวว่าตนเองจะสุขภาพไม่ดี อ้วน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

คำถามข้อที่ 2 “จากปัญหาในข้อ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใดบ้าง” พบว่า สาเหตุจากปัญหาการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงานมีมากเกินไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ความคิดเห็นไม่ตรงกัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ระบบงานซ้ำซ้อน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานและไม่มีการสอนงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 อุปกรณ์ล้าสมัยไม่มีประสิทธิภาพ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 การจราจรติดขัด รถขาดระยะ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 บุคลากรมีจำนวนน้อย จำนวน

2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ไม่ขยันไม่กระตือรือร้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 สาเหตุจากปัญหาการเงิน ได้แก่ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.2 ค่าครองชีพสูงขึ้น จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 มีภาระที่ต้องใช้จ่ายสูง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ไม่ได้รับการปรับเงินเดือนขึ้น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ฟุ่มเฟือย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ไม่วางแผนการใช้จ่าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และไม่ทำธุรกิจเสริมรายได้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 สาเหตุจากปัญหาการปรับตัว ได้แก่ ชีวิตการทำงานแตกต่างจากชีวิตการเรียน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 พุดไม่เก่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 เนื้อหาที่เรียนยากเกินไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ไม่อ่านหนังสือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ไม่เรียนตามแผนที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 อายุของผู้ร่วมงานห่างกันเกินไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 สาเหตุจากปัญหาการเรียน ได้แก่ ต้องทำงานไปเรียนไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 พื้นฐานทางภาษาอังกฤษไม่ดี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 สาเหตุจากปัญหาครอบครัว ได้แก่ ไม่มีเวลา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และวิตกกังวลเกินไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 สาเหตุจากปัญหาส่วนตัว ได้แก่ ไม่ได้ออกกำลังกาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และรับประทานอาหารไม่เป็นเวลา ชอบทานจุจิก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

จากข้อมูลการสำรวจปัญหาเบื้องต้น สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ประสบปัญหาการทำงานและปัญหาการเงินในอัตราร้อยละที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัญหาการทำงาน ร้อยละ 35.5 และปัญหาการเงิน ร้อยละ 34.4 ผู้วิจัยจึงทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ เพิ่มเติมว่า “ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อปัญหาการทำงานหรือปัญหาการเงินที่ท่านประสบอยู่” พบว่า เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้กับงานที่ทำ ไม่อยากทำงานและไม่มีกำลังใจที่จะทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ดังที่ ชนิษฐา วิเศษสาทร และมุกดา ศรีรงค์ (2535 : 143) กล่าวว่า ผู้ที่ขาดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำงานร่วมกันไปวันๆ อย่างไม่กระตือรือร้น รู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำและรู้สึกว่าตนไม่มีความสำคัญพอที่จะทุ่มเทความคิดจิตใจให้กับงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ กฤตยา อารยะศิริ (2543 : 46) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ขาดแรงจูงใจในการทำงานจะทำงานด้วยความเฉื่อยชา ถดถอย ไม่ตั้งใจ ไม่มีความเพียรพยายาม แต่ถ้าบุคคลได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะมีพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามคือ ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น มานะพยายาม ไม่ยอมลดละ กระฉับกระเฉง ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดระดับ ทิศทาง ความคงทนของ ความเพียรพยายามในการทำงาน หรือเป็นพลังที่มีผลต่อความตั้งมั่นในการทำงานของบุคคล

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า มีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายให้เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2547 จำนวน 116 คน เป็นเพศชาย 24 คน และเพศหญิง 92 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2547 จำนวน 116 คน เป็นเพศชาย 24 คน และเพศหญิง 92 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.1.4 สถานภาพสมรส

- 1.1.5 รายได้
- 1.1.6 ประสิทธิภาพการทำงาน
- 1.1.7 บุคลิกภาพ
- 1.1.8 สุขภาพจิต
- 1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว
 - 1.2.1 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
 - 1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว
- 1.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่
 - 1.3.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน
 - 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา
 - 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน
- 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ ให้ประสบผลสำเร็จ ของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 **ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นงานที่ทำเป็นประจำหรือทำชั่วคราว งานที่ยากหรือง่ายเกินไป งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์หรืองานที่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อหน่าย งานที่ตรงกับความสามารถ งานที่ทำท้อให้อยากทำ ตลอดจนความรู้สึกที่เป็นอิสระในการทำงานด้วย

1.2 **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีความปรารถนาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าในหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน

1.3 **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

1.4 **ด้านความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีความปรารถนาที่จะสามารถปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่พอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

1.5 **ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้บรรลุเป้าหมาย และทันเวลาที่ได้รับการมอบหมาย โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของเจ้าหน้าที่ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงานและลักษณะบุคลิกภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศหญิงและเพศชาย

2.1.2 อายุ หมายถึง จำนวนเวลานับเป็นปี เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ที่เกิดถึงปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

2.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาตามหลักสูตรที่สำเร็จของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรี

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ได้แก่

2.1.4.1 สถานภาพโสด

2.1.4.2 สถานภาพคู่

2.1.4.3 สถานภาพหม้าย

2.1.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับจากการทำงานในมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

2.1.6 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเป็นปีที่นับตั้งแต่เจ้าหน้าที่เริ่มทำงานที่มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ จนถึงปัจจุบัน

2.1.7 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของเจ้าหน้าที่ที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนมีความแตกต่างกัน โดยแบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของ เจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) แบ่งเป็น 2 แบบ คือ

2.1.7.1 บุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพ ร่าเริง ชอบแข่งขัน มีความก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ใช้เวลาน้อยๆ มีความรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้กับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่นและถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

2.1.7.2 บุคลิกภาพแบบบี หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพที่มีความอ่อนคลาย ค่อนข้างเฉื่อยชา ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ชอบการพักผ่อน ดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายและไม่ชอบฝ่าฝืนอุปสรรคในการทำงาน

2.1.8 สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ โดยสามารถปรับตัวและจิตใจให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถเผชิญปัญหาและยอมรับความเป็นจริงในชีวิต มีอารมณ์มั่นคงและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความพึงพอใจ มีสมรรถภาพในการทำงานและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยวัดจากแบบคัดกรองสุขภาพจิต เรียกว่า Thai GHQ 60 (Thai General Health Questionnaire 60) ของนายแพทย์ ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ คนอื่นๆ ซึ่งปรับปรุงมาจากเดวิด โกลด์เบอร์ก และพอล วิลเลียมส์ (Devid Goldberg and Pual Williams)

2.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวและสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว ของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

2.2.1 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง สิ่งที่เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ต้องปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัวของตน ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย การดูแลบิดา มารดา บุตร และญาติพี่น้อง การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้าน หรือค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถและค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ และการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ต่อสมาชิกในครอบครัว ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนี้

2.2.2.1 การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้แก่ การแสดงความรักความเอาใจใส่ต่อเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ การให้กำลังใจ การขอคำแนะนำ การเชื่อฟัง การยอมรับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ การให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

2.2.2.2 การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การแสดงความรักและการให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อสมาชิกในครอบครัว การให้ความเคารพเชื่อฟังบิดามารดา การช่วยเหลือกิจกรรมของครอบครัวด้วยความเต็มใจ การขอคำแนะนำจากสมาชิกในครอบครัวหรือการให้คำแนะนำแก่สมาชิกในครอบครัวและการร่วมแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัว

2.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกต่อสภาพการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกที่ทำงานที่มีผลต่อเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ดังรายละเอียดดังนี้

2.3.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ทำงาน และวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน รวมทั้งอัตราค่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

2.3.1.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทของอากาศในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณของบุคลากร ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ ได้แก่ เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง เป็นต้น

2.3.1.2 วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษและอื่นๆ มีปริมาณเพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ความทันสมัยและคุณภาพการใช้งาน

2.3.1.3 อัตราค่าจ้าง ได้แก่ ปริมาณเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ การจัดสรรกำลังในหน่วยงานที่สอดคล้องกับปริมาณงาน

2.3.2 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ และการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ ต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนี้

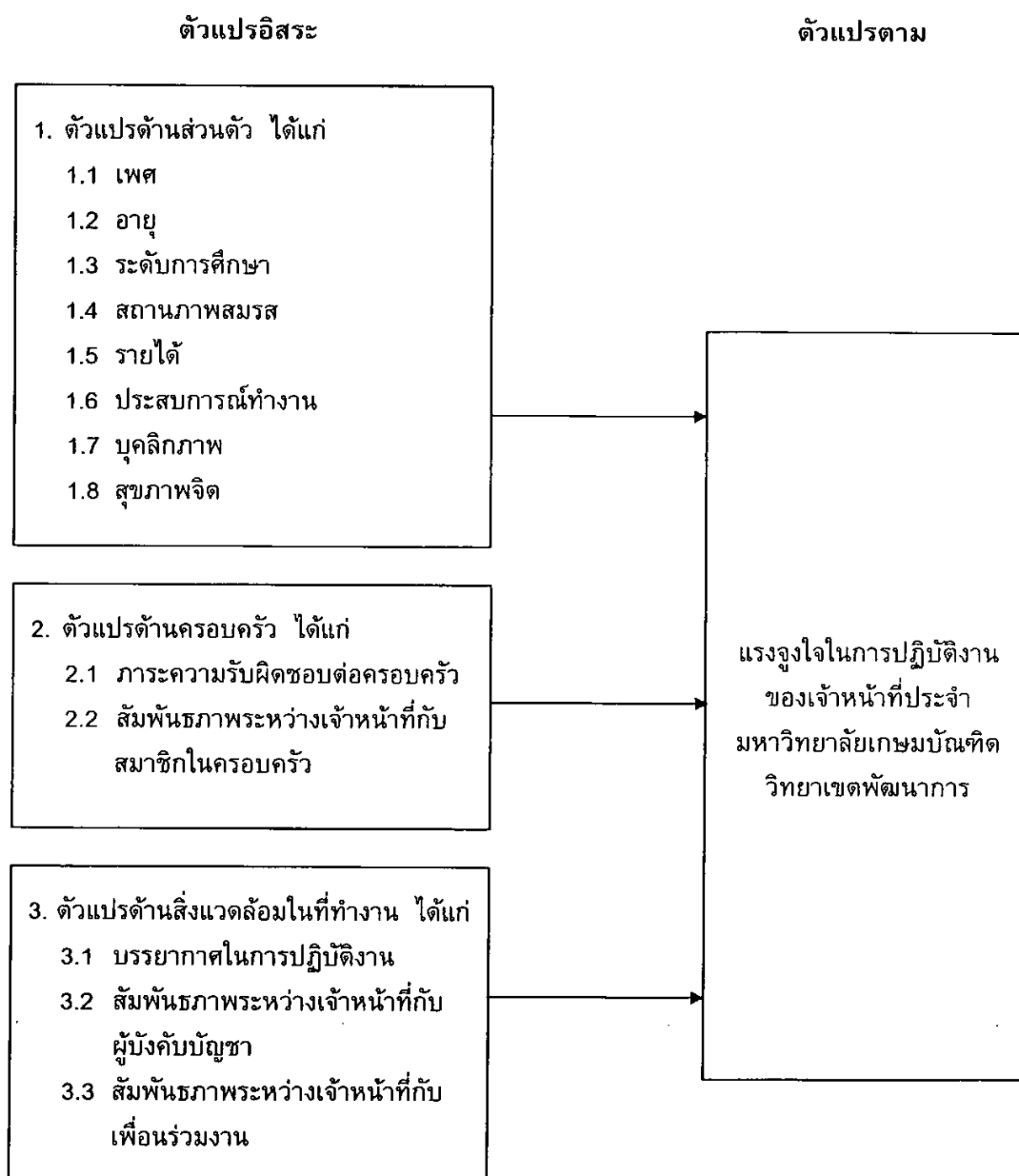
2.3.2.1 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง เป็นที่ปรึกษาที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน มีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้การช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน แก่เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ

2.3.2.2 การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ ต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การที่เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ ให้ความเคารพนับถือและปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนด เชื่อมั่นในความสามารถและยอมรับในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติแก่กัน การอยู่ร่วมกัน การเคารพกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

3. เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการและประสานงานด้านต่างๆ ในมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ สังกัดคณะ สำนักงาน หรือหน่วยงานต่างๆ โดยได้รับเงินเดือนจากมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรต้นส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ
2. ตัวแปรต้นส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ (Andreas. 1970 : 505) แรงจูงใจตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Motive มาจากคำภาษาลาตินว่า Motus เป็นกริยาช่องที่ 3 ของคำว่า Movēre แปลว่า เคลื่อนที่ (สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 225) ซึ่งตรงกับคำจำกัดความของเบอร์นาร์ดและสเตเนอร์ (Bernard and Steiner. 1964 : 112) ที่กล่าวว่า แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำการกระทำของมนุษย์ในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

สรวงศ์ โต้วตระกูล (2541 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมาย แต่เนื่องจากไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรง จึงต้องอาศัยพฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งที่อ้างอิง

วุฒิชัย จานงค์ (2525 : 1) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ลักษณะและระดับที่เอกบุคคลผู้เป็นสมาชิกของระบบสังคมได้เกิดความตั้งใจ พร้อมใจและพอใจที่จะทำงานให้กับระบบสังคมนั้น เพราะฉะนั้นบุคคลที่ถูกจูงใจแล้ว (Motivate person) ก็คือผู้ที่พร้อมแล้วซึ่งการจะปฏิบัติงานและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปอีก

แซนฟอร์ดและไรท์แมน (Sanford and Wrightman. 1970 : 189) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูง

ของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางอย่าง

นอตซ์ (Knootz. 1980 : 634) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ หรือเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมา

โบวีและคนอื่นๆ (Bovee; et al. 1993 : 462) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมและรักษาพฤติกรรม รวมทั้งการกระทำต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลตอบแทนจากการกระทำนั้น

