

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ
พฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ
พฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ
พฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556

ประเวทย์ ประเวสไพโรจน์. (2556). การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิสร์.

การวิจัยเรื่อง “การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการใช้บริการสื่อสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 15-55 ปี ขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการใช้บริการสื่อสังคมออนไลน์พบว่าผู้ใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ตำแหน่งที่ไม่มีลูกน้อง) และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาท มีการใช้บริการคนละ 2 บัญชี และเครือข่ายที่เข้าใช้งานบ่อยที่สุดคือ เฟซบุ๊ก โดยส่วนใหญ่เข้าใช้บริการเพื่อค้นหาเพื่อนใหม่และสื่อสารกับเพื่อนปัจจุบัน โดยใช้บริการผ่านช่องทาง โทรศัพท์มือถือพีดีเอและสมาร์ทโฟน มากที่สุด โดยช่วงเวลาที่เข้าใช้บริการไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับเวลาว่าง ความถี่ของระยะเวลาที่ใช้งานใน 1 วัน ใช้บริการไม่เกิน 3 ชั่วโมงต่อวัน

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่าโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความต้องการใฝ่สมาคม อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และด้านความต้องการใฝ่อำนาจอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและความสามารถในการพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากในด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา

4. คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ การศึกษา รายได้ แตกต่างกันมีการแสดงพฤติกรรมการเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอาชีพแตกต่างกัน มีการแสดงพฤติกรรมการเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยภาพรวม พบว่าการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



SERVICE USAGE OF SOCIAL NETWORK RELATING TO ACHIEVEMENT
MOTIVES AND WORKING BEHAVIOR OF WORKINGAGE OFFICERS IN
BANGKOK METROPOLIS



AN ABSTRACT
BY
PRAVET PRAVESPRAISON

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2013

PravetPravespraison (2013). **Service usage of social network relating to achievement motives and working behavior of working age officers in Bangkok Metropolis.** Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Associate Professor Dr. Nak Gulid.

The purpose of this research is to study the relationship between the use of social network services, achievement motivations and working behavior of working age officers in Bangkok Metropolis. Subjects of this study included 400 male and female officers in Bangkok Metropolis with age range from 15 to above 55 years old. Questionnaires were used as instruments for data collection. The data was analyzed by using various statistical analysis methods including percentage, average, standard deviation, t-test, F-test and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results are as follows:

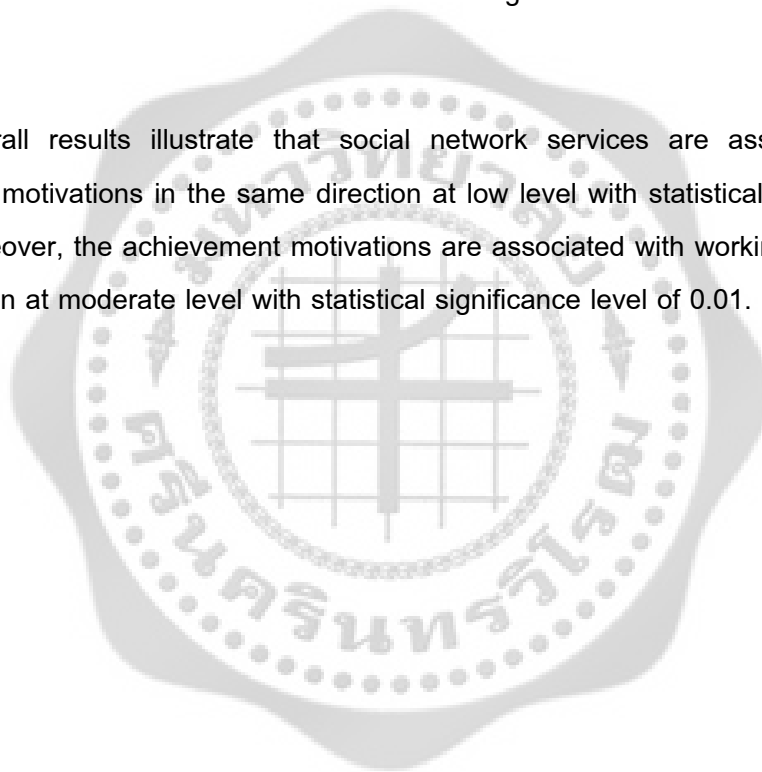
1. The results of social networks using behavior by working age officers in Bangkok Metropolis show that the majority of users are female, aged range from 25 to 34 years old. Most of them are single and earned bachelor's degree. They work as officers in the private companies with no corporate title and their average incomes are THB 20,000 to 29,999 per month. Most of them own 2 social network accounts and facebook is the most popular social network accounts that they get access the most. Their main purpose of using social network services is to find new friends and to get in touch with their current friends. These social network services can be most accessible through mobile devices, smart phones and PDA. The access time to these social network services is not consistent, mostly depend upon free time during work period. The frequency of access time usually do not exceed 3 hours per day.

2. The Achievement motivations shows that the overall achievement motivations is in the highest level. When considering by each category, the results show that the subjects have the highest level of achievement motivation in achievement motives and affiliation motives respectively while they have high level of achievement motivation in the power motives.

3. The Social networks using behavior shows that the overall working behavior is at high level. When considering by each category, the results show that the highest level of working behavior in task performance ability and creative ability respectively. The subjects also found to have high level in working behavior in selection and maintenance ability.

4. The differences in gender, age, educational level and income have different in social network using behavior with statistical significance level of 0.05. The difference in occupation has difference in the social network using behavior with statistical significance level of 0.01.

Overall results illustrate that social network services are associated with the achievement motivations in the same direction at low level with statistical significance level of 0.01. Moreover, the achievement motivations are associated with working behavior in the same direction at moderate level with statistical significance level of 0.01.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์รวมทั้งรศ. สุพาดา สิริกุตตา และอาจารย์ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาด้านวิชาการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะแก้ไขข้อบกพร่องซึ่งทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ที่มีค่าอันเป็นประโยชน์และให้ความช่วยเหลือจนเป็นประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจคณะสังคมศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวก และให้คำแนะนำที่ดีตลอดมา

ท้ายสุดนี้คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณบิดามารดาและบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอนข้าพเจ้าจนกระทั่งประสบผลสำเร็จในวันนี้ ผู้วิจัยขอมอบสารนิพนธ์ และความสำเร็จที่ผ่านความเพียรพยายาม และความตั้งใจจริงนี้ให้แก่บิดา มารดาของข้าพเจ้าเพื่อทดแทนพระคุณของท่าน

ประเวทย์ ประเวสไพโรจน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริโภค	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้บริการสื่อ	30
ความหมายและความเป็นมาของ เครือข่ายสังคมออนไลน์	34
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	46
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ตอนที่ 1 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์	66
ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	69

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ตอนที่ 1 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์.....	66
ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	69
ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงาน.....	71
ตอนที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคล.....	74
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	79
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	145
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	145
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	145
สมมติฐานในการวิจัย.....	145
วิธีดำเนินการวิจัย.....	145
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	147
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	147
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	149
อภิปรายผล.....	158
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	165
บรรณานุกรม.....	166
ภาคผนวก.....	171
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	176

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน และคำร้อยละของจำนวนบัญชีผู้ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ยังใช้งานอยู่ปัจจุบัน.....	66
2 แสดงจำนวน และคำร้อยละของเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ใช้บริการบ่อยที่สุด.....	66
3 แสดงจำนวน และคำร้อยละของวัตถุประสงค์ในการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์.....	67
4 แสดงจำนวน และคำร้อยละของช่องทางในการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์.....	67
5 แสดงจำนวน และคำร้อยละของช่วงเวลาที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นประจำ.....	68
6 แสดงความถี่ของจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวัน.....	68
7 แสดงความถี่ของจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์.....	69
8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม.....	69
9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์.....	70
10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคม.....	70
11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ.....	71
12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม.....	72
13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา.....	72
14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	73
15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์.....	73
16 แสดงจำนวน และคำร้อยละของเพศ.....	74
17 แสดงจำนวน และคำร้อยละของอายุ.....	74
18 แสดงจำนวน และคำร้อยละของอายุ.....	75
19 แสดงจำนวน และคำร้อยละของสถานภาพ.....	75
20 แสดงจำนวน และคำร้อยละของสถานภาพ.....	75
21 แสดงจำนวน และคำร้อยละของระดับการศึกษาสูงสุด.....	76