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

1.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เพราะการทำงานใดก็ตามให้บรรลุเป้าหมาย ไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องใช้แรงจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้บุคคลมีความอดสาหะพยายามในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายด้วย (Robbins. 1997 : 46) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงาน ทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของบุคคลออกมาได้คือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ไพลิน ผ่องใส. 2536 : 206 ; อ้างอิงจาก Beach. 1970) นอกจากนี้ เมอร์เรย์ (Murray. 1961 : 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้ว ก็จะมีบังเกิดความสบายใจและเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธ์. 2523 : 2) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Lindgren. 1976 : 31-34)

1.1.3 ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างาน ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจในการบริหารงานได้ดังนี้

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 125-126) กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจในการบริหารงาน มีดังนี้

- 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
- 2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี ดังที่ว่า พล่ สงฆ์ สุข สามัคคี
- 3) สร้างกำลังขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
- 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
- 5) ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ

7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8) แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 174) กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจ มีดังนี้

- 1) คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
- 2) เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
- 3) รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือนกัน
- 4) มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
- 5) สนใจและพอใจที่จะทำงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์การ ผู้บริหารจึงควรศึกษาปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และพยายามสร้างเทคนิคการจูงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ตอบสนองสิ่งจูงใจนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ด้วยเหตุนี้ จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มาก มีผู้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายแบบ เช่น แบ่งตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม จะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ซึ่งหมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่เกิดขึ้นในบุคคล โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น เช่น เป็นความต้องการที่เกิดจากความสนใจ ความถนัดของบุคคล และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง การจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่ไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่ต้องอาศัยการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก จึงเกิดความต้องการ เช่น ลาภ ยศ สรรเสริญ ความสุขในรูปแบบต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลต้องการ

ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายและแสดงพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายนั้น (กฤตยา อารยะศิริ. 2543 : 50) และถ้าแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ จะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายเพื่อให้บุคคลมีชีวิต เป็นความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่าแต่จะช่วยคนเราด้านจิตใจ ทำให้สุขภาพจิตดีและสดชื่น ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น เป็นต้น และแรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) แรงจูงใจนี้มีจุดเริ่มต้นมาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจประเภทนี้ มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motives) และแรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self-Esteem) (อารี พันธุ์ณี. 2546 : 270-272)

การที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3

ส่วน คือ

1) ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อน หรือ หมู่คณะ

2) แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อรับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3) เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลง อันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ (Luthans. 1980 : 150)

ชนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์ (2535 : 201-202) ได้แสดงวงจรของการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ส่วน คือ

1) สิ่งเร้า เป็นปัจจัยที่มากกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการ
2) ความต้องการ เป็นสิ่งผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล
3) แรงขับและแรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะมีสูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

4) เป้าหมาย คือจุดมุ่งหมายของพฤติกรรม ซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พึงพอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

โรบินสันส์ (Robbins. 1997 : 47) ได้แสดงกระบวนการของการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ส่วน คือ

1) ความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied need) จะเกิดภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการจำเป็น ทำให้เสียความสมดุลทางร่างกายหรือจิตใจ

2) เกิดความตึงเครียด (Tension) ความเสียสมดุลทำให้เกิดความตึงเครียด ไม่มีความสุข

3) เกิดแรงขับ (Drive) เมื่อร่างกายไม่สุขสบาย จึงเกิดแรงขับ เพื่อกระตุ้นให้มีการแสดงพฤติกรรมที่คลายความตึงเครียด

4) แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ (Search behavior) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่มีแรงขับเคลื่อนไหวและมีทิศทางที่แน่นอน เพื่อมุ่งสู่การสนองความต้องการหรือบรรลุเป้าหมาย

5) เกิดความพอใจ (Satisfied need) เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือบรรลุเป้าหมายจึงเกิดความพอใจ

6) ลดความตึงเครียด (Reduction of tension) คือภาวะที่บุคคลกลับสู่ความสงบเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง

เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่นๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ใหม่ จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสาธสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือเมื่อมนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivator) ตามที่ต้องการ

สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้มนุษย์กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งไพลิน ผ่องใส (2536 : 208) ให้ความหมายสิ่งจูงใจว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ ชรุเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 306-309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้ เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2) สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

ชนิษฐา วิเศษสาธิต และมุกดา ศรียงค์ (2535 : 226-228) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์และสิ่งจูงใจในทางยับยั้ง (positive incentive/negative incentive)

1.1) สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์ ได้แก่ เงิน ความมั่นคงในการทำงาน คำสรรเสริญและการยกย่อง การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การแข่งขันและการเข้าไปมีส่วนร่วม เป็นต้น

1.2) สิ่งจูงใจในทางยับยั้ง คือ การลงโทษเพื่อให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการแต่อาจทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจและมีการแสดงออกที่ก้าวร้าว ได้แก่ การว่ากล่าวตักเตือน การตัดเงินเดือน การลดตำแหน่ง การพักงาน การให้ออกจากงาน และการไล่ออกจากงาน

2) สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Financial Incentive/non Financial Incentive)

2.1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่นิยมใช้กันมากเพราะสะดวกในทางปฏิบัติมากกว่าสิ่งจูงใจประเภทอื่นๆ ได้แก่ อัตราค่าจ้างและเงินเดือน โบนัส การแบ่งปันผลกำไร บำเหน็จบำนาญ การจัดกองทุนสงเคราะห์ ค่าล่วงเวลาและสวัสดิการอื่นๆ

2.2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์ยกเว้นเงิน รวมทั้งสิ่งจูงใจอีก 2 ประการ ได้แก่ บริการด้านความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานประจำวันและบริการด้านสหพันธการ

นอกจากนี้ ไมเออร์ส (Myers. 1970 : 124) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในงานที่ทำ โดยเน้นสิ่งจูงใจที่เป็นการวางเป้าหมายของงานที่ให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1) งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ

2) งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3) เพื่อให้ได้ผลการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

3.1) คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3) งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ

3.4) งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

3.5) งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31-38) ที่กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์สซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path-Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1) แรงจูงใจในการทำงานใดๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2) แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานแต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3) ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

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

- 1) ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
- 2) ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- 3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
- 4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
- 5) มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
- 6) ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
- 7) มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
- 8) มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

จะเห็นได้ว่า สิ่งจูงใจมีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งบุคคลแต่ละคนอาจจะมีใจสนใจสิ่งจูงใจที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงความ

ต้องการสิ่งจูงใจของแต่ละบุคคลให้มีความเหมาะสม เพื่อที่จะนำมาสร้างเทคนิคและวิธีการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมตามที่พึงปรารถนา ซึ่งแน่นอน พงษ์สามารถ (ขนิษฐา วิเศษสาคร และมุกดา ศรีรงค์. 2535 : 228-229 ; อ้างอิงจาก แน่งน้อย พงษ์สามารถ. 2519) กล่าวถึงวิธีการจูงใจโดยอาศัยสิ่งจูงใจเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

1) การจูงใจทางบวก (Positive Motivation) เป็นวิธีการจูงใจ โดยใช้สิ่งจูงใจที่คนทั่วไปปรารถนาเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงขึ้นและก่อให้เกิดขวัญดีในองค์กร การจูงใจในทางบวกกระทำได้ 2 ระดับ ได้แก่

1.1) การจูงใจในเชิงบวกโดยสิ้นเชิง คือ การเอาใจหรือแสดงความเอาใจใส่ชื่นชมต่อคนงานเสมอไปในทุกเรื่องเพื่อไม่ให้คนงานเสียใจ ผู้บังคับบัญชาที่ใช้วิธีนี้จะไม่ว่ากล่าวติเตียนใครเลย แต่จะกล่าวชมอยู่เสมอ ซึ่งช่วยทำให้เกิดขวัญและกำลังใจดี แต่ผลผลิตในระยะยาวอาจจะไม่สูงนัก เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่รู้ว่าตนเองบกพร่องตรงไหน จึงไม่พยายามหาทางแก้ไข

1.2) การจูงใจเชิงบวกเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลงานโดยตรง คือ ดูแลเอาใจใส่ให้รางวัลแก่ผลงานที่ดี ส่งเสริมยกย่องเฉพาะวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม วิธีนี้จะเป็นวิธีที่เพิ่มทั้งผลผลิตในระยะยาวและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจที่ดี

1.3) การจูงใจในเชิงลบ (Negative Motivation) เป็นวิธีการจูงใจโดยใช้สิ่งล่อใจที่คนทั่วไปไม่พึงปรารถนาเป็นเครื่องมือจูงใจ ไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นที่ปรารถนาขององค์กร สิ่งจูงใจในที่นี้จึงอาจเป็นการลงโทษต่างๆ ซึ่งกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น ตัดเงินเดือน สักพักงาน ไล่ออก เป็นต้น การจูงใจโดยวิธีนี้หากกระทำบ่อยๆ จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในทางลบ ผลผลิตในระยะแรกอาจสูงเพราะผู้ปฏิบัติงานมุ่งกระทำตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดด้วยความกลัวจะถูกลงโทษ และเมื่อปฏิบัติเช่นนี้ไปนานๆ จะเกิดความตึงเครียดและอาจหาทางออกเพื่อลดความตึงเครียดด้วยการแสดงออกต่างๆ เช่น ขาดงาน มาสาย หรือลาออก องค์กรที่นิยมใช้วิธีการจูงใจประเภทนี้ มักจะประสบปัญหาการเปลี่ยนบุคลากรอยู่เสมอ

ส่วน กฤตยา อาระศิริ (2543 : 50-51) ได้กล่าวถึงวิธีการหรือเทคนิคในการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคคลทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 วิธี ดังนี้

1) วิธีการจูงใจโดยอาศัยการจูงใจภายนอก เป็นวิธีกระตุ้นให้บุคคลมีความต้องการ มีความพยายาม หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ โดยใช้เทคนิคการให้สิ่งล่อใจที่เหมาะสมและเป็นที่ต้องการแก่บุคคล เช่น เงินเดือน โบนัส ส่วนแบ่งผลกำไร เป็นต้น ดังนั้นปริมาณการจูงใจจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามสิ่งล่อใจที่ได้รับ และบุคคลอาจเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นถ้าให้สิ่งล่อใจมากกว่า

2) วิธีการจูงใจโดยอาศัยการจูงใจภายใน เป็นวิธีที่หาทางให้บุคคลมีความสนใจ และต้องการที่จะทำงานอย่างแท้จริง ไม่ใช่ทำงานเนื่องจากสิ่งล่อใจ จึงเป็นวิธีที่ทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานอย่างยั่งยืนมากกว่าวิธีแรก ได้แก่

2.1) ใ้บุคคลได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนอย่างแท้จริง เมื่อได้ทำงานเช่นนี้บุคคลย่อมมีความรักและความพึงพอใจ งานที่ทำ จึงทำให้มีความเพียรพยายามและประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังข้อคิดที่ว่า “จุดเริ่มต้นของความมุ่งมั่น ขยัน หมั่นเพียร เริ่มจากการเห็นคุณค่าและตระหนักในความสำคัญ ของสิ่งที่จะกระทำอย่างแท้จริง” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2540 : 76)

2.2) ใช้ลักษณะงานที่ทำให้เป็นตัวเอง เช่น ใ้บุคคลได้ทำงานที่ท้าทาย น่าสนใจ มีคุณค่า ได้รับความสำเร็จจากงาน ได้รับความก้าวหน้าหรือมีความภาคภูมิใจ เป็นต้น

2.3) ใช้วิธีใ้บุคคลจูงใจตนเอง (self-motivation) เป็นวิธีที่ใ้บุคคลศึกษา และค้นหาตัวเองว่า มีความต้องการและจุดแข็งอะไร หลังจากนั้นพยายามใ้ตนเองได้ทำงานที่ สอดคล้องกับความต้องการและจุดแข็งของตน มีการใ้ตัวเสริมแรงหรือใ้รางวัลแก่ตนเองเมื่อ ทำงานบรรลุเป้าหมาย และพยายามทำงานใ้ดีขึ้นเรื่อยๆ (Batten. 1989 : 115) วิธีนี้จึงส่งผลใ้ เกิดการจูงใจที่คงทนและถาวรมากขึ้น เพราะบุคคลสามารถควบคุมตนเองแทนที่จะควบคุมด้วย สิ่งล่อใจภายนอก

ดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะ ตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล ซึ่งมีเทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่กระตุ้น ใ้บุคคลการทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจดี ส่งผลใ้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

1.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ

ในบรรดาทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจทั้งหมดนั้น มีทฤษฎีในกลุ่ม Content Theory ที่มีเนื้อหาสามารถอธิบายถึง “ความต้องการ” และ “การจูงใจของบุคคล” ในการทำงานที่สำคัญ อยู่ 2 ทฤษฎี ที่จะนำมากล่าวโดยสังเขป คือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 158) ได้ทำการแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.1 ความต้องการขั้นต่ำ (Lower-Order Needs) ได้แก่ ความต้องการ ทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ

1.2 ความต้องการขั้นสูง (Higher-Order Needs) ได้แก่ ความต้องการมี หน้าที่และความเคารพนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการประสบ ความสำเร็จด้วยตนเอง

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ มาสโลว์ได้ทำการแยกแยะความต้องการของ มนุษย์ออกเป็นลำดับขั้น โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้น เรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรม ของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การตอบสนอง

3) ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ในขณะที่ความต้องการลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับสูงต่อไปก็จะตามมาแต่หากบุคคลรู้สึกว่าการต้องการในลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองไปแล้วนั้นถูกกระทบกระเทือน ก็จะหันกลับมาคิดถึงความต้องการในลำดับขั้นนั้นอีก

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 158) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ซึ่งจัดความสำคัญของความต้องการไว้อย่างเป็นระเบียบ จากลำดับขั้นต่ำไปหาขั้นสูง 5 ขั้น ดังนี้

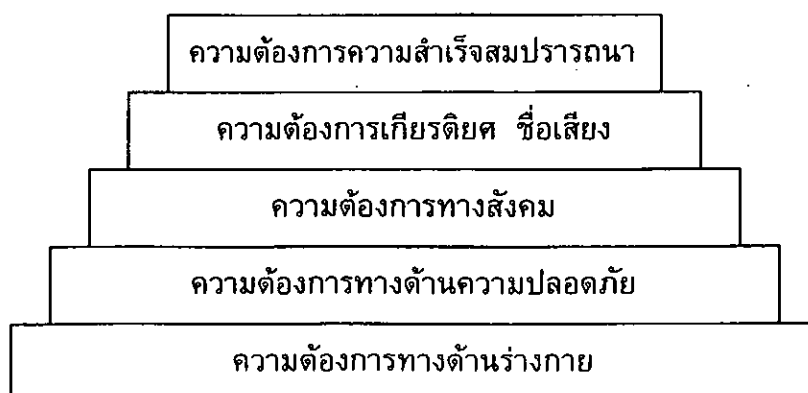
1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Basic Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety and Security Needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต เช่น ต้องการได้รับสวัสดิการความคุ้มครองจากการเจ็บป่วยและสวัสดิการ การประกันภัย ความมั่นคงในงานและรายได้ เป็นต้น

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs or Belonging Needs) คือ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ

4) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวเอง ต้องการให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับหน้าถือตา เนื่องจากคนทุกคนมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นมีคุณค่าและต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่าของตนเองและปฏิบัติต่อตนให้สมค่านั้น

5) ความต้องการความสำเร็จสมปรารถนา (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิตตามที่ได้มุ่งหมายไว้ซึ่งจะมีลักษณะกว้างขวางมากและแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการนี้ไม่ค่อยปรากฏชัดในบุคคลส่วนใหญ่ (สิทธิชัย อุตระกุล. 2540 : 188)



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
ที่มา : Maslow. (1954 : 153)

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ-คำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 45-49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

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 ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยคำจุน” (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนผล่อออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี (Herzberg, 1959 : 98) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

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

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

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

6) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

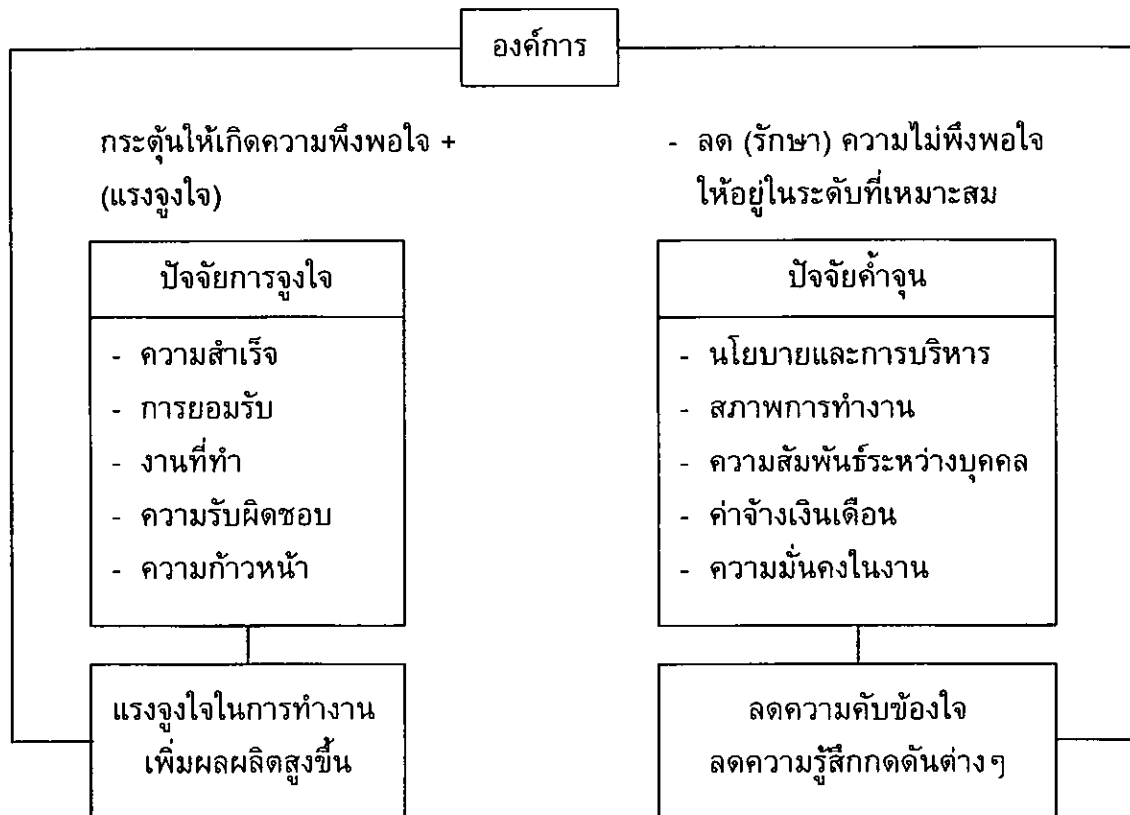
7) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานให้ถูกต้อง

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

9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

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



ภาพประกอบ 2 แสดงแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ที่มา : พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 60)

1.1.6 การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีองค์ประกอบปัจจัยค้ำจุนจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก มีความสัมพันธ์และความคล้ายคลึงกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาสโลว์เสนอว่าความต้องการขั้นสูงจะไม่เกิดขึ้น ตราบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่นเดียวกับที่เฮิร์ซเบิร์ก สรุปว่า องค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายเลย ตราบเท่าที่องค์ประกอบค้ำจุนยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองอย่างดีพอสมควร (วุฒิชัย จ้านงค์. 2525 : 10 ; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิชาสารณ์. 2522 : 100) ดังแสดงในภาพประกอบ 3

ทฤษฎีของมาสโลว์	ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก	
ความต้องการความสำเร็จ	ลักษณะงาน ความสำเร็จ	ปัจจัยจูงใจ
ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง	ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้า การยกย่อง	
ความต้องการทางสังคม	สถานภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การควบคุมบังคับบัญชา	ปัจจัยค้ำจุน
ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย	นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	
ความต้องการทางร่างกาย	สภาพแวดล้อมของงาน เงินเดือน	

ภาพประกอบ 3 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์และเฮิร์ชเบิร์ก

ที่มา : Davis (สมยศ นาวิการ. 2521 : 70 ; อ้างอิงจาก Davis. 1985 : 77)

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของเฮิร์ชเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะในการนำมาใช้กับกลุ่มที่มีความรู้ เพราะถือว่าบุคคลกลุ่มนี้ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้มีศักยภาพที่จะจูงใจโดยปัจจัยจูงใจได้ (เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. 2529 : 56 ; อ้างอิงจาก Myer, 1970 : 1 – 16 ; Davis. 1985 : 76) นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากรการบริหารจำกัดและเหมาะกับองค์การที่มีลักษณะเป็นองค์การที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจูงใจตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กนี้ หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของตนโดยไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก (วุฒิชัย จำนงค์. 2525 : 41 ; อ้างอิงจาก อรุณ รักธรรม. 2527 : 277 ; นิภา แก้วศรีงาม. 2530 : 111)

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยมีดังนี้

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

จารุวรรณ เสวกรรม (2517 : 93-97) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาล กรุงเทพมหานคร โดยสอบถามพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร 21 แห่ง จำนวน 340 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและนโยบายการบริหารอยู่ในระดับต่ำ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ถึง 26 ปี หรือสูงกว่า พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 59-65) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนในปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

ชนินทร์ เกตุขำ (2532 : 143-146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ในด้านจัดสายการบังคับบัญชา ด้านการมอบหมาย การปกครองบังคับบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครู อาจารย์และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการจูงใจในด้านการให้มีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้การยกย่องชมเชยและด้านการให้การยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อย สำหรับความคิดเห็นของครูอาจารย์ระหว่างโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ในทุกด้านรวมกันพบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 168-174) ศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน และอาจารย์ จำนวน 755 คน ผลการศึกษาปรากฏว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่น ๆ ของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นแรงจูงใจและความพยายามพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการนิเทศงานและเงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้อบรมและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าและด้านสภาพการทำงาน

สุภาณี ทยาธรรม (2537 : 78) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนบรรยากาศขององค์การ มิติด้านขวัญ แบบอย่างและความกรุณาปราณี การดูแลในวิชาชีพที่ได้รับจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและการดูแลในวิชาชีพที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่องค์การมิติด้านมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงาน และด้านอุปสรรค ความห่างเหิน มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรที่ทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การดูแลในวิชาชีพที่ได้รับจากหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ มิติด้านขวัญ อุปสรรค การมุ่งผลงาน ความกรุณาปราณี และการดูแลในวิชาชีพที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน

ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2537 : 78) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบาย และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือและสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลต่อการปฏิบัติแตกต่างกันไปด้วย

นฤมล วินิจวงษ์ (2547 : 49) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท Infonet Thailand โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เซอร์จิโอวันนี (ซินินทรี เกตุขำ. 2532 : 50 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1967 : 249-260) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูจำนวน 3,382 คน ที่เมืองมอนโร มลรัฐนิวยอร์ก โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติของครูมีสูงได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่ทำให้ครูมีทัศนคติที่ต่ำคือ สภาพแวดล้อมจากการทำงานและสิ่งที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความ ไม่พอใจ ซึ่งอยู่ในระดับที่ครูสามารถรับได้คือ ความยุติธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพที่ดีของที่ทำงาน

จามานน์ (Jamann. 1975 : 4914-4915) ได้ศึกษาความพึงพอใจและความพึงใจในงานของพยาบาล พบว่า มีองค์ประกอบ 13 อย่าง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การใช้ความรู้ ความสามารถ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน งานท้าทายความสามารถ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความรับผิดชอบ เทคนิคในการนิเทศและการควบคุมสถานภาพ และระบบคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานคือ นโยบายการบริหารงาน งานส่วนตัวที่บ้าน และองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ การทำงานเป็นกลุ่ม การเลื่อนตำแหน่งและผลประโยชน์ที่ได้รับ

สลาวิตท์ และคนอื่นๆ (Slavitt ; et al. 1978 : 144-147) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพยาบาลต่อสภาพการทำงานของพยาบาล 3 กลุ่ม คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยในของโรงพยาบาล 2 และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยนอก 1 กลุ่ม โดยสอบถามความพึงพอใจในงาน 6 ด้าน ได้แก่ ตำแหน่งงาน มนุษยสัมพันธ์ ลักษณะงาน การบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพของงาน พบว่า ความพึงพอใจของพยาบาลทั้ง 3 กลุ่ม เรียงลำดับความสำคัญไว้ดังนี้คือ ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพของงาน มนุษยสัมพันธ์และการบริหารงาน ส่วนความพึงพอใจเฉลี่ยโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง

โคเออร์เนอร์ (Koerner. 1981 : 43-48) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ได้แก่ ความพอใจในงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน สมรรถนะผลทางการศึกษาและการรับรู้ พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้นิเทศผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้นิเทศมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาและนักวิชาการให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น อนาคตาซี (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 11-15 ; อ้างอิงจาก Anastasi. 1968 : 111) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ในสิ่งแวดล้อมต่างกัน อาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกันได้ หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกัน

ฮิลการ์ดและแอทคินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 41 ; อ้างอิงจาก Hilgard and Atkinson. 1967 : 462) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคล และวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเขา

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 41 ; อ้างอิงจาก Ruch. 1953 : 29) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือตัวเราทั้งตัว หรืออัตตะที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา และพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมานั้น เป็นกระจกเงาที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลนั้นๆ

เชดคัทดี้ โฆวาลินท์ (2530 : 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น

อลพอร์ต (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 11-15 ; อ้างอิงจาก Allport. 1967 : 28) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพ เป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจบุคคลและเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัย (Traits) ประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

สรวงศ์ ไคว้ตระกูล (2541 : 31) กล่าวว่า ความหมายหรือคำจำกัดความของบุคลิกภาพที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในหมู่นักจิตวิทยา คือ คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลแสดงออก โดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2544 : 5) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน เป็นต้น และส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

อารี พันธุ์ณี (2546 : 67) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพเป็นลักษณะ

ที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในด้านการดำเนินชีวิต การงานและสังคม ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้า คุณประโยชน์และความสำเร็จของบุคคล ดังนี้

1) ความมั่นใจ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะมีความรู้สึกมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และการกระทำกิจกรรมต่างๆ อันส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีอีกด้วย ทำให้ผู้พบเห็น ผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจและเกิดความเชื่อมั่นต่อบุคคลนั้น

2) ความสำเร็จ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี สามารถสร้างความศรัทธา เชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ประกอบกับมีความเชื่อมั่นในตนเอง จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเรียกความศรัทธาให้ผู้พบเห็นและร่วมงานให้ความร่วมมือ จึงทำให้ได้รับความสะดวกพร้อมเพรียง และปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ดี

3) ความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะมีลักษณะเอกลักษณ์เฉพาะตัว และเป็นตัวของตัวเอง จึงสามารถแสดงตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

4) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งไม่เหมือนใครและแสดงลักษณะของตนเองทั้งในด้านรูปร่าง นิสัย สติปัญญา จึงทำให้ผู้พบเห็นยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ ช่วยให้สามารถรู้จักและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้

5) การปรับตัว บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีความเป็นตัวของตัวเอง ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้น สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลที่แวดล้อมและเกี่ยวข้องได้

6) การยอมรับของกลุ่ม บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ต้องตาต้องใจ นิยมชมชอบ ศรัทธาเชื่อมั่นและได้รับการยอมรับจากกลุ่มเป็นอย่างดี ทำให้รู้สึกพอใจ ยินดีและมีความมั่นคงทางด้านจิตใจ

7) การคาดหมายจากพฤติกรรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีแตกต่างกันทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ เช่น บุคคลที่ยิ้มแย้มแจ่มใสมักเป็นคนที่มึนุษย์สัมพันธ์ดี เป็นต้น

จากความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพ ดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนจากการแสดงออกด้านการกระทำและที่มองเห็นได้ยาก ซึ่งเป็นผลจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพเป็นลักษณะที่สำคัญในด้านการดำเนินชีวิต การงาน สังคมและความสำเร็จของบุคคล

2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

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

1) พันธุกรรม สิ่งถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูงต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ดาบอดสี ศีรษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะทางกายเหล่านี้เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2) สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของมนุษย์ทั้งพัฒนาการทางกาย ทางจิตและบุคลิกภาพ คือ บุคคลอื่นๆ รอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคนและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่นๆ นี้ จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทักษะคิดและพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3) ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึงระดับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ระยะสำคัญของพัฒนาการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตเด็กเป็นส่วนมาก

อิริคสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 42 ; อ้างอิงจาก Erikson. 1959 : 88-94) เชื่อว่า การพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์นั้น มิได้หยุดยั้งแต่ในวัยเด็ก แต่จะมีการพัฒนาลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพอย่างเป็นลำดับ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคลแต่ละบุคคล

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

1) ประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกันหรือต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามความเชื่อ ทักษะคิด ค่านิยม ประเพณีและคำสอนของสังคมนั้นๆ

2) ประสบการณ์เฉพาะตัวเป็นอิทธิพลที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา ผู้ปกครอง ที่แตกต่างกัน มีผลให้แต่ละคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน ผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูที่เหมาะสม ได้รับความรัก เอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจ ก็จะพัฒนาบุคลิกภาพไปในทิศทางเหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผลและมองโลกในแง่ดี ในขณะที่ผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยหรือเข้มงวด จะมีบุคลิกภาพไปในทิศทางตรงกันข้าม มีความก้าวร้าวไม่ไว้วางใจคน หวาดระแวงและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสังคม

ฉลอง ภิรมย์รัตน์ (2531 : 29-30) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมี 2 ปัจจัยใหญ่ๆ คือ

1) องค์ประกอบด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จากพ่อแม่หรือบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้านรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาทและเลือด เป็นลักษณะที่ติดตัวมาแต่เกิด

2) องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นธรรมชาติและสภาพวัฒนธรรม ประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้สมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนคนที่อยู่ใกล้ชิด องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลิกภาพของคนแตกต่างกัน

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า อิทธิพลพันธุกรรม สิ่งแวดล้อมและช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนากบุคลิกภาพของบุคคลให้มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

2.1.3 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอเป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ.1960 อันเนื่องจากนายแพทย์ โรเซนแมน (Rosenman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่า มีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยอื่นๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขา พบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจ จะมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบแก้วอี้เท่านั้น แสดงว่า คนใช้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแต่ตรงขอบแก้วอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่ง มักนั่งแก้วอี้แค่ตรงขอบแก้วอี้ จะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว น่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่า การมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ดังนั้น เขาจึงใช้เวลา 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพผู้ป่วยโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่าบุคลิกภาพชนิดหนึ่งเราใช้ชื่อว่าบุคลิกภาพแบบเอและบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงกันข้ามเรียกว่า มีบุคลิกภาพแบบบี การค้นพบบุคลิกภาพแบบเอนั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญ เพราะบุคลิกภาพแบบเอเป็นปัจจัยที่เสี่ยงกว่าปัจจัยกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูงหรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูงกับคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอแล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอจะถือว่าเป็นปัจจัยที่เสี่ยงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 14 ; อ้างอิงจาก รังสิต หริมระฤก. 2532 : 10)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบีนั้น ฟรีดแมนและโรสแมน (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 14 ; อ้างอิงจาก Friedman and Roseman. 1974 : 164) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพรีบร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อยๆ มีความรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้กับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่นและถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

2.1.4 การวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอและแบบบี แบบวัดที่ใช้ในปัจจุบันมี 3 แบบ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 15 ; อ้างอิงจาก Friendman and Roseman. 1974 : 164) ดังนี้

1) แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI) ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้คนที่ มีบุคลิกภาพแบบเอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความโกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

2) มาตรวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ของเฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเองเช่นเดียวกับแบบที่หนึ่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและการรับรู้ว่ามีความกดดันในการทำงาน

3) แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ บุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูงเป็นบุคคลที่มี ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ โดยกลุ่มบุคคลนี้รายงานว่า มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็ว ทำงานด้วยความรีบเร่ง ไม่ลดละต่อความอ่อนล้าหรือการทำงานที่ประสบความล้มเหลว นอกจากนี้ ยังรายงานว่าตนเองทำงานหนักและมีความต้องการผลลัพท์มากกว่า โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่รายงานว่า ตนเองทำงานหนักและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความตั้งใจเพิ่มสถานภาพอาชีพให้สูงขึ้น รับรู้ได้รับแรงเสริมจากการทำงานมากกว่าอีกทั้งยังมีระดับการศึกษาสูงกว่า

นอกจากนี้ สตรูเบและคนอื่นๆ (Strube ; et al. 1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ว่า เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ โดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองว่ามีการแสดงออกอย่างไร และได้ศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอมีความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มีแรงขับในการแข่งขันสูง มุ่งสัมฤทธิ์และมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

2.2 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

อัจฉรา วงศ์วัฒนา (2533 : 126-127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 240 คน เป็นผู้ที่มีการศึกษาต่อจำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคลโดยศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ มีบุคลิกภาพแบบเอ อายุน้อย มีความเครียดในการทำงานสูง มีความกลัวความสำเร็จสูง เป็นโสด

มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างสูงและมีการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานสูง

ชมพูนุช พงษ์ศิริ (2535 : 73-74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2, 3 และ 4 วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 และ 4 และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีความวิตกกังวลต่ำที่สุดและนักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบบี

จรรยา เกษศรีสังข์ (2337 : 105) ได้ศึกษาวิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายตำรวจพบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบสู้ปัญหา ยกเว้นวิธีการเผชิญปัญหาด้านการเรียนภาคปฏิบัติ ส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบบี มีวิธีการเผชิญปัญหาด้านต่างๆ แบบรวมยอม

2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

บลูเมนทอลล์ (ชมพูนุช พงษ์ศิริ ; อ้างอิงจาก Blumenthal. 1978 : 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีของเด็กนักเรียนชายและหญิง ผลการศึกษาพบว่า เด็กนักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเอจะเป็นบุคคลที่มีความเครียดสูงกว่าเด็กนักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบบี

เคลลีและฮุสตัน (Kelly and Houston. 1985 : 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี จำแนกตามความแตกต่างด้านลักษณะชีวสังคมภูมิหลังและการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้าน จำนวน 220 คน โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีความสับสนในบทบาทการทำงาน ความเครียดในการทำงานและต้องประสบภาระการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

ชวาทซ์และคนอื่นๆ (Schwartz ; et al. 1986) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ที่ประสบความล้มเหลวในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความมุ่งหวังความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

สตรูบและโบลันด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 19-20 ; อ้างอิงจาก Strube and Boland. 1986) ได้ศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความพากเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอและบี ผลของการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัย

ความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้น บุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง และจะมีความเพียรพยายามมากในงานที่มีความยากปานกลาง ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบีนั้น มีความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกัน และการวินิจฉัยความยากของงานและความเพียรพยายามมีความสัมพันธ์ทางบวก

ไคลเวอร์และไวน์เดอร์ (Kleiver and Weidner. 1987 : 204) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และระดับความมุ่งมั่น โดยศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของความสำเร็จของเด็กและผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กชาย จำนวน 32 คน และเด็กหญิง จำนวน 41 คน มีอายุระหว่าง 9-12 ปี โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นเด็กที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอและบี พบว่า เด็กทั้งสองกลุ่มได้ตั้งเป้าหมายความสำเร็จแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในการกระทำพฤติกรรมเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบเอจะทำงานสำเร็จมากกว่าและมีความเพียรพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จมากกว่า

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความเพียรพยายามในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จมากกว่า รักความก้าวหน้ามากกว่า มีความเครียดและวิตกกังวลในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตสถาปนาขึ้น โดยคณะผู้บริหารการศึกษาซึ่งมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามาก่อน โดยจัดตั้งโรงเรียนเกษมพิทยา เมื่อปี พ.ศ.2503 เปิดชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 6 และต่อมาจัดตั้งโรงเรียนเกษมโปลีเทคนิค ในปี พ.ศ.2511 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี การจัดการการเงินการธนาคาร การตลาด การเลขานุการ และคอมพิวเตอร์ มีนักเรียนและนักศึกษาประมาณ 7,500 คน ต่อมาปี พ.ศ.2528 จึงได้จัดตั้งวิทยาลัยเกษมบัณฑิตขึ้น เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2530

ต่อมาในปี พ.ศ.2536 ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุญาตให้วิทยาลัยเกษมบัณฑิตเปลี่ยนประเภทจากวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตเปิดสอนระดับปริญญาโท 6 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรศิลปมหาบัณฑิต สาขาวิชาการออกแบบตกแต่งภายใน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนามนุษย์ ระดับปริญญาตรี เปิดสอนรวม 7 คณะ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะนิติศาสตร์

คณะนิเทศศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีนักศึกษาทั้งหมดมากกว่า 14,000 คน โดยมีปรัชญาพื้นฐาน 3 ประการ ที่เน้นความมีคุณค่า คุณธรรม และคุณประโยชน์

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มีดังนี้

1. เพื่อปลูกฝังนักศึกษาให้มีความรับผิดชอบต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ธำรงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของสังคมไทยและวัฒนธรรมอันดีของชาติ ให้อำนาจแก่การปกครองระบอบประชาธิปไตย

2. เพื่อให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งมั่นสร้างความเป็นเลิศในทางวิชาการ ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้และความสามารถสูงในสาขาอาชีพต่างๆ ให้ไปประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักคิด นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ มีความรับผิดชอบต่อสังคมในการเข้าร่วมแก้ไขและสร้างสรรค์ตนเอง อีกทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าวิทยาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของตน สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

3. เพื่อให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มุ่งพัฒนาคุณภาพของประชาชนโดยทั่วไป ขยายโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และให้ผู้ประกอบอาชีพได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มพูนวิทยฐานะ

4. เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษา เป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐที่ประสงค์ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนช่วยรัฐจัดการศึกษาและพัฒนาประเทศ ดังระบุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

5. เพื่อให้มีการค้นคว้า วิจัย และเป็นสื่อนำความก้าวหน้าต่างๆ ไปสู่สังคมและให้การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน เพื่อเป็นการรับใช้และสร้างประโยชน์ต่อชุมชนโดยตรง

ปณิธานของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตคือ จุดแสงสว่างแห่งปัญญาระดับอุดมศึกษา เพื่ออนาคตที่สดใสของนักศึกษาและด้วยความปรารถนาอันมุ่งมั่น มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตจะปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ได้แก่ การประสาธศิลปวิทยาการ การวิจัยค้นคว้า การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ เพื่อให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพเพียบพร้อมด้วย "คุณค่า" ประกอบด้วย ศิลปวิทยา สามารถคิด วิเคราะห์และตัดสินใจ "คุณธรรม" ประกอบด้วย มโนธรรม เคารพต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และ "คุณประโยชน์" ประกอบด้วย ความเสียสละ พร้อมอุทิศตนเพื่อสร้างและพัฒนาสังคม

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2547 จำนวน 116 คน เป็นเพศชาย 24 คน และ เพศหญิง 92 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2547 จำนวน 116 คน เป็นเพศชาย 24 คน และ เพศหญิง 92 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ซึ่งมี 9 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามการระมัดระวังผิดชอบต่อครอบครัว
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดและเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านให้ครบถ้วน

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส
☐ โสด ☐ คู่ ☐ หม้าย
5. รายได้ บาท ต่อเดือน
6. ประสบการณ์ทำงาน ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของ กฤษณ์ เทียนสุวรรณ (2546) จัตุสินี หาญกิตติชัย (2541) ประยงค์ มีผล (2545) และจิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541)

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ โดยอาศัยแนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และ 2.2 แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ ดร.พาสณา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

2.4 นำแบบสอบถามบุคลิกภาพที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.145 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 15 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 6.148 – 15.826

2.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อที่ 2.4 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7120

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านบ้างบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ท่านจะเร่งรีบให้งานต่าง ๆ เสร็จโดยเร็ว.....			✓		
(00)	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ.....				✓	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงบ้าง แสดงให้เห็นว่า ท่านจะเร่งรีบให้งานต่าง ๆ เสร็จโดยเร็ว ตรงกับการกระทำของท่านบ้างบางครั้ง

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจตรงกับ การกระทำของท่านน้อย

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย

บุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน 39 - 75

บุคลิกภาพแบบบี หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน 1 - 38

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)

ตัวอย่าง แบบคัดกรองสุขภาพจิต

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา เป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่าน ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะที่ผ่านมาท่าน.....