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
22 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของระดับการศึกษาสูงสุด.....	76
23 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของอาชีพ.....	76
24 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของอาชีพ.....	77
25 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของระดับตำแหน่งงาน.....	77
26 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของระดับตำแหน่งงาน.....	78
27 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของรายได้ต่อเดือน.....	78
28 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้Levene's Test...	79
29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สัมฤทธิ์จำแนกตามเพศ.....	80
30 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้Levene's Test...	81
31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สมาคมจำแนกตามเพศ.....	81
32 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้Levene's Test...	82
33 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ อำนาจจำแนกตามเพศ.....	83
34 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้Levene's Test...	84
35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามเพศ..	84
36 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้Levene's Test...	85
37 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สัมฤทธิ์จำแนกตามอายุ.....	85
38 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้Levene's Test...	86
39 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สมาคมจำแนกตามอายุ.....	87
40 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้Levene's Test...	88
41 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ อำนาจจำแนกตามอายุ.....	88
42 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้Levene's Test...	89
43 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามอายุ..	90
44 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้Levene's Test.....	91

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
45 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สัมฤทธิ์จำแนกตามสถานภาพ.....	91
46 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้Levene's Test.....	92
47 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สมาคมจำแนกตามสถานภาพ.....	93
48 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้Levene's Test.....	94
49 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ อำนาจจำแนกตามสถานภาพ.....	94
50 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้Levene's Test.....	95
51 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตาม สถานภาพ.....	96
52 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้ Levene's Test.....	97
53 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สัมฤทธิ์จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	97
54 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้ Levene's Test.....	98
55 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สมาคมจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	99
56 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้ Levene's Test.....	100
57 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ อำนาจจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	100
58 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้ Levene's Test.....	101
59 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด.....	102

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
60 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอาชีพโดยใช้ Levene's Test.	103
61 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สัมฤทธิ์จำแนกตามอาชีพ.....	103
62 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอาชีพโดยใช้ Levene's Test.	104
63 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สมาคมจำแนกตามอาชีพ.....	105
64 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอาชีพโดยใช้ Levene's Test.	106
65 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ อำนาจจำแนกตามอาชีพ.....	106
66 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอาชีพโดยใช้ Levene's Test.	107
67 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามอาชีพ	107
68 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test.....	108
69 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สัมฤทธิ์จำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ F-test.....	109
70 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตาม ระดับตำแหน่งงาน.....	109
71 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test.....	111
72 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สมาคมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	111
72 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ สมาคมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	111
73 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม จำแนก ตามระดับตำแหน่งงาน.....	112
74 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test.....	113
75 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่ อำนาจจำแนกตามระดับตำแหน่งงานใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	114
76 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ จำแนกตาม ระดับตำแหน่งงาน.....	114
77 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test.....	116

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
78 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยใช้สถิติF-test.....	116
79 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน..	117
80 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test.....	118
81 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	118
82 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	119
83 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test.....	121
85 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test.....	122
86 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจจำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	123
87 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	123
88 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test.....	125
89 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	125
90 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	126
91 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์.....	127
92 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคม.....	128
93 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ.....	130
94 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม.....	131
95 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา.....	132
96 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	134

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
97 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการ ทำงานด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์.....	136
98 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม.....	138
99 สรุปตารางการทดสอบสมมติฐาน.....	139



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ลำดับขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจ.....	12
2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์Maslow, A. H. (1954) Motivation and personality (2nd ed.).....	14
3 แสดงลำดับรูปแบบการวางเงื่อนไข.....	18
4 แสดงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ.....	26
5 โมเดล SOB ที่ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมบุคคล.....	27
6 โมเดลการกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล.....	28
7 แสดงการสรุปปัจจัยสำคัญในทฤษฎีคุณลักษณะ.....	30
8 แสดงระดับความนิยมของเครือข่ายสังคมออนไลน์แต่ละประเภท.....	35
9 สัญลักษณ์ของเฟซบุ๊ก.....	36
10 สัญลักษณ์ของทวิตเตอร์.....	37
11 สัญลักษณ์ของเอ็มเอสเอ็น.....	38
12 สัญลักษณ์ของไฮไฟฟ์.....	39
13 แผนภูมิแสดงความเป็นมาของเครือข่ายสังคมออนไลน์.....	40
14 ความถี่การเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์จากผลสำรวจแต่ละประเทศ.....	41
15 ภาพแสดงความนิยม เครือข่ายสังคมออนไลน์แต่ละประเภททั่วโลก.....	42

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) คือ ช่องทางการสื่อสารหนึ่ง โดยผ่านอินเทอร์เน็ต สิ่งสื่อสารกันอาจเป็นการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์หรือความคิดเห็นต่อเรื่องราวต่างๆ ซึ่งอาจส่งเป็นข้อความ รูปภาพ เสียง คลิปวิดีโอก็ได้ สังคมการสื่อสารเหล่านี้ นอกจาก Facebook แล้วยังมี Twitter, Hi5 เป็นต้น Twitter ใช้สื่อสารด้วยข้อความสั้นๆ เพื่อบอกสิ่งที่ตนเองคิดหรือทำในแต่ละช่วงเวลาและจะมีผู้เฝ้าติดตามไปเรื่อยๆ Facebook และ Hi5 ใช้ในการนำเสนอตนเองให้เป็นที่รู้จักในสังคมออนไลน์ ในการสำรวจการคัดเลือกพนักงานของผู้จัดการในปีที่ผ่านมา CaseerBuilder.com รายงานว่าปี 2010 บริษัทต่างๆในสหรัฐอเมริกาใช้ เครือข่ายสังคมออนไลน์ ในการตรวจสอบ "ว่าที่ลูกจ้าง" ถึง 45% ซึ่งเพิ่มจาก 22% ในปี 2009 และจากผู้จัดการ 2,600 คน ได้พบว่าโดยใช้ เครือข่ายสังคมออนไลน์ได้ข้อมูลที่ปฏิเสธการจ้าง "ว่าที่พนักงาน" ถึง (ที่มา: CaseerBuilder.com)

เครือข่ายสังคมออนไลน์กับการทำงานในประเทศไทย แม้ว่าในประเทศไทยยังไม่มีเรื่องเช่นนี้ แม้เหตุการณ์จะไม่เหมือนกัน สิ่งแวดล้อมต่างกัน กฎหมายคนละฉบับ แต่จากที่เราอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ เราต้องเตรียมตัวให้พร้อม โดยการให้ความรู้และการศึกษาแก่ พนักงานของเราในเรื่องการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ในการส่งเสริมสร้างสรรค์ชื่อเสียงบริษัทและใช้อย่างมีสติ เรื่องราวต่างๆที่ไม่ดีจะถูกหลีกเลี่ยงได้ไหม ถ้าหัวหน้าเปิดโอกาสรับข้อมูลย้อนหลัง (feed back) อย่างสม่ำเสมอ จะเป็นการดีไหม ยิ่งถ้าบริษัทมีที่ให้พนักงานได้ระบายความรู้สึกและข้อกังวลให้ผู้บริหารได้ รับทราบในกรณีที่พวกเขามีความรู้สึกกดดัน เป็นต้น ทุกอย่างย่อมมีสองด้านเสมอ ไม่เว้นแม้แต่ เครือข่ายสังคมออนไลน์ ซึ่งเป็นเสมือนกระจกอีกบานหนึ่ง ที่สะท้อนตัวตนของผู้ใช้บริการ หากผู้ใช้บริการคิด และทำสิ่งที่ถูกต้อง อีกทั้งมีสติอยู่เสมอ กระจกบานนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณประสบความสำเร็จได้ในอนาคต

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร โดยผู้วิจัยเลือกที่จะทำการศึกษาประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นเมืองใหญ่ประชากรวัยทำงานมีความทันสมัย รับกับเทคโนโลยีต่างๆ ได้ดีกว่าเมืองตามชนบท โดยผลการวิจัยจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงในเรื่องที่จะศึกษา เพื่อที่ผลของการศึกษาวิจัยจะได้นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาและ เพื่อปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารงานองค์กร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของคนวัยทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของคนวัยทำงาน
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมในการทำงานของคนวัยทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้ คือ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำเสนอให้ผู้บริหารทราบ และอาจเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้ศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการนโยบายขององค์กร วางแผนบริหารและพัฒนาพนักงานให้ สอดคล้องกับระบบการทำงาน พร้อมทั้งหาแนวทางป้องกัน แก้ไข เพื่อที่จะทำให้นุคลากรในองค์กรเกิดพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน และใช้ความสามารถได้เต็มที่ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอันจะเป็นผลดีต่อองค์กร ลูกค้า สังคม และประเทศชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้ คือคนวัยทำงานที่ใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือคนวัยทำงานที่ใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรสำหรับกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence) ที่ 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% (ศิริวรรณ; และคณะ. 2548: 193-194) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน และเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

ขั้นตอนที่ 2 เลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดโควตา (Quota sampling)

ขั้นตอนที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามในเขตที่สุ่มจับสลากได้ โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling)

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ระบุไว้ข้างต้น

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง

1.1.2 อายุ

- ☐ 15 – 24 ปี
- ☐ 25 – 34 ปี
- ☐ 35 – 44 ปี
- ☐ 45 – 54 ปี
- ☐ สูงกว่า 55 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

- ☐ โสด
- ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน
- ☐ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 อาชีพ