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แย่กว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก

2. รู้สึกต้องการยารักษาให้มึนเมา

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ตอบ 2 ข้อแรก จะได้คะแนน 0 คะแนน

ผู้ตอบ 2 ข้อหลัง จะได้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่นๆ. 2539)

จัดตัดคะแนนใช้การนับจำนวนข้อที่ได้คะแนนทั้งหมดแล้วนำมารวมกัน และมีจุดตัดคะแนนสำหรับแบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) คือ 11/12 คะแนนตั้งแต่ 12 คะแนนขึ้นไป ถือว่ามีสุขภาพจิตบกพร่อง

คะแนน 0 – 11 คะแนน หมายถึง มีสุขภาพจิตดี

คะแนน 12 – 60 คะแนน หมายถึง มีสุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ศึกษาแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวของ เกษสุตา ดันขุน (2545) และประยงค์ มีผล (2545)

4.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยอาศัยแนวคิดที่ได้จากข้อ 4.1 และ 4.2 แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และดร.พาสนา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

4.4 นำแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.145 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว จำนวน 10 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.870 – 15.000

4.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อที่ 4.4 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6598

ตัวอย่าง แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างบางครั้ง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องรับผิดชอบรายจ่ายของครอบครัว.....				✓	
(00)	ท่านยินดีที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัว.....				✓	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องรับผิดชอบรายจ่ายของครอบครัวของท่านตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า ท่านยินดีที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัวตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

3.75 – 5.00	หมายถึง	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก
2.26 – 3.74	หมายถึง	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวดีพอใช้
1.00 – 2.25	หมายถึง	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

5.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ศึกษาแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัวของ เกษสุตา ดันขุน (2545) และประยงค์ มีผล (2545)

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว โดยอาศัยแนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1 และ 5.2 แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และดร.พาสนา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

5.4 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัวที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขต พัฒนาการ จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.145 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 20 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.165 – 11.225

5.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อที่ 5.4 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8082

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ท่านและสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อกัน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านบ้างบางครั้ง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องรับฟังเรื่องราวของสมาชิกในครอบครัว.....		✓			
(00)	ท่านจะให้เวลากับครอบครัวก่อนเมื่อมีเวลาว่าง.....		✓			

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องรับฟังเรื่องราวของสมาชิกในครอบครัวตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

ข้อ (00) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ท่านจะให้เวลากับครอบครัวก่อน เมื่อมีเวลาว่างตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

3.75 – 5.00	หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับครอบครัวดี
2.26 – 3.74	หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับครอบครัวพอใช้
1.00 – 2.25	หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับครอบครัวไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

6.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ศึกษาแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของ กฤษณ์ เทียนสุวรรณ (2546) เกษสุตา ดันขุน (2545) จรัสสินี หาญกิตติชัย (2541) ประยงค์ มีผล (2545) จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541) และทิพสุดา สีสาคีรคุณ (2545)

6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยแนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และ 6.2 แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

6.4 นำแบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.145 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน จำนวน 19 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 5.584 – 25.000

6.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อที่ 6.4 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8628

ตัวอย่าง แบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงบ้างบางครั้ง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และ อุปกรณ์เพียงพอ.....					✓
(00)	สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่เก่าชำรุด.....				✓	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และ
อุปกรณ์เพียงพอตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่เก่า
ชำรุดตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

จริง ให้คะแนน 4 คะแนน

จริงบ้าง ให้คะแนน 3 คะแนน

จริงน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

จริง ให้คะแนน 2 คะแนน

จริงบ้าง ให้คะแนน 3 คะแนน

จริงน้อย ให้คะแนน 4 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2530 : 38)

3.75 – 5.00	หมายถึง	บรรยากาศในการปฏิบัติงานดี
2.26 – 3.74	หมายถึง	บรรยากาศในการปฏิบัติงานดีพอใช้
1.00 – 2.25	หมายถึง	บรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

7.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

7.2 ศึกษาแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาของ กฤษณ์ เทียนสุวรรณ (2546) เกษสุดา ดันขุน (2545) ณัฐสินี หาญกิตติชัย (2541) ประยงค์ มีผล (2545) จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541) และทิพสุดา สีสาคีรคุณ (2545)

7.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาโดยอาศัยแนวคิดที่ได้จากข้อ 7.1 และ 7.2 แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

7.4 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.145 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 15 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 6.333 – 11.439

7.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อที่ 7.4 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8904

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ท่านและผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกัน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านบ้างบางครั้ง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ท่านรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับท่าน.....		✓			
(00)	ท่านรู้สึกท้อแท้ใจเพราะผู้บังคับบัญชาไม่สนใจ.....		✓			

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับท่านตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

ข้อ (00) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ท่านรู้สึกท้อแท้ใจเพราะผู้บังคับบัญชาไม่สนใจตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

จริง ให้คะแนน 4 คะแนน

จริงบ้าง ให้คะแนน 3 คะแนน

จริงน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาดี
2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาดีพอใช้
1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

8.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

8.2 ศึกษาแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานของ กฤษณ์ เทียนสุวรรณ (2546) เกษสุดา ดันขุน (2545) จักรุสินี หาญกิตติชัย (2541) ประยงค์ มีผล (2545) จิราภรณ์ ไทยกิจ (2541) และทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545)

8.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานโดยอาศัยแนวคิดที่ได้จากข้อ 8.1 และ 8.2 แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ และ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

8.4 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.145 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 14 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.277 – 12.744

8.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อที่ 8.4 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8912

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกัน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านบ้างบางครั้ง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันด้านการทำงาน โดยช่วยอธิบายเมื่อท่านไม่เข้าใจ.....				✓	
(00)	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน.....				✓	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันด้านการทำงาน โดยช่วยอธิบายเมื่อท่านไม่เข้าใจตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

จริง ให้คะแนน 4 คะแนน

จริงบ้าง ให้คะแนน 3 คะแนน

จริงน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานดี
2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้
1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

9.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

9.2 ศึกษาแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกฤษฎิ์ เทียนสุวรรณ (2546) เกษสุตา ดันขุน (2545) จัรัสณี หาญกิตติชัย (2541) ประยงค์ มีผล (2545) จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541) และทิพสุตา สีสาคีรคุณ (2545)

9.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยอาศัยแนวคิดที่ได้จากข้อ 9.1 และ 9.2 แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

9.4 นำแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.145 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำนวน 45 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.782 – 23.000

9.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อที่ 9.4 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8949

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างบางครั้ง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป.....		✓			
(00)	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน.....			✓		

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไปตรงกับ
ความรู้สึกของท่านมาก

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงบ้าง แสดงให้เห็นว่า งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันตรงกับความรู้
ความสามารถของท่านตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างบางครั้ง

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

จริง ให้คะแนน 4 คะแนน

จริงบ้าง ให้คะแนน 3 คะแนน

จริงน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

จริง ให้คะแนน 2 คะแนน

จริงบ้าง ให้คะแนน 3 คะแนน

จริงน้อย ให้คะแนน 4 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

3.75 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มาก
2.26 – 3.74	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปานกลาง
1.00 – 2.25	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่น้อย

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 2 ฉบับ ไปขออนุญาตรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เพื่อเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ และขออนุญาตนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ เพื่อขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบกับเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่ตอบเสร็จแล้วคืนภายใน 1 เดือน คือวันที่ 10 กรกฎาคม 2547 ถึงวันที่ 10 สิงหาคม 2547 โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 126 ฉบับ ได้คืนมา จำนวน 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.60

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ ทุกฉบับ จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

3. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยใช้สูตร t-test

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.2 วิเคราะห์หาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean of Squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศชาย
X_2	แทน	เพศหญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	ระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี
X_5	แทน	ระดับการศึกษาปริญญาตรี
X_6	แทน	ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
X_7	แทน	สถานภาพโสด
X_8	แทน	สถานภาพสมรส

X ₉	แทน	สถานภาพหม้าย
X ₁₀	แทน	รายได้
X ₁₁	แทน	ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยเกษตรบัณฑิต
X ₁₂	แทน	บุคลิกภาพ
X ₁₃	แทน	สุขภาพจิต
X ₁₄	แทน	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
X ₁₅	แทน	สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว
X ₁₆	แทน	บรรยากาศในการปฏิบัติงาน
X ₁₇	แทน	สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา
X ₁₈	แทน	สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ดังแสดงในตาราง 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านส่วนตัว จำแนกตาม อายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพและสุขภาพจิต ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวและสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ดังแสดงในตาราง 2

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ดังแสดงในตาราง 3

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ดังแสดงในตาราง 4 - 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ตัวแปร		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	24	20.7
	หญิง	92	79.3
	รวม	116	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	22.4
	ปริญญาตรี	21	69.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	9	7.2
	รวม	116	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	87	75.0
	สมรส	29	25.0
	หม้าย	0	0.0
	รวม	116	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และเพศหญิง 92 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 75 สถานภาพสมรส จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และไม่พบว่ามีสถานภาพหม้าย

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านส่วนตัว จำแนกตามอายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพและสุขภาพจิต ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละระดับตัวแปร ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านส่วนตัว จำแนกตามอายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพและสุขภาพจิต ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
อายุ	29.54	5.19	วัยผู้ใหญ่ตอนต้น
รายได้	9803.97	2477.79	ดีพอใช้
ประสบการณ์ทำงาน	2.04	1.13	น้อย
บุคลิกภาพ	51.62	5.99	แบบเอ
สุขภาพจิต	7.23	9.77	ดี
ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว	4.19	.49	มาก
สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว	4.63	.53	ดี
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.18	.58	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา	3.56	.64	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	.52	ดี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	3.26	.41	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการส่วนใหญ่ มีอายุเฉลี่ยอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น รายได้อยู่ในระดับดีพอใช้ มีประสบการณ์ทำงานน้อย มีบุคลิกภาพแบบเอ สุขภาพจิตดี ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่ในระดับมาก สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับดี บรรยากาศในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีพอใช้ สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอใช้ สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวแปรการณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด 18 ตัว ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) สถานภาพโสด (X_7) สถานภาพสมรส (X_8) สถานภาพหม้าย (X_9) รายได้ (X_{10}) ประสบการณ์ทำงาน (X_{11}) บุคลิกภาพ (X_{12}) สุขภาพจิต (X_{13}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{14}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว (X_{15}) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{18}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (Y) มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นคู่ โดยแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	Y
X1	1.000	-1.000**	-.050	.083	.011	-.148	.000	.000	.	-.170	.026	-.132	.120	-.180	-.275**	-.131	-.035	-.205*	.044
X2		1.000	.050	-.083	-.011	.148	.000	.000	.	.170	-.026	.132	-.120	.180	.275**	.131	.035	.205*	-.044
X3			1.000	.127	-.109	-.012	-.309**	.309**	.	.602**	.631**	-.052	-.057	-.007	.010	.045	.021	-.035	.185*
X4				1.000	-.818**	-.156	-.263**	.263**	.	-.182**	.153**	.062	-.072	-.007	-.006	-.088	-.096	-.046	-.096
X5					1.000	-.441**	.228*	-.228*	.	.006	-.126	-.115	.092	-.030	-.103	.035	.116	.110	.071
X6						1.000	.019	-.019	.	.272**	-.022	.101	-.046	.063	.186*	.076	-.049	-.118	.028
X7							1.000	-1.000**	.	-.157	-.233*	-.048	.114	.042	.016	-.077	.035	.110	.024
X8								1.000	.	.157	.233*	.048	-.114	-.042	-.016	.077	-.035	-.110	-.024
X9									.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
X10										1.000	.509*	.137	-.087	-.090	.036	.117	.012	.073	.244**
X11											1.000	-.131	-.077	-.139	-.082	-.133	-.054	-.123	.050
X12												1.000	-.098	.280**	.321**	-.177	-.025	.230*	.060
X13													1.000*	-.220**	-.330*	-.208*	-.223**	-.311**	-.323**
X14														1.000	.690**	.152	.224*	.303**	.120
X15															1.000	.166	.273**	.185*	.141
X16																1.000	.490	.218	.374**
X17																	1.000	.256	.609**
X18																		1.000	.438**
Y																			1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ (X_3) และรายได้ (X_{10})
2. ตัวแปรที่ไม่มีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) สถานภาพโสด (X_7) สถานภาพสมรส (X_8) สถานภาพหม้าย (X_9) ประสบการณ์ทำงาน (X_{11}) บุคลิกภาพ (X_{12}) สุขภาพจิต (X_{13}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{14}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว (X_{15}) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{18})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4 – 5

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นเกณฑ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	4	10.692	2.673	31.495**
Residual	110	9.336	.085	
Total	114	19.782		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₇	.344	.044	.532	.613	.376	68.062**
X ₁₇ X ₁₈	.262	.055	.324	.685	.469	49.459**
X ₁₇ X ₁₈ X ₁₀	.039	.000	.234	.715	.512	38.764**
X ₁₇ X ₁₈ X ₁₀ X ₁	.161	.070	.154	.731	.534	31.495**
R = .731						
R ² = .534						
SE = .255						
a = .612						

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์โดยนำตัวพยากรณ์เข้าสมการถดถอยที่ละตัวจนถึงที่สุดพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X₁₇) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X₁₈) รายได้ (X₁₀) และเพศชาย (X₁) ตามลำดับ และสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ได้ร้อยละ 47.20

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .612 + .344 X_{17} + .262 X_{18} + .039 X_{10} + .161 X_1$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .532 X_{17} + .324 X_{18} + .234 X_{10} + .154 X_1$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2547 จำนวน 116 คน เป็นเพศชาย 24 คน และเพศหญิง 92 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2547 จำนวน 116 คน เป็นเพศชาย 24 คน และเพศหญิง 92 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 ระดับการศึกษา

- 1.1.4 สถานภาพสมรส
- 1.1.5 รายได้
- 1.1.6 ประสบการณ์ทำงาน
- 1.1.7 บุคลิกภาพ
- 1.1.8 สุขภาพจิต
- 1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว
 - 1.2.1 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
 - 1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว
- 1.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่
 - 1.3.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน
 - 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา
 - 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน
- 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ซึ่งมี 9 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของ เจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7120

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) เป็นแบบสอบถามที่ขออนุญาตใช้จากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6598

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8082

ตอนที่ 6 แบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8628

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8904

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8912

ตอนที่ 9 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8949

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 2 ฉบับ ไปขออนุญาตรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เพื่อเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ และขออนุญาตนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ เพื่อขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบกับเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่ตอบเสร็จแล้วคืนภายใน 1 เดือน คือ วันที่ 10 กรกฎาคม 2547 ถึงวันที่ 10 สิงหาคม 2547 โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 126 ฉบับ ได้คืนมา จำนวน 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.06
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ (X_{10}) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{18}) และอายุ (X_3)

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต (X_{13})

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ มี 12 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) สถานภาพโสด (X_7) สถานภาพสมรส (X_8) สถานภาพหม้าย (X_9) ประสบการณ์ทำงาน (X_{11}) บุคลิกภาพ (X_{12}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{14}) และสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว (X_{15})