- ☐ ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
- ☐ พนักงานบริษัทเอกชน
- ☐ ประกอบธุรกิจส่วนตัว
- ☐ อื่นๆโปรดระบุ_____

1.1.6 ระดับตำแหน่งงาน

- ☐ ระดับปฏิบัติการ
- ☐ ผู้บริหารระดับต้น
- ☐ ผู้บริหารระดับกลาง
- ☐ ผู้บริหารระดับสูง
- ☐ อื่นๆโปรดระบุ _____

1.1.7 ระดับรายได้ต่อเดือน

- ☐ 10,000 – 19,999 บาท
- ☐ 20,000 – 29,999 บาท
- ☐ 30,000 – 39,999 บาท
- ☐ 40,000 – 49,999 บาท
- ☐ มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

1.2 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์

2. ตัวแปรตาม

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

- 2.1.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ
- 2.1.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์
- 2.1.3 ด้านความต้องการอำนาจ

2.2 พฤติกรรมในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของผู้ตอบแบบสอบถาม นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม และในกรณีที่เศษของอายุเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี

1.3 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน ได้แก่ โสด, สมรส/อยู่ร่วมกัน, หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุด ของผู้ตอบแบบสอบถามในปีที่ตอบแบบสอบถาม

1.5 อาชีพ หมายถึง อาชีพที่ตัวผู้ตอบแบบสอบถามกำลังทำอยู่ในขณะที่ตอบแบบสอบถาม

1.6 ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับชั้นของตำแหน่งงานปัจจุบันที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

1.7 รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละเดือนโดยรวม เงินเดือนและเงินพิเศษ ขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

2. การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ หมายถึง พฤติกรรม กิริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิบัติภายใต้ตอบ เมื่อเผชิญกับสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ซึ่งอยู่ในรูปแบบของเว็บไซต์สำหรับผู้ใช้งานทางอินเทอร์เน็ต เขียนและอธิบายความสนใจ กิจกรรมที่ได้ทำ ซึ่งจะเชื่อมโยงกับความสนใจและกิจกรรมของผู้อื่น ในบริการเครือข่ายสังคมมักจะประกอบไปด้วย การแชต ส่งข้อความ ส่งอีเมล วิดีโอ เพลง อัปโหลดรูป บล็อก การทำงานคือ คอมพิวเตอร์เก็บข้อมูลพวกนี้ไว้ในฐานข้อมูล sql ส่วน video หรือ รูปภาพ อาจเก็บเป็น ไฟล์ก็ได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเป็นการศึกษาในเรื่องของ วัตถุประสงค์หลัก ช่องทาง ชวงเวลา จำนวนชั่วโมง จำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์

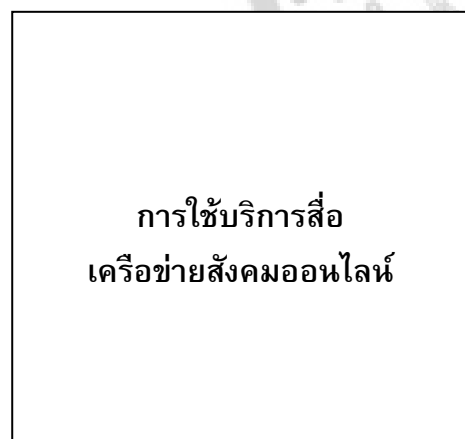
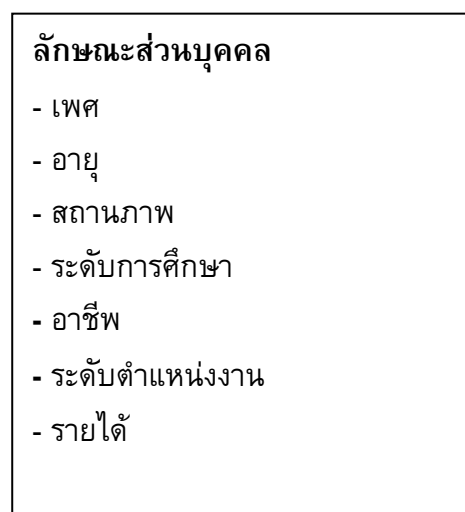
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคล ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และ แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามแต่ละองค์กรที่ได้ตั้งไว้ เช่น ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีผลกำไรต่อเนื่อง เป็นต้น

4. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานในหน้าที่ในเรื่องที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน คือ การให้บริการ ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความซื่อสัตย์ การพัฒนาตนเอง ความสามารถในการวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาและความกล้าในการตัดสินใจ

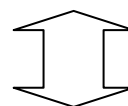
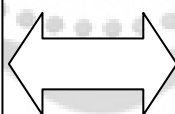
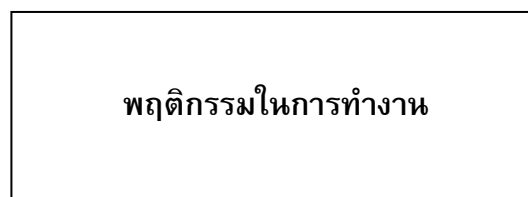
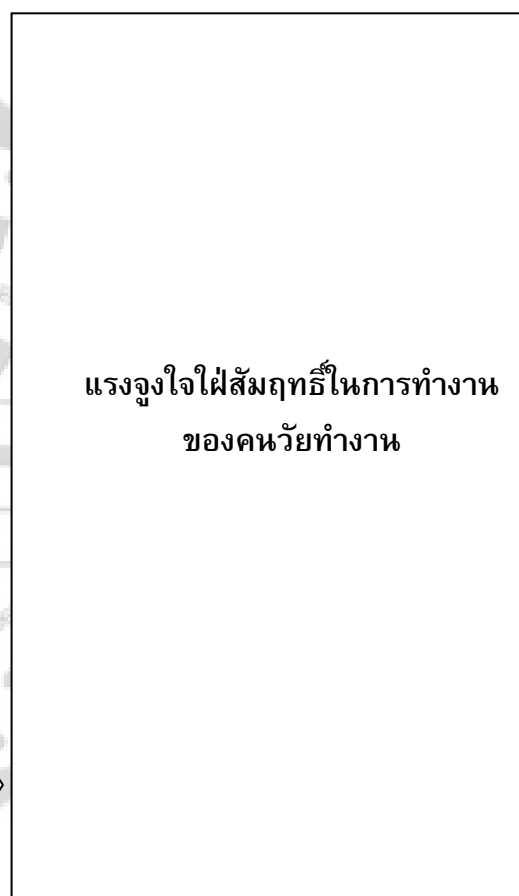
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ตัวแปรที่ทำการวิจัย คือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



สมมติฐานในการวิจัย

1. คนวัยทำงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลอันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ แตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานแตกต่างกัน
2. การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่องการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริโภค
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้บริการสื่อ
6. ประวัติและความเป็นมาของเครือข่ายสังคมออนไลน์
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ (พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. 2529: 312-315) คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงแตกต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็ม้งานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟังหรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายแตกต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งมากขึ้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะที่สำคัญ และ สถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึง ความคิดความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย เท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น โดยตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2539: 41) มีดังนี้

1) อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน โดยนักการตลาดจะสามารถใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแบ่งส่วนตลาดได้

2) เพศ (Sex) เป็นตัวแปรที่สำคัญเช่นกัน โดยสตรีจะเป็นเป้าหมาย และเป็นผู้บริโภคที่มีอำนาจในการซื้อสูง ไม่ว่าจะเป็นสินค้าประเภทใดก็ตาม เช่น สินค้าสำหรับผู้ชาย หรือเด็ก ก็มักจะสังเกตได้ว่าผู้ที่ตัดสินใจซื้อมักเป็นสตรีมากกว่าเพศอื่น

3) ลักษณะครอบครัว (Marital Status) เป็นเป้าหมายที่สำคัญของนักการตลาด โดยจะให้ความสนใจกับจำนวน และลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้าหนึ่ง เพื่อใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสมกับผู้บริโภคกลุ่มนี้

4) รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income Education and Occupation) ซึ่งนับเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย มีอำนาจซื้อสูง แต่คนที่มียาได้ปานกลางถึงต่ำ จะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งอาจมีความสามารถในการซื้อก็ได้ อาจทำให้เกิดการสูญเสียลูกค้าในกลุ่มนี้ไปได้ และปัจจัยด้านรูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม ค่านิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ ก็อาจเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจที่สำคัญได้นอกเหนือจากปัจจัยด้านรายได้เพียงอย่างเดียว และในด้านของการศึกษา อาชีพ และรายได้ จะมีแนวโน้มความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในเชิงเหตุและผล เช่น บุคคลที่มีการศึกษาน้อย โอกาสที่จะหางานระดับสูง ยาก จึงทำให้มีรายได้ต่ำ เป็นต้น

2. ความหมาย แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ตามพจนานุกรม การจัดการ (Dictionary of Management) ของทอส และ คาร์โรลล์ (Tois; & Carroll 1982: 387) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ

(Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แมคเคลแลนด์ (David McClelland. 1940) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศจะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลใจไม่สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลวหรืออุปสรรค

ผลกระทบต่อแรงจูงใจ แรงจูงใจไม่ใช่สิ่งที่มองเห็นได้แต่อนุมานได้ ทำอย่างไรเราจึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เพื่อที่จะนำไปสู่การได้มาซึ่งผลงานที่ดี อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการจูงใจที่มีต่อการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 อย่าง โดยแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับองค์การและบุคคล ได้แก่

- ทิศทาง (Direction) เป็นการกำหนดวิธีในการปฏิบัติเพื่อบรรลุสิ่งที่มุ่งหวัง องค์การต้องการลูกจ้างที่สามารถบังคับตัวเองให้ทำงานด้วยความรับผิดชอบในขณะเดียวกัน ลูกจ้างต้องการงานที่สร้างแรงบันดาลใจและได้รับความไว้วางใจ
- ความกระตือรือร้น (Intensity) แสดงถึงระดับของความทุ่มเทในการพยายามทำให้เราไปถึงเป้าหมาย องค์การต้องการลูกจ้างที่แสดงให้เห็นถึงแรงผลักดันในการทำงาน สามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีคนชี้แนะ ในขณะเดียวกัน ลูกจ้างก็หวังว่าจะได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจ
- ความทนทาน (Duration) ทนที่จะรักษาพลังงานไว้จนผ่านช่วงเวลาไปได้ องค์การต้องการลูกจ้างที่ทำงานผ่านช่วงเวลาที่ดีและแย่ได้ ในขณะเดียวกัน ลูกจ้างต้องการงานที่สามารถทำเป็นเวลานาน ๆ ได้

พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ได้มีการรวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้โดยบุคคลจากศาสตร์สาขาต่าง ๆ ดังเช่น เฮอร์แมน (Herman. 1970: 53) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น

10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานไม่พบโดยตรง แต่จากบทความของ ธงชัย สันติวงษ์ (2531: 54) ที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถเป็นปัจจัย

แรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล

แรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ของแมคเคิลแลนด์ (David McClelland. 1940)

ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motiv) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลใจ ไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

แมคเคิลแลนด์ เน้นในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในการประสบความสำเร็จของคนเรา

ส่วนทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์ (จรรยา ทองถาวร. 2530: 64; อ้างอิงจากเมอร์เรย์) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้มากมายหลายชนิดและในจำนวนนี้มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนเพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความต้องการ มีความสามารถ มีพลังจิต (Will Power) ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีของกิลฟอร์ด (Guilford. 1968: 39) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ปรารถนาที่จะทำกิจการนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทนมีมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความเต็มใจที่จะลำบากแม้งานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จด้วยดี

ทฤษฎีแอคคินสัน (Atkinson. 1966: 51) ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนเสร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

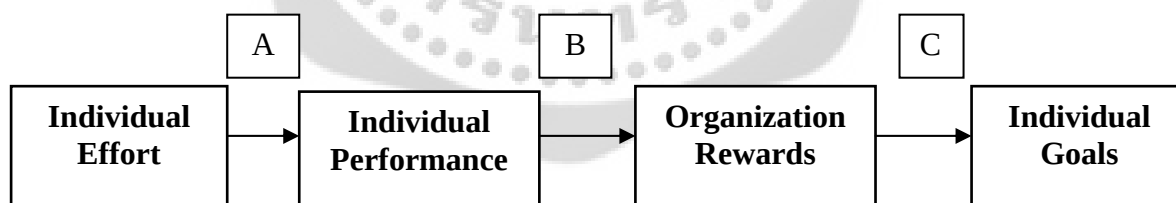
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็น คือ

1. การจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จรวมทั้งจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคลถ้าเขาประสบความสำเร็จเขาจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. การมีโอกาของความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป บุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากแต่ถ้างานที่ทำงานที่ง่ายหรือยากเกินไป ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่รู้สึกว่าเขาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

3. คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากขึ้น ก็จะทำให้เขาไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนด้วยใจรักงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีขึ้น ในตัวบุคคลขององค์กรต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในที่สุด



A= Effort performance linkage

B= Performance reward linkage

C= Attractiveness

ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจ

ที่มา: <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap1-chap7.html>

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories) กว่า 40 ปีที่ผ่านมา เกิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมากมายซึ่งมีการอธิบายไว้แตกต่างกันอย่างชัดเจนในมุมมองที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อม สังคม นิสัย และกระบวนการรับรู้ ซึ่งเราสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ คือ

1. เชิงเนื้อหา (Contents Theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

2. เชิงกระบวนการ (Process Theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงาน ไม่เน้นการทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ

สามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ได้ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ของ David McClelland (1940)

คือ ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่คนทั่วไปต้องการ ในช่วงปี ค.ศ. 1940s แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ได้กำหนดความต้องการพื้นฐานไว้หลายประการ ซึ่งประการที่สำคัญที่สุดคือ ความต้องการที่จะมีความสำเร็จ (Achievement) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ (Affiliation) และความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) รายละเอียดของทั้ง 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ [need for achievement (nach)] คือ มุ่งสู่ความสำเร็จโดยตรง มีความใฝ่ฝันที่จะทำให้เกิดความสำเร็จและ ให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้จัดการและนักธุรกิจส่วนใหญ่ มีความต้องการแบบนี้สูง และอยากให้ลูกจ้างมีความต้องการแบบนี้ด้วย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ [need for affiliation (naff)] คืออยากให้ผู้อื่นชื่นชอบ โดยบุคคลที่มีความต้องการแบบนี้สูง จะต้องพยายามเรียนรู้ที่จะเข้ากับผู้อื่นให้ได้ และมีการกำหนดเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม

3. ความต้องการอำนาจ [need for power (npower)] คือ ต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมคนอื่น ๆ ได้ ซึ่งความต้องการชนิดนี้ อาจจะเป็นไปในทางลบ (Negative Force) ที่เรียกว่า “อำนาจประจำตัวของแต่ละคน” โดยเกิดขึ้นเมื่อแต่ละคนจะต้องเผชิญกับความก้าวร้าวของผู้อื่นหรือการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน (Exploitation) ซึ่งคนที่มีความต้องการแบบนี้สูง จะมุ่งแต่เรื่องการไปให้ถึงเป้าหมายของตนเพียงอย่างเดียว ส่วนความต้องการอำนาจที่อาจจะเป็นไปในทางบวก (Positive Force) ที่เรียกว่า “อำนาจทางสังคม” จะเป็นช่องทางไปสู่การพัฒนาที่สร้างสรรค์ขององค์กรและสังคมได้

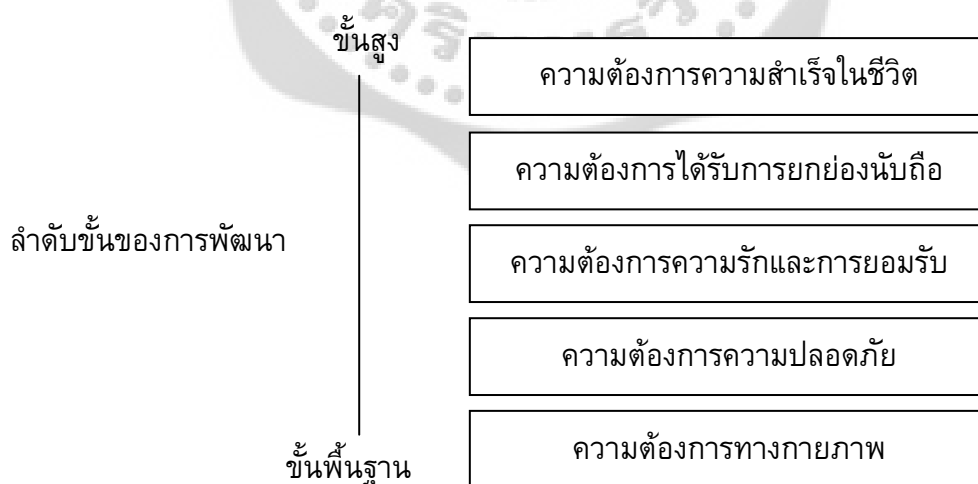
ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory) ของ Abraham

Maslow (1954)

(Abraham Maslow. 1954: pp.35) ให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านชีววิทยาหรือสัญชาตญาณ อะไรคือสาเหตุให้คนประพฤติตัวตามความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่งไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาว และความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ขั้น ได้แก่