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปร ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังตัวแปรที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{18}) รายได้ (X_{10}) และเพศชาย (X_1) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้ร้อยละ 47.20

5. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .612 + .344 X_{17} + .262 X_{18} + .039 X_{10} + .161 X_1$$

5.2 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .532 X_{17} + .324 X_{18} + .234 X_{10} + .154 X_1$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าอภิปรายได้ ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน และอายุ อภิปรายได้ ดังนี้

1.1 รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะรายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนและครอบครัวอย่างเพียงพอ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้จากการปฏิบัติงานมาก จึงมีกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ดังที่ สมยศ นาวิการ (2533 : 40) กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความเป็นเลิศของบุคลากรในองค์กร คือ การให้ค่าตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรและครอบครัวอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ มีผล (2545 : 67) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัทไหมทอง จำกัด พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพราะรายได้เป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิตของพนักงานและพนักงานทุกคนต้องการผลตอบแทนที่ดีและคุ้มค่ากับการทำงาน

1.2 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีอากาศถ่ายเทได้เป็นอย่างดี มีการดูแลรักษาความสะอาดในที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงาน ปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ รวมทั้งมีวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอ ทันสมัย มีคุณภาพ และมีจำนวนเจ้าหน้าที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ เบอร์เนต (สมบุญ เกาพัฒนา. 2520 ; อ้างอิงจาก Bernard. 1966) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสิ่งของต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากร ให้อยู่ในสภาพเป็นที่พอใจแก่ทุกคน จะช่วยให้บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพสุดา สิลากิติคุณ (2545 : 66) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี และความพร้อมในการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

1.3 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในอันที่จะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การให้ความเคารพนับถือและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จตามกำหนด การเชื่อมั่นในความสามารถและยอมรับในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ย่อมทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกัน ถ้าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและให้ความสำคัญเป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน พิจารณาผลงานของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือแก่เจ้าหน้าที่ สิ่งเหล่านี้ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกอบอุ่น มีไมตรีจิตต่อกัน มีความสุขและเป็นแรงจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน ดังที่ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 24) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ ได้แก่ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

1.4 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ มีการติดต่อสื่อสารที่แสดงความเป็นมิตรและความจริงใจต่อกัน ประสานงานและส่งต่องานให้กันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในด้านการทำงาน และด้านส่วนตัว ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ แอปเปิลไวท์ (สังคม โทบุรินทร์. 2536 : 39 ; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น การมีความสุขในการทำงาน เพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปมนุษย์จะชอบอยู่กับคนอื่นและไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เพื่อนยอมรับ การทำให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงาน

1.5 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่มีอายุมากขึ้น ต้องการงานที่มีลักษณะที่ใช้ความรู้ ความสามารถและความคิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้น จึงมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูง ดังที่ ทศนา บุญทอง (2533 : 190) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการทำงานที่ดีมีคุณภาพแล้ว บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาร์ริตัน หิริญโร

(2532 : 54-57) ที่ศึกษาแบบผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยอาจารย์ในกลุ่มที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ในกลุ่มที่มีอายุน้อย และงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ มะวิญฐ (2545 : 90) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และกลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่มีสุขภาพจิตดี (ซึ่งมีคะแนนน้อย) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีสุขภาพจิตดี มีความสามารถในการปรับตัวและจิตใจ มีอารมณ์มั่นคง สามารถคิดและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง จึงไม่รู้สึกท้อแท้และพยายามแก้ไขปัญหามือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีกำลังใจและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังที่ วิภาพร มาพบสุข (2540 : 450-455) กล่าวว่า บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี จะรู้จักและเข้าใจตนเองได้ดี มีการปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งบุคคลที่มีการปรับตัวดี มักจะมีการรับรู้ดี มีสติปัญญาดี มีไหวพริบปฏิภาณ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถขจัดความทุกข์ ความเครียด ความขัดแย้งทางใจและความคับข้องใจออกไปได้ ทำให้ชีวิตมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ มี 12 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด สถานภาพสมรส สถานภาพหม้าย ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว อภิปรายได้ ดังนี้

3.1 เพศชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ชายบางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เจ้าหน้าที่ชายบางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่ชายบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ชายต้องการได้รับการยอมรับนับถือ การชมเชยและยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน จึงมีความขยัน อดทน มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจและกล้าปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ วิภาพร มาพบสุข (2540 : 270) ที่กล่าวว่า ความต้องการยอมรับเป็นแรงจูงใจทางจิตหรือสังคมที่จูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น และเมื่อเทียบความต้องการความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จใน

การงานสูงกว่าผู้หญิง ผู้หญิงจะคอยฟังฟังผู้อื่นมากกว่าผู้ชาย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ มะวิญธร ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด (2545 : 90) พบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แตกต่างกัน โดยพนักงานชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานหญิง ในทุกลำดับขั้น ทั้งนี้เพราะพนักงานเพศชายที่ปฏิบัติงานในสายงานโรงงานส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นช่างผู้ควบคุมเครื่อง จึงต้องใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานมากกว่า สามารถทำงานล่วงเวลาได้ และมีเงินเดือนค่าตอบแทนที่มากกว่าพนักงานหญิงที่มีตำแหน่งพนักงานตรวจวัด ซึ่งมีค่าของงานแตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่ชายบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ชายที่มีลักษณะอ่อนแอ ไม่ขยัน อดทน ไม่กล้าแสดงออก ขาดความเป็นผู้นำ ทำให้ไม่มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานและไม่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้

3.2 เพศหญิง ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่หญิงบางคนอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่หญิงบางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่หญิงบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่หญิงสามารถปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ และสนใจสิ่งต่างๆ รอบตัว ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่หญิงบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่หญิงบางคนไม่ชอบปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ ซึ่งลักษณะดังกล่าวอาจเกิดจากการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว บิดามารดาคอยให้ความช่วยเหลือตลอดเวลา จึงขาดความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานใดๆ ก็ไม่สำเร็จเรียบร้อย ทำให้ขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วิภาพร มาพบสุข (2540 : 372 ; อ้างอิงจาก นิภา นิธยาน. 2520) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการทะนุถนอมแบบทารก จะทำให้มีพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายทารกและถดถอย เชื่อฟังและยอมตาม มีความรู้สึกไม่อบอุ่นและปลอดภัย บางครั้งก็ก้าวร้าว ซื่อฉลาด และปรับตัวได้ยาก

3.3 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ น้อย จึงใฝ่หาความรู้ รับฟังคำแนะนำจากผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพื่อพัฒนาตนเอง จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่งานวิจัยของ โชติ เกิดบัญญัติ (2539 : 81) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี

พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองต่ำต้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาสูง ทั้งๆ ที่มีความรู้ความเข้าใจในงานมากกว่า ไม่ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีการศึกษาในระดับหนึ่ง ต้องการนำความรู้ที่ได้ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ใฝ่หาความรู้และแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งมีความเอาใจใส่ ต้องการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่งานวิจัยของ สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 98) ที่ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รู้สึกว่ามีความรู้ความเข้าใจในงานมากอยู่แล้ว ไม่ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งไม่ต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในงาน จึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.5 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถมากกว่าคนอื่น มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีเงินเดือนมากขึ้นและมีความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นจึงตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย ดังที่งานวิจัยของ นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 138) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานในเรื่องความมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานและเสนอแนะมากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ไม่จำเป็นต้องกระตือรือร้นปฏิบัติงานเหมือนเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ ที่มีการศึกษาค่ำกว่าและไม่จำเป็นต้องแสวงหาความรู้อีก ดังที่งานวิจัยของ สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538 : 28) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาจะไปลดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากไปเพิ่มความคาดหวังจากงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่คาดหวังในสถานที่ทำงาน และคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

3.6 สถานภาพโสด ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดบางคน ก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสด สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาที่ต้องให้แก่ครอบครัว ไม่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่งานวิจัยของ โรสและรัสเซล (Rose.; & Ruseel.1983 ; อ้างอิงจาก เกษสุดา ตันชน. 2545 : 77) ที่ศึกษาความท้อแท้ของบุคลากรในศูนย์ให้คำปรึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่เป็นโสดมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่าบุคลากรที่มีครอบครัวแล้ว

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสด จะมีอิสระในการตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ง่าย มีความรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.7 สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสและคู่สมรสมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดความสุขในครอบครัว ช่วยกันทำงานเพื่อสร้างฐานะความมั่นคงให้กับครอบครัว และแสวงหาความก้าวหน้าในงานอยู่เสมอ ดังที่งานวิจัยของ โซติ เกิดบุญทิด (2539 : 82) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มี

สถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งการประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพโสด

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวมาก ทำให้ความสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี เกิดความเหนื่อยหน่ายและท้อแท้ในชีวิตครอบครัว จึงขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

3.8 สถานภาพหม้าย ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพหม้ายบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพหม้ายบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพหม้ายบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพหม้ายรู้สึกว่าเป็นอิสระและมีประสบการณ์มากกว่าคนอื่น จึงมุ่งมั่นทำงานเพื่อแสวงหาความก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพหม้ายบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพหม้ายรู้สึกเหงา ว้าเหว่ ท้อแท้ กับสภาวะแวดล้อมหรือเรื่องราวต่างๆ ในอดีต จึงขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

3.9 ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานมากบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก จะมีความรู้ ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี มีทักษะในการทำงานสูง มีความเป็นอิสระในการทำงานภายใต้กรอบ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และมีการสั่งสมประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมานาน จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ดีกว่า จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่งานวิจัยของ ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2537 : 83) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปด้วย

เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานมากบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน การปฏิบัติงานในลักษณะเดิมๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกรออยากเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการต้องพบกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เป็นนิจ มีผลทำให้เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน ดังที่งานวิจัยของ โสภณ ธนะมัย (2517 : 60) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่าย ปฏิบัติงานมูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุชาติดา

นิภาพันธ์ (2525 : 72) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู พบว่า ระยะเวลารับราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.10 บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบเอบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบเอบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย และเจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบบีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบบีบางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบเอบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ชอบแข่งขัน ชอบทำงานให้ได้มากๆ ใช้เวลาน้อยๆ มีความรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อทำงานให้ได้ปริมาณงานและให้งานเสร็จในเวลาที่กำหนด ดังนั้นเจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ดังที่งานวิจัยของ เกษม กลัดแพ (2537 : 146-147) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูวิชาการในกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการทำงานในด้านร่วมปฏิบัติงานวางแผนการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียนและด้านให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมกรกลุ่มในการพิจารณาแนวทางพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ครูวิชาการในกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความคิดเห็นสูงกว่าครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบบี

เจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบเอบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ พบกับความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือทำให้งานไม่เสร็จในเวลาที่กำหนด ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกอยากจะเปลี่ยนงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบบีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบบี สามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนที่หน่วยงานกำหนด มีความสุขกับงานที่ทำ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่งานวิจัยของ สดรูปและคนอื่นๆ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล, 2533 : 19-20 ; อ้างอิงจาก Strube.; et al. 1986) ที่ศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความพากเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี มีความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และความเพียรพยายามมีความสัมพันธ์ทางบวก

เจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบบีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบบีรู้สึกเบื่อหน่ายกับปริมาณงานที่มากเกินไปกำลังความสามารถ และต้องทำให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา รู้สึกไม่ผ่อนคลาย เครียด จึงไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.11 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการสร้างรายได้ให้มากขึ้น เพื่อความมั่นคงและความสุขของสมาชิกในครอบครัว จึงเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่งานวิจัยของ เกษสุดา ดันขุน (2545 : 74) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีภาระค่าใช้จ่าย การศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพของสมาชิก รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ของครอบครัว ซึ่งถ้ารับผิดชอบมาก ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อที่จะเพียงพอกับภาระรับผิดชอบที่มีอยู่

เจ้าหน้าที่ที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว รู้สึกว่ารายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว ไม่สามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวให้มีความสุขได้ มีความรู้สึกอยากจะเปลี่ยนงาน จึงขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.12 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ที่มีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในครอบครัวบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในครอบครัวรู้สึกอบอุ่น มีกำลังใจ เนื่องจากสมาชิกในครอบครัวคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่งานวิจัยของ ประยงค์ มีผล (2545 : 95) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้า บริษัทไหมทอง จำกัด พบว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสัมพันธภาพภายในครอบครัวที่ดี สมาชิกในครอบครัวจะให้ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาเวลาที่มีปัญหา ทำให้พนักงานมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในครอบครัวบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในครอบครัวรู้สึกว่าตนเองมีครอบครัวคอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือตนเองเสมอ เมื่อมีปัญหาจึงคิดที่จะเปลี่ยนงาน ไม่หาทางแก้ปัญหาและหลีกเลี่ยงงาน

4. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด มี 4 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน รายได้ และเพศชาย อภิปรายได้ ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับแรก แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ เป็นบุคคลที่เจ้าหน้าที่มีความคาดหวังที่จะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดี ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงานเมื่อเจ้าหน้าที่มีปัญหา ให้ความยุติธรรมแก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนการให้ความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกสบายใจและเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ ปาหาณี จิตติวัฒนา (2541 : 34-35) ได้เสนอเทคนิคการสร้างแรงจูงใจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ผลตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงิน อันได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสอย่างยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสามารถของตนเอง การเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพอใจและรู้สึกอบอุ่น การให้เกียรติและถือระดับความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงสภาพจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่และไม่ควรให้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ขัดแย้ง ขัดขืนและไม่ให้ความร่วมมือ โดยเฉพาะการไม่ให้ความร่วมมือในระยะยาว สอดคล้องกับ ประทวน โคตสาร (2535 : 204-209) ที่ได้เสนอการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการบริหาร ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักส่งเสริม ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่จู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชายามยากลำบากและมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และควรหลีกเลี่ยงการข่มขู่ผู้ใต้บังคับ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สอง แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ต้องมีการติดต่อสื่อสาร มีความเป็นมิตรกัน จริงใจต่อกัน ประสานงานและส่งต่องานให้กันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นี้ ให้ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานร่วมกันดำเนินไปด้วยดี ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดั่งที่ แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปรีนทร์. 2536 : 39 ; อ้างอิงจาก Applewhite.1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น การมีความสุขในการทำงาน เพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปมนุษย์จะชอบอยู่กับคนอื่นและไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เพื่อนยอมรับ การทำให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพร ถาวรรัตน์ (2544 : 76) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สัมพันธภาพของข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เกษสุดา ต้นขุน (2545 : 83) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่า สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด

4.3 รายได้ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสาม แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้จากการปฏิบัติงานมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะรายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนและครอบครัวอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ที่มีความคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยเมื่อตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุดหรือเกินความคาดหวัง ก็จะคาดหวังถึงรายรับหรือค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการปฏิบัติงานหรือหาโอกาสในการปรับเงินเดือนของตนให้สูงขึ้นไปอีก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีผลตอบแทนเป็นเป้าหมาย ดังที่ ลีอ็อก (ผาณิต สกุลวัฒน์. 2537 : 22 ; อ้างอิงจาก Lock. 1976) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบันก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตน อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ พันธ์ หันนาครินทร์ (2524 : 104) ที่กล่าวถึงความสำคัญของรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับว่า ค่าตอบแทนที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่จะสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคล ทั้งในด้านเศรษฐกิจและส่วนตัว ดังนั้น ค่าตอบแทนจึงถือเป็นเครื่องล่อใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติ เกิดบุญชิต (2539 : 82) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานีนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่การประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 7,000 บาท และรายได้ 7,001 - 9,000 บาท

4.4 เพศชาย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสี่ ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย แสดงว่า เจ้าหน้าที่ชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ชายมีความรู้สึกว่าเป็นผู้นำครอบครัว ต้องทำงานเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว และดูแลสมาชิกในครอบครัวให้มีความสุข ประกอบกับการสามารถทำงานล่วงเวลาได้ และสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ชายเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม หอมคำวะ (2536 : 103-104) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการขอโอนเข้ารับราชการตำแหน่งนักวิชาการศึกษานักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัวเกี่ยวกับเพศ มีแรงจูงใจส่วนรวมแตกต่างกัน โดยนักวิชาการชายมีแรงจูงใจสูงกว่านักวิชาการหญิง เพราะการไปรับตำแหน่งมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ทำให้นักวิชาการหญิงไม่สะดวกที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545 : 57) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานหญิงในทุกๆ ด้าน ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยมีแรงจูงใจด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียงมากที่สุด และมีแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงน้อยที่สุด ทั้งนี้ พนักงานชายมีความต้องการยาและเวชภัณฑ์สำหรับการเจ็บป่วยฉุกเฉิน ต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรและมีความรู้สึกภูมิใจในผลงานของตน

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. งานวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบทั่วตัวแปรที่ส่งผลและสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด มี 4 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน รายได้ และเพศชาย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายให้เจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเจ้าหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น เช่น ควรมีการพบปะพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกัน และควรจัดให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ โดยการจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

ข. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยหรืออาจารย์พิเศษที่สอนในมหาวิทยาลัยเอกชนบัณฑิต

3. ควรนำตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา ไปพัฒนาโดยใช้การทดลองด้วยเทคนิคทางจิตวิทยาต่างๆ เช่น ใช้กิจกรรมกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ ทองสมัคร. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กฤตยา อารยะศิริ. (2543). เอกสารคำสอน รายวิชาจิตวิทยาการทำงาน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- กฤษณ์ เทียนสุวรรณ. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2546). จิตวิทยาทั่วไป : *General Psychology*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: แผนกตำราและคำสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษสุตา ดันขุน. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกษม กลัดแพ. (2537). ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2540). ข้อคิดเพื่อความสำเเร็จ. กรุงเทพฯ: ชัดเชสมิเดีย.
- ชนิษฐา วิเศษสาทร และมุกดา ศรียงค์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. โครงการตำราร่วมคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ.
- จรรยา เกษศรีสังข์. (2537). วิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- จารุวรรณ เสวกวรรณ. (2517). ความพึงพอใจในงานของพยาบาล กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภา เต็งไธรัตน์; และคนอื่นๆ. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรัสสินี หาญกิตติชัย. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชมพูนุช พงษ์ศิริ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนินทร์ เกตุขำ. (2532). ความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยพร ถาวรรัตน์. (2544). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข. (2530). ทฤษฎีการจูงใจ : *Theory of Persuasion* (AP 303). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธ์. (2523). ความพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนา บุญทอง; และคนอื่นๆ. (2528). การพยาบาลกับการป้องกันโรคทางจิต, เอกสารการสอนวิชากรณีเลือกสรรการพยาบาลมารดา ทารก และการพยาบาลจิตเวช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

- ทิพมาศ แก้วชิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เทพพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพวัลย์ สุชาติ. (2530). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์; และคนอื่นๆ. (2539, มกราคม-มีนาคม). GHQ ฉบับภาษาไทย. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 41(1).
- นฤมล วินิจวงษ์. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท Infonet Thailand. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในงานการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิภา นิธยาน. (2520). การปรับตัวและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สารศึกษาการพิมพ์.
- เบญจมาภรณ์ มะวิญธร. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประยงค์ มีผล. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้า บริษัทไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปภาณี ฐิติวัฒนา. (2541). หนังสือเรียน จิตวิทยาการทำงาน (3000-1602) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษา.
- ผาณิต สกลวัฒน์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พาณิชยศาสตร์มหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตการพิมพ์.
- พนัส หันนาครินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์
- พริพรด หุ่นเจริญ. (2535). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
 ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพบูลย์ เทวรักษ์. (2539). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพลิน ผ่องใส. (2536). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- ปิญญู สาธร. (2521). *หลักการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุภา.
- มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. (2546). *เอกสารประกอบพิธีประสาทปริญญาบัตร ประจำปีการศึกษา*
 2545. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย. (2546). *คู่มือการจัดทำปรินญาณิพนธ์และ*
สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฯ.
- ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น. (2537). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำ*
สถานีอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2525). *สุขวิทยาจิตและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2525). *การจูงใจในองค์การธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. กรุงเทพฯ:
 ไทยวัฒนาพานิช.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). *จิตวิทยาทั่วไป : General Psychology*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมวิชาการ.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- สนธิ์ คชสิทธิ์. (2524). *สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา*
เอกชน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมบุญ เกาพัฒนา. (2520). *ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์*
กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2521). *การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน*
ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
 มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยศรี. ถ่ายเอกสาร.

- สังคม โทปรินทร์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ นิภานันท์. (2525). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สุภาณี ทยาธรรม (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิทย์ แสนสุข. (2544). ศึกษาวิจัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. กลุ่มงานกฎหมาย. (2544). รายงานการศึกษาวิเคราะห์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในกรอบภารกิจของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา เล่มที่ 4. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานฯ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2544). ภาคผนวก 4 รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เสนอต่อดະรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2544). รายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา เสนอต่อดະรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานกฤษฎีกา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิชัย อุดตระกูล. (2540). หนังสือเรียน หลักการจัดการ (3200-0104) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษา.
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- สุภาณี กลิ่นหอม. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ ณะมัย. (2517). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงาน มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อารี พันธุ์ณี. (2538). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดันอ้อ.
- _____. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไยไหม.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). *แบบผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาคม หอมคำวะ. (2536). *แรงจูงใจในการขอโอนเข้ารับราชการตำแหน่งนักวิชาการศึกษาของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริการการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). *ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Andreas, Burton G. (1970). *Experimental Psychology*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Barnard, Chester. (1974). *The Functions of the Execution*. 30th Anniversary ed. Cambridge: Harverd University.
- Batten, J. D. (1989). *Tough Minded Leadership*. New York: American Management.
- Berelson, Bernard; & Gary, Steiner A. (1964). *Human Behavior*. New York: Harcourt.
- Bovee, C. L.; et al. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Chruden, Herbert J.; & Arthur W. Sherman. (1968). *Personal Management*. 3rd ed. Cincinnati: South Western.
- Evans, Martin T. (1971, May-June). Managing the New Manager. *Personnel Administration*. 34 : 31-38.
- Harriman, Phillip L. (1947). *Dictionary of Psychology*. New York: The Philosophical Library.
- Herzberg, Frederocl. (1959). Bernard Mansner and Barbara Block Sngderman. *The Motivation of Work*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.

- Jamann, Jean. (1975). *Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Program*. Dissertation Abstracts in Humanities and Social Science.
- Johnton, Ruth; & Rorald A. Bavin. (1973, June). Herzberg and Job Satisfaction. *Personnel Practice Bulletin*. 29(2) : 136-141.
- Kenly, Karen E.; & Kent B. Houston. (1985). Type A Behavior in Employed Women : Relation to work, Marital and Leisure Variable, Social Support, Stress, Tension, and Health. *Journal of Personality and Social Psychology*. 48(4) : 1067-1079.
- Kleiwer, Wendy; & Gerdi Weidner. (1987). Type A Behavior and Aspiration : A Study of Parents and Children's Goal Setting. *Developmental Psychology*. 23(2) : 204-209.
- Knootz, Harold. (1980). *Management*. 7th ed. Tokyo: McGraw-Hill.
- Koerner, Beverly L. (1981, January-February). Selected Correlates of Job Performance of Community Health Nurse. *Nursing Research*. 30 : 43-48.
- Lindgren, Henry. (1976). *Educational Psychology in Classroom*. New York: John Wiley & Sons.
- Luthans, Fred. (1980). *Organization Behavior*. 3rd ed. Tokyo: McGraw-Hill.
- Maslow, Abraham. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Boston University.
- Murry, Edward J. (1961). *Motivation and Emotion*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hill.
- Myers, M. T.; & Myers, G. E. (1982). *Managing by Communication an Organization Approach*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Pigors, Pool; & Charles A. Mayers. (1981). *Personnel Administration*. 9th ed. Tokyo: McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P. (1997). *Essentials of Organizational Behavior*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sanford, Fillmore H.; & Wrightman, Lawrence S. (1970). *Psychology*. 3rd ed. Belmony: Books Cole.
- Savery, L.K. (1989, May). Job Satisfaction and Nurses. *Journal of Managerial Psychology*. 10(4) : 11-16.
- Stavitt, Binab B.; et al. (1978, March-April). Nurse's Satisfaction with Their work Situation. *Nursing Research*. 27(2) : 144-147.
- Schwartz, David D.; et al. (1986). Influence of Personal and Universal on the Subsequent Performance of Persons with Type A type B Behavior Patterns. *Journal of Personallly and Social Psychology*. 51(20) : 459-462.
- Strube. Michael J.; & Susan M. Boland. (1986). Postperformance Attributions and Task Persistence Among Type A and B Individual : Clarification. *Journal of Personallly and Social Psychology*. 50(2) : 413-420.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
หนังสือขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศร 0519.12/๕๘๔๘

วันที่ ๗ กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนภาพร อยู่ถาวร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ” โดยมี อาจารย์วีไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ให้ นางสาวนภาพร อยู่ถาวร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

/นส. ๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกียรติสิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/๗๒/1



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๒ กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอให้แบบคัดกรองสุขภาพจิต

เรียน นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิท

เนื่องด้วย นางสาวนภาพร อยู่ถาวร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ” โดยมี อาจารย์วีไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนภาพร อยู่ถาวร ได้ใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7551316-7 มือถือ 01-7094095

ที่ ศธ 0519.12/๒๗๐๗



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนภาพร อยู่ถาวร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจํามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ” โดยมี อาจารย์ยวีร์ไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ประจํามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจํามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ในระหว่าง เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนภาพร อยู่ถาวร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเชชากุล)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานกณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 09-6685866

ที่ ศธ 0519.12/๗๒๓ 3



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เนื่องด้วย นางสาวนภาพร อยู่ถาวร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจํามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ” โดยมี อาจารย์ยวีร์ไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ประจํามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ตอบแบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนภาพร อยู่ถาวร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7551316 – 7 มือถือ 01-7094095

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถาม

เรื่อง : ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 9 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 6 แบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 9 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว สภาพความเป็นจริงและความปรารถนาหรือความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด คำตอบที่ได้ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงาน เพราะคำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ แต่จะนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มากที่สุด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริง ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยตอบให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดและเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านให้ครบถ้วน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย

5. รายได้ บาท ต่อเดือน

6. ประสบการณ์ทำงาน ปี (ประสบการณ์ทำงานที่มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านบ้างบางครั้ง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ท่านจะเร่งรีบให้งานต่างๆ เสร็จโดยเร็ว			✓		
(00)	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ				✓	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงบ้าง แสดงให้เห็นว่า ท่านจะเร่งรีบให้งานต่างๆ เสร็จโดยเร็ว ตรงกับการกระทำของท่านบ้างบางครั้ง

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจตรงกับ การกระทำของท่านน้อย

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ท่านไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะขณะที่ท่านทำงาน					
2.	ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนไม่สามารถทำ สิ่งที่ตั้งใจได้					
3.	ท่านรู้สึกเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มี ลูกค้าแน่น					
4.	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จบ ท่านรู้สึกทนไม่ได้					
5.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับ เวลา					
6.	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่ต้องกระตือรือร้นในการ ทำงาน					
7.	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้เสร็จ					
8.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวรอเพื่อรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร หรือที่ทำการไปรษณีย์					
9.	ท่านทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่าง ขอไปที					
10.	ท่านไม่ต้องการเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดพร่ำเพรื่อ					
11.	เมื่อท่านต้องทำในสิ่งซ้ำซาก ท่านรู้สึกหงุดหงิด					
12.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำงาน ท่านรีบทำงานนั้นให้เสร็จก่อนเวลากำหนด					
13.	ท่านรู้สึกเบื่อที่ต้องฟังคนพูดเรื่องไร้สาระ โดยหาทาง เลี่ยงออกมาในทันที					
14.	เมื่อท่านมีนัด ท่านมักไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
15.	ท่านพร้อมทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน					

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60)

ตัวอย่าง แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่าน ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีตและ กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะที่ผ่านมาท่าน.....