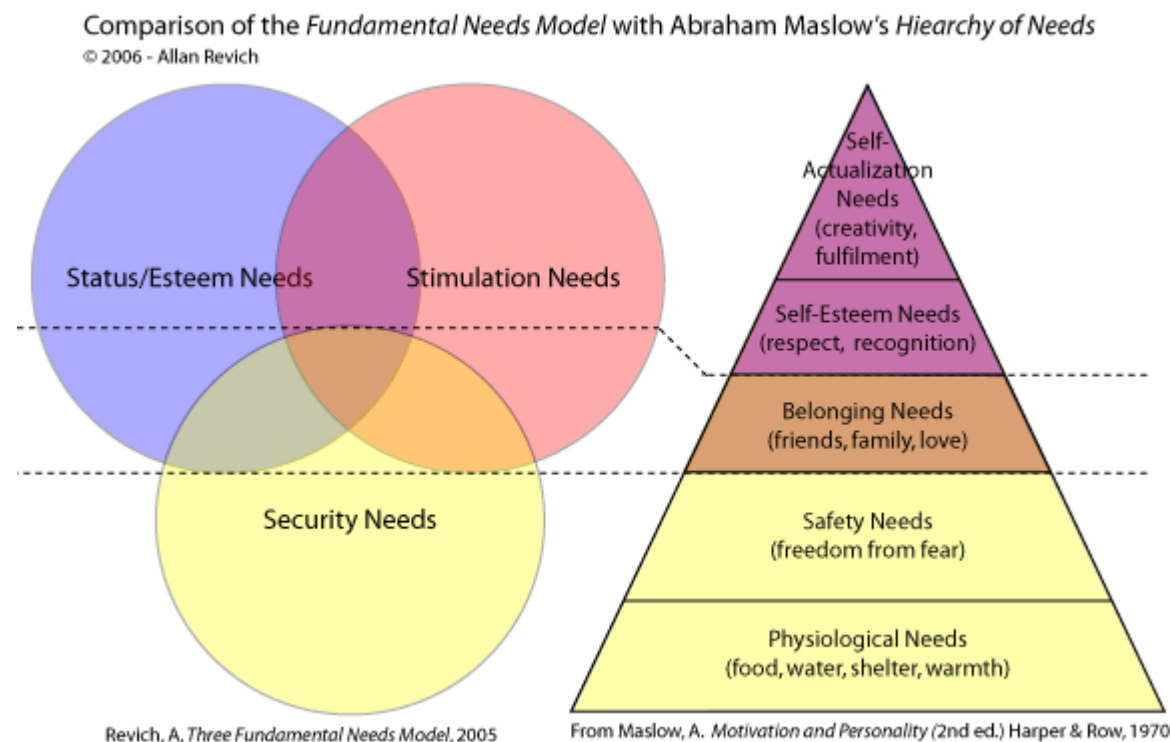
- 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร, อากาศ, น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศ เป็นต้น
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัยและความมั่นคง
- 3) ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม
- 4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem needs) เป็นความต้องการทางด้านความคิดภายใน เช่น เป็นที่ชื่นชมและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น
- 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคนเป็นการเข้าใจและตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องการจะใช้ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน โดยไม่สนใจว่าจะต้องได้รับผลตอบแทน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality (2nd ed.). New York: Harper & Row.



ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จ มาสโลว์ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการตามลำดับขั้นไว้ ดังนี้

- การกระทำเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดจากความต้องการที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จ ทุกคนต้องการความสำเร็จไม่ว่าจะมีแรงจูงใจหรือไม่ก็ตาม
- คนจะจัดระบบเพื่อตอบสนองความต้องการโดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานที่สุดและพัฒนาเป็นลำดับขั้นขึ้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป โดยไม่มีวันสิ้นสุด
- ความต้องการพื้นฐานต้องมาก่อนความต้องการอื่น

ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer (1969)

เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer (1969) พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทาย อิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

ความต้องการในทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น บุคคลอาจเกิดความต้องการในระดับสูงได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และความพึงพอใจที่มาจากความต้องการจะเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎี VIE (VIE Theory: Valence – Instrumentality Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจของ Victor Vroom (1964)

เป็นพื้นฐานของความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลต้องมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อที่จะได้ผลตอบแทนเป็นที่สูง องค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจ คือ รายได้หรือค่าตอบแทน เราต้องทำให้พนักงานเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลของการทำงานกับรายได้ ถ้าบุคคลไม่พยายามทำงานให้หนักผลตอบแทนที่ได้ก็จะน้อยลงด้วย เช่น ถ้าหัวหน้างานบอกว่า “หลัง ๆ นี้คุณทำงานดีมาก ดังนั้น ผมจะเลื่อนตำแหน่งให้คุณ” บุคคลจะมีแรงดึงดูดใจของเงินที่เพิ่มขึ้นหรือการเลื่อนตำแหน่งว่าเป็นผลมาจากผลการทำงานที่ดี แต่ถ้าหัวหน้างานพูดว่า “เราจะไม่ขึ้นเงินเดือนให้ตามความสามารถแต่จะให้ตามอายุการทำงาน” บุคคลจะไม่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ดี Victor Vroom (1964) กล่าวว่า คนจะเลือกทำในสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อจะทำให้เขาจะได้รับสิ่งที่คาดหวังหรือผลตอบแทนคุ้มค่า แรงผลักดันที่มีผลต่อการตัดสินใจซึ่งสัมพันธ์กับ VIE Theory มี 3 ปัจจัย ดังนี้

- 1) พนักงานจะเลือกทำในสิ่งที่คิดว่าตนจะได้ผลตอบแทนเป็นรางวัล
- 2) พนักงานต้องมั่นใจว่าผลลัพธ์ที่ได้จะนำไปสู่ผลลัพธ์อื่นหรือไม่
- 3) พนักงานได้ตัดสินใจว่าผลลัพธ์ที่ได้เพียงพอต่อการกระทำดีในงานนั้นหรือไม่

ทฤษฎีนี้ประกอบไปด้วยหัวข้อหลัก 5 ข้อ ดังนี้

1. ผลที่ได้จากการทำงาน (Job outcomes) คือ สิ่งที่ต้องการจัดหาให้ได้ เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือวันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ไม่ได้มีจำนวนหรือปริมาณที่ตายตัวในการให้ เพราะถือว่าเป็นรางวัล หรือประสบการณ์ในทางบวก

2. คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) คือ สิ่งที่ได้รับหลังจากการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานบุคคลสามารถที่จะบ่งชี้ความพอใจล่วงหน้าถึงผลลัพธ์ที่ตนจะได้รับในทางบวกหรือลบก็ได้ ถ้าพนักงานคาดการณ์ว่าผลที่ได้รับจะออกมาพึงพอใจ ก็จะมีระดับความตั้งใจในการทำงานมีมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามก็จะทำให้ระดับความตั้งใจลดลง

3. ความคาดหวังผลลัพธ์จากการดำเนินงาน (Instrumentality) คือ ความสัมพันธ์ของความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่มาจากการทำงานของตนเองที่บรรลุผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลต้องการเงินที่มากขึ้นก็ต้องพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จคือเงินเดือนที่สูงขึ้น

4. ความคาดหวัง (Expectancy) คือ ความสัมพันธ์ของความพยายามต่อผลงานที่คาดหวัง บางงานอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนที่พยายามทำงานหนักกับสิ่งที่ได้จะต้องดีกว่าที่ทำ ดังนั้นทั้งคุณค่าของผลลัพธ์และความคาดหวังของผลลัพธ์จากการดำเนินงาน เป็นส่วนประกอบที่ก่อให้เกิดความต้องการความคาดหวังในงานของแต่ละคน

5. แรงเสริม (Force) คือ แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพยายามหรือความกดดันของแต่ละบุคคล สิ่งที่ควรระวัง เช่น ผลตอบแทนจะต้องทำให้เกิดความพึงพอใจที่สูง, ระบบและระเบียบสำหรับแรงจูงใจใจต้องสามารถอธิบายได้ และบุคคลจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงในการควบคุมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาเพื่อผลตอบแทน

ทฤษฎีความคาดหวังขึ้นอยู่กับเหตุผลและการมีสติ รู้จักคิดและอธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ได้ ทฤษฎีนี้ใช้ทำนายความยุ่งยากที่จะตัดสินใจที่เกี่ยวกับความพยายามในการเลือกอาชีพ เลือกงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่มีความเฉพาะ

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) B.F. Skinner (1938)

สกินเนอร์ (1938) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเชื่อว่าเราจะเข้าใจและสามารถควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เราเข้าใจเงื่อนไขของการเสริมแรง (reinforcement contingency) เพียงใด และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเช่นใดขึ้นอยู่กับว่าเขาได้รับผลเช่นไรในอดีต เช่น พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลาต่อไปพนักงานผู้นั้นก็จะมีพฤติกรรมที่ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สายเสมอ ดังนั้นถ้าเราเข้าใจเงื่อนไขของการเสริมแรงของบุคคลเหล่านี้ได้ก็สามารถจะจูงใจได้

ความเชื่อของสกินเนอร์สรุปได้ว่าผลกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังนี้

A= Activator คือตัวกระตุ้นหรือสัญญาณที่มาก่อนพฤติกรรม

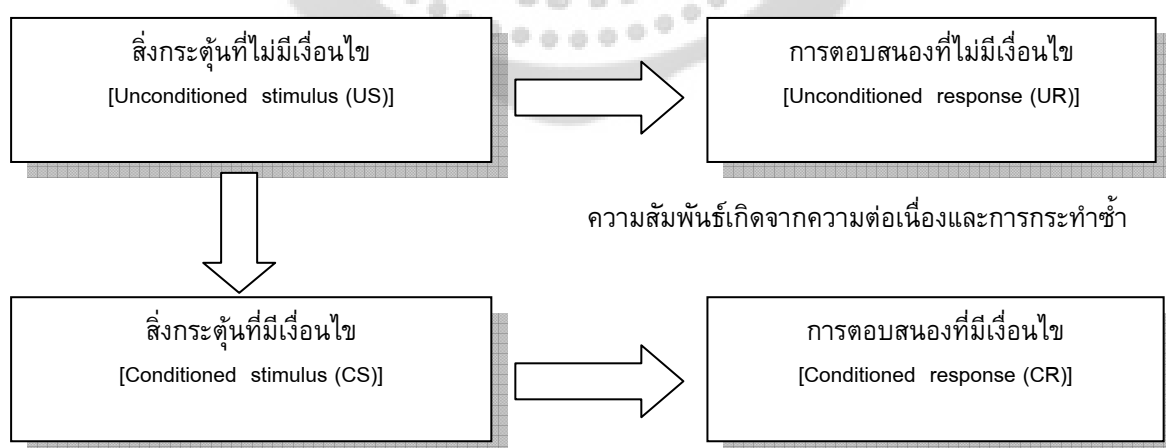
B= Behavior คือพฤติกรรม

C= Consequence คือผลกรรมสนองตอบต่อพฤติกรรมที่ทำไป ถ้าเป็นผลกรรมที่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C+ หากไม่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C-

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ผสมผสานแนวคิดด้านกระบวนการเรียนรู้พื้นฐาน 2 อย่าง นั่นคือ

1. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก โดยพาฟลอฟ นักจิตวิทยาชาวรัสเซีย
2. ทฤษฎีที่เน้นเงื่อนไขผลกรรมที่มีต่อพฤติกรรมบุคคล

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning theory) โดยนักจิตวิทยาชาวรัสเซียชื่อพาฟลอฟได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ reflex or respondent behavior เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองโดยอัตโนมัติ ทฤษฎีนี้เป็นการเรียนรู้ถึงกระบวนการต่อเนื่องที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นและการตอบสนอง นักทฤษฎีวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกคำนึงว่าสิ่งมีชีวิต (สัตว์และมนุษย์) เป็นผู้ตอบสนอง ซึ่งสามารถสอนให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะอย่างโดยอาศัยการกระทำซ้ำหรือการวางเงื่อนไข คำว่าการวางเงื่อนไข หมายถึง ความเป็นอัตโนมัติในการตอบสนองต่อสถานการณ์ซึ่งสร้างขึ้นซ้ำๆ ตัวอย่างที่มีชื่อเสียงที่สุดคือ พาฟลอฟสังเกตว่า สุนัขจะน้ำลายไหลเมื่อเห็นชิ้นเนื้อ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นชิ้นเนื้อกับการเกิดน้ำลายไหลของสุนัขเป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกัน ทำให้เกิดกระบวนการต่อเนื่องแบบมีเงื่อนไข โดยชิ้นเนื้อเป็นสิ่งกระตุ้นที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned stimulus (US)] และการเกิดน้ำลายไหลเป็นการตอบสนองที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned response (UR)] พาฟลอฟได้ทำการทดลองโดยใช้การสั่นกระดิ่งคู่ไปกับการให้ชิ้นเนื้อแก่สุนัข หลังจากการทดลองหลายครั้ง สุนัขเริ่มเกิดการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อเสียงกระดิ่ง นั่นคือ สุนัขได้ยินเสียงกระดิ่งก็จะเกิดอาการน้ำลายไหล แม้ว่าจะไม่เห็นชิ้นเนื้อก็ตาม ดังนั้นเสียงกระดิ่งจึงเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข [conditioned stimulus (CS)] ซึ่งทำให้เกิดการตอบสนองที่มีเงื่อนไข [Conditioned response (CR)] หรือปฏิกิริยาที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned reaction(UR)] ดังรูป



ภาพประกอบ 3 แสดงลำดับรูปแบบการวางเงื่อนไข

ปัจจัยสองประการที่สำคัญต่อการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการต่อเนื่อง ประกอบด้วย

(1) ความต่อเนื่องกัน หมายความว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไขและไม่มีเงื่อนไขจะเกิดขึ้นต่อเนื่องในระยะเวลาและจังหวะที่ใกล้เคียงกัน ในการทดลองของพาฟลอฟนั้น สุนัขได้เกิดการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเสียงกระดิ่งกับชิ้นเนื้อ ซึ่งเนื่องมาจากการเสนอสิ่งกระตุ้นสองสิ่งต่อเนื่องกัน

(2) การกระทำซ้ำ หรือความถี่ของความต่อเนื่องกัน

สิ่งกระตุ้น (Stimulus) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลให้เกิดการตอบสนองและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางเดียวกับสิ่งกระตุ้นแรก (Initial stimulus) เรียกว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข [Conditioned stimulus (CS)] จากรูป รอยยิ้มของเจ้านายเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข เพราะนำไปสู่การวิพากษ์วิจารณ์ (ตำหนิลูกน้อง)

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขของผลกรรมต่อพฤติกรรมของบุคคล (Operant conditioning theory) หรือ (Instrumental Conditional theory)

ต่างจากทฤษฎี Classical Conditioning ตรงที่เราสนใจ Consequence คือผลที่ตามมาซึ่งเป็น 2 เงื่อนไขคือการให้แรงเสริม (reinforcement) กับ การลงโทษ (Punishment) โดยแต่ละแบบมีลักษณะดังนี้

1. เงื่อนไขการเสริมแรงคือสิ่งที่ให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลชอบที่ได้รับสิ่งนั้น และทำให้เกิดพฤติกรรมเช่นนั้นตลอดโดยแบ่งเป็น

1. แรงเสริมทางบวก (Positive reinforce) คือการให้แล้วทำให้บุคคลพอใจ

2. แรงเสริมทางลบ (Negative reinforce) คือการยกเลิกหรือถอนสถานการณ์ที่ผู้แสดงพฤติกรรมไม่ชอบ เมื่อเลิกแล้วทำให้บุคคลนั้นชอบสภาพเช่นนั้น เช่น การเข้มงวดเกินไป การดูต่ำหากสามีที่กลับบ้านเร็วแล้วภรรยาหยุดบ่นก็จะกลับบ้านเร็วขึ้นตลอดไป

2. เงื่อนไขการลงโทษ คือสิ่งที่ให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลไม่ชอบสิ่งที่ได้รับ ทำให้พฤติกรรมนั้นหยุดชงักลงโดยแบ่งเป็น

1. การลงโทษทางบวก (positive punishment) คือการให้สิ่งเขาไม่ชอบเช่น ถูกตี การชักรถไฟฟ้าแดงถูกปรับ 1,000 บาท บุคคลก็จะหยุดชักรถไฟฟ้าแดง

2. การลงโทษทางลบ (Negative punishment) คือการถอนสิ่งที่เขาชอบ เช่น เด็กชอบดูบอลแล้วชอบทะเลาะกับพี่ตนเองทำให้แม่ปิดทีวี วันหลังเด็กคนนี้จะเลิกทะเลาะเพราะกลัวอดดูทีวี

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริโภค

ความหมายของพฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior Definition)

เพื่อให้เข้าใจแก่การเข้าใจ “พฤติกรรมผู้บริโภค” มีการจำกัดขอบเขตในลักษณะที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งในกิจกรรมของมนุษย์ ดังนี้

ศิริวัฒน์ ฅ ปทุม (2550: 12-21) “พฤติกรรมผู้บริโภค หมายถึง การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดหาและการใช้ผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้ หมายรวมถึงกระบวนการตัดสินใจซึ่งเกิดขึ้นก่อน และมีส่วนในการกำหนดให้มีการกระทำ”

ประเด็นสำคัญของคำจำกัดความข้างต้น ก็คือ กระบวนการตัดสินใจที่มีอยู่ก่อน (Precede) หมายถึง ลักษณะทางพฤติกรรมของผู้บริโภคในขณะใดขณะหนึ่งที่ผู้บริโภคซื้อสินค้านั้น จะมีกระบวนการทางจิตวิทยาและสังคมวิทยาที่มีส่วนสร้างสมและขัดเกลาทัศนคติรวมทั้งค่านิยมด้วย