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แย่กว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก
2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
3. รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการประเมินการรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตัวอย่าง แบบสอบถามการประเมินการรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างบางครั้ง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องรับผิดชอบต่อรายจ่ายของครอบครัว				✓	
(00)	ท่านยินดีที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายของครอบครัว				✓	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องรับผิดชอบต่อรายจ่ายของครอบครัวของท่านตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า ท่านยินดีที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายของครอบครัวตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัว					
2.	ท่านยินดีที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัว					
3.	ท่านเบื่อกับที่ต้องรับผิดชอบในเรื่องการศึกษาแก่สมาชิกในครอบครัว					
4.	ท่านเต็มใจดูแลและส่งเสริมสุขภาพสมาชิกในครอบครัวให้แข็งแรงอยู่เสมอ					
5.	ท่านเห็นว่าการดูแลในเรื่องรายจ่ายของครอบครัวเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ					
6.	ท่านรู้สึกพอใจที่สมาชิกทุกคนไว้วางใจให้ท่านได้จัดหาสิ่งจำเป็นในบ้าน					
7.	ท่านดูแลปรนนิบัติสมาชิกในครอบครัวเมื่อป่วยไข้ไม่สบาย					
8.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องดูแลเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัว					
9.	ท่านรู้สึกว่าสมาชิกในครอบครัวใช้จ่ายเงินอย่างสิ้นเปลือง					
10.	ท่านต้องการให้สมาชิกในครอบครัวประหยัดและเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็น					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ท่านและสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อกัน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านบ้างบางครั้ง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องรับฟังเรื่องราวของสมาชิกในครอบครัว		✓			
(00)	ข้าพเจ้าจะใช้เวลากับครอบครัวก่อนเมื่อมีเวลาว่าง		✓			

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องรับฟังเรื่องราวของสมาชิกในครอบครัวตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

ข้อ (00) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ท่านจะใช้เวลากับครอบครัวก่อน เมื่อมีเวลาว่างตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อเจ้าหน้าที่					
1.	เมื่อท่านมีปัญหา สมาชิกในครอบครัวจะคอยเป็นกำลังใจให้เสมอ					
2.	สมาชิกในครอบครัวยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
3.	สมาชิกในครอบครัวให้ความช่วยเหลือท่านด้วยความเต็มใจ					
4.	ท่านร่วมกิจกรรมของครอบครัวเสมอ					
5.	สมาชิกในครอบครัวร่วมแสดงความคิดเห็นในโอกาสสำคัญของท่านเสมอ					
6.	สมาชิกในครอบครัวไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน					
7.	สมาชิกในครอบครัวไม่ให้ความนับถือในตัวท่าน					
8.	สมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือท่านอย่างไม่เต็มใจ					
9.	สมาชิกในครอบครัวไม่พอใจเมื่อท่านคอยดักเตือน					
10.	สมาชิกในครอบครัวจะขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อมีปัญหา					
	ข. การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ต่อสมาชิกในครอบครัว					
11.	ท่านไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว					
12.	ท่านแสดงความชื่นชมเมื่อสมาชิกในครอบครัวประสบความสำเร็จ					
13.	ท่านไม่ให้ความสนใจในเรื่องส่วนตัวของสมาชิกในครอบครัว					
14.	ท่านให้ความช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวทุกครั้งเมื่อมีปัญหาในครอบครัว					
15.	ท่านชอบออกคำสั่งให้ทุกคนกระทำตาม					
16.	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัว					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
17.	ท่านรู้สึกเบื่อนายที่ต้องรับฟังเรื่องราวของสมาชิก ในครอบครัว					
18.	ท่านให้เวลากับครอบครัวก่อน เมื่อมีเวลาว่าง					
19.	ท่านอยากทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกทุกคนใน ครอบครัว					
20.	ท่านมักมีของขวัญเล็กน้อยให้กับสมาชิกในครอบครัว ในวันสำคัญเสมอ					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ตัวอย่าง แบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงบ้างบางครั้ง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์เพียงพอ					✓
(00)	สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่เก่าชำรุด				✓	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์เพียงพอตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่เก่าชำรุดตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. สถานที่ทำงาน					
1.	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม					
2.	สถานที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากทำงาน					
3.	หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงานไว้สะดวกสบาย					
4.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวก					
5.	อากาศภายในที่ทำงานถ่ายเทได้ดี					
6.	สภาพห้องทำงานไม่มีความเป็นระเบียบ					
7.	ห้องทำงานคับแคบ					
8.	ห้องทำงานปราศจากกลิ่นจากห้องน้ำและท่อระบายน้ำ					
9.	สถานที่ทำงานมีเสียงดังรบกวน					
	ข. วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน					
10.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
11.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่สะดวกต่อการใช้งาน					
12.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
13.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน เช่น กระดาษ กรรไกร ที่เย็บกระดาษ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
14.	หน่วยงานของท่านมีตู้เก็บเอกสารเพียงพอต่อการใช้งาน					
15.	หน่วยงานของท่านมีโต๊ะและเก้าอี้ที่เก่าและชำรุด					
16.	คอมพิวเตอร์มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ใช้งาน					
17.	โทรศัพท์ โทรสารมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการใช้งาน					
	ค. อัตรากำลัง					
18.	หน่วยงานของท่านจัดอัตรากำลังคนได้เหมาะสมกับงาน					
19.	หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ท่านและผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกัน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านบ้างบางครั้ง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ท่านรู้สึกกับผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับท่าน		✓			
(00)	ท่านรู้สึกท้อแท้ใจเพราะผู้บังคับบัญชาไม่สนใจ		✓			

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับท่านตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

ข้อ (00) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ท่านรู้สึกท้อแท้ใจเพราะผู้บังคับบัญชาไม่สนใจตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่					
1.	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไม่เป็นกันเองกับท่าน					
2.	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว					
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง					
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม					
5.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
6.	ผู้บังคับบัญชามักใช้กิริยาจาไม่สุภาพกับท่านอยู่เสมอ					
7.	ท่านมักถูกผู้บังคับบัญชาดำหนดต่อหน้าผู้อื่นเป็นประจำ					
8.	ท่านมีความลำบากใจหากต้องเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาของท่าน					
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม					
10.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสสนับสนุนท่านด้านการทำงานอย่างเต็มที่					
	ข. การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา					
11.	ท่านให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ					
12.	ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา					
13.	ท่านไม่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชามาสนใจเรื่องส่วนตัวของท่าน					
14.	ท่านต้องการปรึกษาผู้บังคับบัญชาเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น					
15.	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกัน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านบ้างบางครั้ง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันด้านการทำงาน โดยช่วยอธิบายเมื่อท่านไม่เข้าใจ				✓	
(00)	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน				✓	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันด้านการทำงาน โดยช่วยอธิบายเมื่อท่านไม่เข้าใจตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านน้อย

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ฟังพาท้ายซึ่งกัน และกันด้านการทำงาน โดยช่วยอธิบายเมื่อท่านไม่ เข้าใจ					
2.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
3.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี					
4.	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน					
5.	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงานเสมอ					
6.	ท่านติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร					
7.	ในการปฏิบัติงาน ท่านมีข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่นบ่อย					
8.	ในหน่วยงานของท่านมักมีปัญหาระหว่างเพื่อน ร่วมงาน					
9.	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเท่าที่ สามารถช่วยได้					
10.	ท่านยินดีรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง					
11.	เพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยความจริงใจ					
12.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำแนะนำที่มีประโยชน์แก่ ท่านเสมอ					
13.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเป็นกันเองและแสดง ความเป็นมิตรกับท่านอยู่เสมอ					
14.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อท่านขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานใดก็ตาม					

ตอนที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างบางครั้ง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป		✓			
(00)	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน			✓		

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไปตรงกับ
ความรู้สึกของท่านมาก

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงบ้าง แสดงให้เห็นว่า งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันตรงกับความรู้
ความสามารถของท่านตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างบางครั้ง

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
2.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย					
3.	ท่านมีอิสระในการจัดระบบงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม					
4.	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
5.	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีส่วนช่วยให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มขึ้น					
6.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากจนเกินกำลังความสามารถของท่าน					
7.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
8.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความสับสนอยู่เสมอ					
9.	งานที่ท่านปฏิบัติยังมีลักษณะที่ท้อแท้ให้ยากทำต่อไป					
10.	ท่านรู้สึกไม่เป็นอิสระด้านความคิดในการทำงาน					
11.	ท่านรู้สึกถูกกดดันในด้านการปฏิบัติงาน					
	ข. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
12.	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
13.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ					
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
15.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าน้อย แม้ท่านจะทุ่มเทให้กับการทำงาน					
16.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
17.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการเข้าฝึกอบรม					
18.	ท่านได้รับการเสนอให้ไปศึกษาดูงาน					
19.	การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
20.	การปฏิบัติงานของท่านทำให้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น					
	ค. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
21.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้ท่านปฏิบัติ					
22.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถ					
23.	ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวยกย่องท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
24.	ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยาก					
25.	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ซับซ้อน					
26.	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
27.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน					
28.	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับได้เป็นอย่างดี					
29.	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหาร					
30.	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุมอยู่เสมอ					
	ง. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
31.	ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้สำเร็จ					
32.	การแก้ปัญหาของท่านในการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจ					
33.	ท่านมีส่วนช่วยให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จด้วยดี					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
34.	การทำงานในช่วงที่ผ่านมา ท่านประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี					
35.	ท่านแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี					
36.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่ได้					
37.	ท่านไม่พอใจผลงานที่ออกสำหรับหมู่ท่อย่างสุดความสามารถ					
38.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านยังไม่ประสบความสำเร็จ					
	จ. ด้านความรับผิดชอบ					
39.	ท่านคิดว่างานบางอย่างไม่จำเป็นต้องทำ					
40.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
41.	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานสำเร็จ					
42.	หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่านไว้อย่างชัดเจน					
43.	ท่านเข้าใจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน					
44.	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
45.	ท่านทำงานตามหน้าที่ของท่านอย่างเรียบร้อย สมบูรณ์					

ภาคผนวก ค

ตารางค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางค่าอำนาจจำแนกรายเป็นข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

- ตาราง 1 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 2 บุคลิกภาพ
- ตาราง 2 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 4 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- ตาราง 3 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 5 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว
- ตาราง 4 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 6 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน
- ตาราง 5 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 7 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา
- ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน
- ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 1 ตารางแสดงค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	8.104
2	9.029
3	15.826
4	13.748
5	6.148
6	7.638
7	7.638
8	7.921
9	11.314
10	10.153
11	10.851
12	8.881
13	6.763
14	10.693
15	7.729

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของบุคลิกภาพเท่ากับ .7120

ตาราง 2 ตารางแสดงค่าอำนาจการจำแนกแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	6.177
2	7.202
3	15.000
4	3.969
5	3.910
6	4.333
7	5.351
8	3.870
9	9.979
10	9.354

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวเท่ากับ .6598

ตาราง 3 แสดงค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	8.275
2	7.638
3	9.000
4	10.693
5	10.693
6	9.105
7	5.612
8	6.110
9	6.355
10	6.561
11	5.338
12	4.333
13	9.979
14	4.165
15	13.229
16	4.704
17	4.822
18	7.180
19	7.937
20	11.225

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัวเท่ากับ .8082

ตาราง 4 แสดงค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	5.584
2	6.009
3	7.202
4	10.693
5	12.410
6	8.775
7	14.895
8	10.142
9	13.792
10	6.065
11	8.497
12	12.410
13	5.805
14	11.585
15	19.811
16	13.000
17	14.666
18	25.000
19	23.000

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงานเท่ากับ .8628

ตาราง 5 แสดงค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	11.439
2	10.286
3	7.203
4	6.778
5	6.333
6	8.775
7	9.979
8	7.333
9	10.929
10	10.087
11	6.335
12	7.937
13	8.275
14	7.780
15	8.881

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาเท่ากับ .8904

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	5.461
2	5.789
3	6.561
4	9.354
5	12.744
6	4.733
7	7.483
8	6.333
9	5.292
10	4.277
11	7.729
12	5.508
13	6.545
15	4.782

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานเท่ากับ .8912

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	6.242
2	11.282
3	7.638
4	7.022
5	7.182
6	11.711
7	12.979
8	9.354
9	11.533
10	6.481
11	8.582
12	23.000
13	13.000
14	5.319
15	6.778
16	17.602
17	16.971
18	15.875
19	8.641
20	7.000
21	8.078
22	5.657
23	16.971
24	9.379
25	8.347
26	7.638
27	6.677
28	5.601
29	18.445

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
30	9.354
31	7.729
32	6.481
33	7.128
34	5.000
35	7.638
36	6.177
37	11.593
38	6.355
39	9.994
40	6.065
41	7.937
42	12.410
43	5.461
44	6.177
45	7.937

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ .8949

ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวนภาพร อยู่ถาวร
เกิดวันที่	15 สิงหาคม 2522
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลมิชชั่น กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	57/2 หมู่ 11 ซอยอ่อนนุช 70 ประเวศ กรุงเทพฯ 10250 โทรศัพท์ 09-668-5866
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2547	การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ
พ.ศ.2544	บริหารธุรกิจบัณฑิต (วิชาเอกการจัดการทั่วไป) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษานุรักษ์ กรุงเทพฯ
พ.ศ.2542	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (วิชาเอกการบัญชี) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ กรุงเทพฯ
พ.ศ.2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (วิชาเอกการบัญชี) โรงเรียนพณิชยการบางนา กรุงเทพฯ
พ.ศ.2537	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย กรุงเทพฯ
พ.ศ.2534	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากบ่อ กรุงเทพฯ