บ่อยครั้งที่นักวิชาการทางสังคมมักจะใช้ความหมายของคำว่า “ พฤติกรรม ” เพื่อรวมถึงเฉพาะกิจกรรมที่เห็นได้ชัดเจน หรือที่สังเกตเห็นได้ แต่ในปัจจุบันนี้ กิจกรรมที่เห็นได้ชัดนั้น ถือได้ว่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจ ดังนั้น เพื่อให้มีระบบการวิเคราะห์ที่ถูกต้อง การศึกษาถึงพฤติกรรมผู้บริโภคจึงจำเป็นต้องรวมถึงกิจกรรมที่ยากแก่การสังเกต แต่ถือได้ว่ามีส่วนควบคู่กันไปด้วย ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวมีอยู่ภายในตัวผู้บริโภคและมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจ ทั้งนี้ หมายรวมถึงกิจกรรมในการซื้อ (Buying activities) ด้วยว่า ทำที่ไหน บ่อยครั้งเพียงใด และภายใต้สถานการณ์อย่างไร

พฤติกรรมผู้บริโภค จึงอาจให้คำจำกัดความได้ว่า เป็น “ปฏิกิริยาของบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการได้รับและการใช้สินค้า หรือบริการทางเศรษฐกิจ รวมทั้งกระบวนการต่างๆ ของการตัดสินใจ ซึ่งเกิดก่อนและเป็นตัวกำหนดปฏิกิริยาต่างๆ”

คำจำกัดความที่กล่าวมานี้ อาจแบ่งออกเป็นส่วนสำคัญได้ 3 ส่วน คือ

1. **ปฏิกิริยา** หมายถึง กิจกรรมต่างๆ เช่น การเดินทางกลับจากร้านค้า การจ่ายของในร้านค้า การขนส่งสินค้า การใช้ประโยชน์และการประเมินค่าสินค้า เป็นต้น

2. **บุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการได้รับและการใช้สินค้า หรือบริการทางเศรษฐกิจ** ซึ่งหมายถึง ผู้บริโภคคนสุดท้าย (Ultimate consumer) โดยมุ่งที่ตัวบุคคลผู้ซื้อสินค้าหรือบริการ เพื่อนำไปอุปโภคเอง และ/หรือเพื่อการบริโภคที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น ครอบครัวหรือเพื่อน

3. **กระบวนการต่างๆ ในการตัดสินใจที่เกิดก่อนและเป็นตัวกำหนดปฏิกิริยาต่าง ๆ** ซึ่งรวมถึงการตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมการซื้อของผู้บริโภค สื่อโฆษณา และการเปิดรับข่าวสารโฆษณา การสอบถามอย่างไม่เป็นทางการจากญาติมิตร การสร้างความโน้มเอียงหรือเกณฑ์ในการเลือกทางเลือกต่างๆ และปฏิกิริยาต่างๆ เกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อหลังจากการระบุและพิจารณาทางเลือกต่างๆ

สรุป คือ พฤติกรรมผู้บริโภคเกี่ยวข้องกับการศึกษาว่า บุคคลหรือผู้บริโภค บริโภคอะไร ที่ไหน บ่อยแค่ไหน และภายใต้สถานการณ์อะไรบ้างที่สินค้าหรือบริการได้รับการบริโภค

การศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภค โดยใช้วิธีการศึกษาแบบกระบวนการตัดสินใจนี้ เป็นการศึกษาแบบผสมผสานจากประโยชน์ที่ได้จากสาขาวิชาและแนวความคิดต่างๆ ที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ถึงพฤติกรรม ซึ่งรวบรวมได้ ดังนี้

จิตวิทยาทั่วไป (General Psychology) ศึกษาถึงพฤติกรรมของตัวบุคคล (Individual behavior) แต่เนื่องจากผู้บริโภคมีได้โดยลำพัง ดังนั้น หลักและทฤษฎีต่างๆ ทางจิตวิทยาสังคม (Social psychology) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมของสังคม

สังคมวิทยา (Sociology) นักการตลาดสนใจถึงพฤติกรรมของกลุ่ม (Behavior of groups) หรือส่วนต่างๆ ของประชากร (Segment of population)

มานุษยวิทยา (Anthropology) เรื่องความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคในส่วนที่เป็นเรื่องราวของอิทธิพลในอดีตที่มีต่อพฤติกรรมในปัจจุบัน ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้บริโภคเกี่ยวกับมานุษยวิทยาที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ภูมิศาสตร์ทางสังคม หรือภาษาศาสตร์ เป็นต้น

เศรษฐศาสตร์ (Economics) แม้ว่าเศรษฐศาสตร์จะไม่ค่อยเกี่ยวข้องโดยตรงกับการค้นหาและเข้าใจถึงการเลือกบริโภคก็ตาม นักการตลาดก็ยังต้องอาศัยวิชาเศรษฐศาสตร์มากำหนดโครงสร้างหรือเค้าโครง (Framework) ในการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจการซื้อ เนื่องจากตลอดเวลา กิจกรรมทางด้านการตลาดทั้งหมดนั้น จะเกิดขึ้นภายในระบบเศรษฐกิจเสมอ

รัฐศาสตร์ (Political Science) อาจจะถูกนำมาเกี่ยวข้อง แต่มีเพียงส่วนน้อยและอาจจำกัดอยู่ จำมาใช้เฉพาะในงานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริโภคในรายละเอียด

ธงชัย สันติวงศ์ (2546: 23) พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer behavior) เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หรือการแสดงออกของมนุษย์ เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการซื้อสินค้า และบริการ จากองค์การตลาดทั้งหลาย ซึ่งก็คือกระบวนการของตัวบุคคลที่ตัดสินใจว่า จะซื้อสินค้าและบริการอะไรหรือไม่ ถ้าจะซื้อ ซื้อที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และจะซื้อจากใคร สารสำคัญส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของความเข้าใจ (Perceives) ของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ และการปฏิบัติ หรือกระทำต่อกันระหว่างตัวเขาเหล่านั้นกับสภาพแวดล้อม รวมตลอดทั้งกับองค์กรธุรกิจทั้งหลาย

ดารา ทีปะปาล (2542: 3) พฤติกรรมผู้บริโภค หมายถึงการศึกษากระบวนการต่างๆ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องเพื่อทำการเลือกสรรการซื้อ การใช้ การบริโภค อันเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ บริการ ความคิด หรือประสบการณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาต่างๆ ให้ได้รับความพอใจ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งในด้านความเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและยังสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ

นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543: 24)

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

นิลบล รุ่งคุณ (2539: 44) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานในหน้าที่ในเรื่องที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับผูปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน คือ การให้บริการ ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความซื่อสัตย์ การพัฒนาตนเอง ความสามารถในการวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาและความกล้าในการตัดสินใจ

เสนาะ ดิยาวี (2532: 338) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคคล เป็นความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความหวัง ซึ่งเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของบุคคล และการทำงานขององค์กร

เดซี (อาร์ เพชรผุด. 2537: 99-100; อ้างอิงจาก Deci. 1972) กล่าวว่า พฤติกรรมเกิดจากความต้องการ และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวัง เมื่อบุคคลมีความต้องการก็จะตั้งเป้าหมายที่เชื่อว่าจะทำให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการของบุคคล ดังนั้นคนที่แสดงพฤติกรรมก็เพราะต้องการให้เป้าหมายสำเร็จ เป้าหมายนี้อาจเป็นระยะสั้น หรือเป้าหมายระยะยาวได้ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมในปัจจุบันโดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน

โลเปอร์ (ไพบูลย์ อินทิสันห์. 2544: 10; อ้างอิงจาก Loper. 1968: 242-243) กล่าวว่า

พฤติกรรมการทำงาน เป็นการกระทำหรือสิ่งที่แสดงออก และบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม เช่น ความรู้สึก ความคิด เจตคติ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าในขณะปฏิบัติงาน การแสดงออกทั้งจากภายในและภายนอกนี้สามารถวัดได้

ทิพวรรณ จินจำง (2542: 10) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากความรู้สึกนึกคิด หรือท่าทีของผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงพฤติกรรมออกในรูปของการร่วมมือประสานงานระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และบุคคลกับองค์กร โดยสังเกตได้จากความถี่ของพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

บุรุษ (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544: 8; อ้างอิงจาก Baruch. 1968: 159) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Conditions) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงาน ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

โอเวนส์ (สมถวิล แก้วปลั่ง 2542: 24; อ้างอิงจาก Owens. 1970: 167) กล่าวว่า

พฤติกรรมของคนในองค์กรเกิดขึ้นได้จากการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์การ โดยมีบรรยากาศองค์การเป็นตัวสะท้อนเอกลักษณ์เฉพาะ และประสิทธิภาพขององค์การนั้นๆ จึงทำให้องค์การแต่ละองค์การย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้นนับว่ามีความสำคัญ นอกจากนี้คนเราก็มียุติมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนั้นทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาว์ปัญญาพอๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานก็ย่อมออกมาแตกต่างกัน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 94-95) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคลมีลักษณะและคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมต่างกันด้วย ปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่

1.1 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกต่างกันไป

1.2 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางกายภาพบุคคลที่มีกำลังมากกว่า ก็เหมาะกับงานที่ต้องใช้ความสามารถทางด้านพลังมากกว่าผู้ที่กำลังน้อยกว่า

1.3 ความสนใจและการจูงใจ ความสนใจของแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.4 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่ต่างกันบ้าง

1.5 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม้อาจทำได้

1.6 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมากและมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

1.7 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อมเป็นสถานการณ์ภายนอกมีผลต่อการแสดงออก อาทิเช่น

2.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงาน และกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเอง ยิ่งอยู่ในระดับสูงมากเท่าไร การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้น ก็เป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีคนชอบเป็นผู้ตาม ซึ่งคนกลุ่มนี้ การกำหนดแผนให้และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

2.2 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจำนวนมากต้องการความรับผิดชอบ ที่มากขึ้น เพราะจะส่งผลถึงอำนาจที่มากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา หรือการได้มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบนั้นๆ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากคาดหวังจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการปฏิบัติงาน

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานจากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของการทำงานจะทำให้เกิดการเก็บกด แรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.4 การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชย และการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ฐานะอะไร และมีองค์ประกอบอื่นๆ อย่างไร คนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน

2.5 โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านวิชาชีพ คนส่วนมากต้องการ หรือชอบ ที่ จะมีการเจริญงอกงาม หรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และ ประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือการให้คำมั่นสัญญาและการดำเนินงานตามสัญญานั้นๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโต มีทักษะอันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง

2.6 โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งนี้คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาส มีการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจ แม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้าอันนี้

2.7 ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ก็คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ซึ่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวก และการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้รับเงินตอบแทน คือบำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

2.8 ผลประโยชน์ที่ได้รับ จากการวิจัยของ Herzberg ได้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่สำหรับบางคนเงินเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีสูงมาก เงินเดือนที่บุคคลได้รับมีความสำคัญ เพราะนับเป็นสัญลักษณ์ทางสถานภาพอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องพิสูจน์ว่าอีกคนหนึ่งนั้นเหนือกว่า

2.9 ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางอย่างด้วยตนเอง ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจ ซึ่งเกิดเนื่องจากการแจจแจงรายละเอียดของการอธิบายสิ่งต้องการในแผน ซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า Job Enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น ทำทหายความสามารถมากขึ้น และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

สเตียร์ (พรพรรณ อุณจันทร์. 2543: 28; อ้างอิงจาก Steers. 1977) กล่าวว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกจากนี้ แคทซ์ และคาน์ (Katz; & Kahn. 1996) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์กรเพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าของบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด เต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

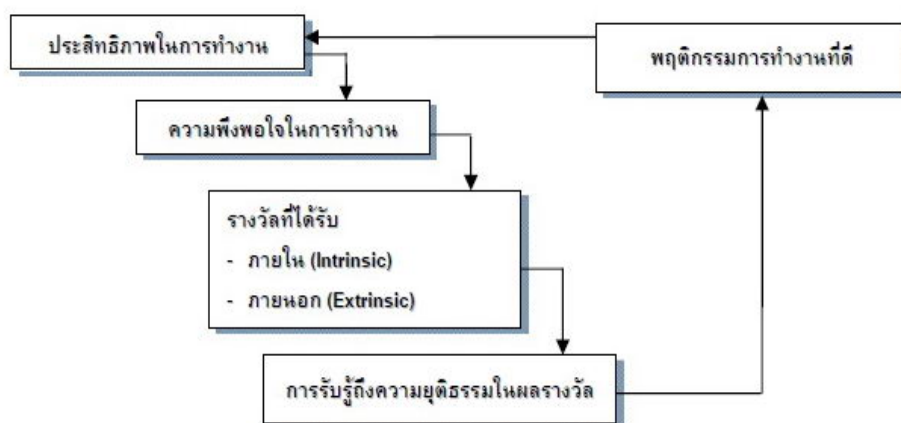
ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วๆ ไปเกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุด

สำหรับองค์กร ดังนั้นองค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิด และการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการทำงาน

บาร์ธ (Baruch. 1968: 159) ได้เสนอเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรว่า การทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และสภาพของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ (Social condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม

ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น



ภาพประกอบ 4 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา: Baruch, B.D. (1968). New ways in discipline. P.159

แคทซ์ และแคน (Katz; & Kahn. 1966: 114-115) ได้เสนอแนวคิดว่ามีพฤติกรรม 3 ประการด้วยกันที่องค์การต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การ ดังนี้

ประการที่ 1 องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษาบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่ 2 องค์การจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด ด้วยความเต็มใจ และความสามารถปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการที่ 3 นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและบทบาทแล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ

โมเดล SOB และโมเดลความแตกต่างระหว่างบุคคล

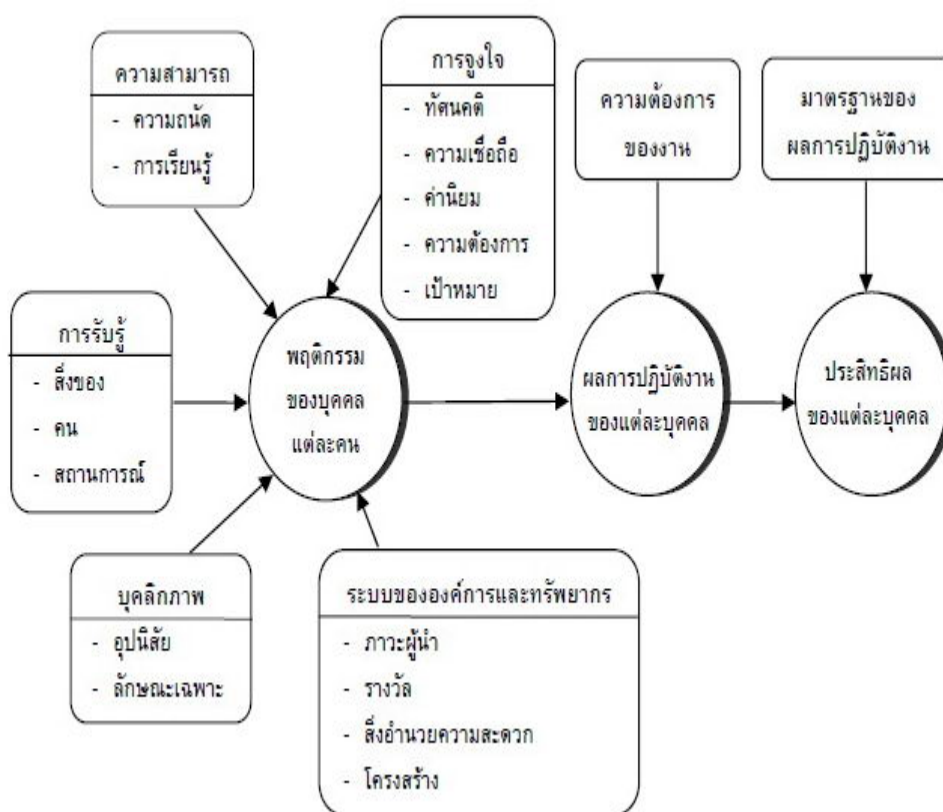
วอฟฟอร์ด (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550: 51; อ้างอิงจาก Wofford. 1989. Organizational Behavior. p. 150) ได้สร้างโมเดลขึ้นมาเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยใช้โมเดล SOB ซึ่งเป็นปฏิกริยาที่สิ่งเร้า (Stimulus-S) มากระทบตัวบุคคล (Organism-O) และส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรม (Behavior-B) เช่น พนักงานได้รับสิ่งเร้าจากสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น รางวัลต่าง ๆ ทำให้เกิดพฤติกรรมความกระตือรือร้นขยันทำงาน



ภาพประกอบ 5 โมเดล SOB ที่ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมบุคคล

ที่มา: Wofford, J.D. (1989). Organization behavior. P.150

วอฟฟอร์ด (ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550: 51; อ้างอิงจาก Wofford. 1989. *Organizational Behavior*. p. 48) นอกจากนั้นตามแนวคิดของ Wofford ยังได้สร้างโมเดลของการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) ว่าในองค์การประกอบด้วยบุคคลจำนวนมาก แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของภูมิหลังหรือลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ การเรียนรู้ การรับรู้ การตัดสินใจ ความพึงพอใจในงาน และมูลเหตุของการจูงใจ ฯลฯ ซึ่งผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างเหล่านี้ เพื่อใช้ในการกำหนดวิธีการบริหารจัดการพฤติกรรมของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและก่อให้เกิดผลดีกับองค์การโดยรวม



ภาพประกอบ 6 โมเดลการกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

ที่มา: Wofford, J.D. (1989). *Organization behavior*. p. 48.

Attribution Theory (ทฤษฎีคุณลักษณะ)

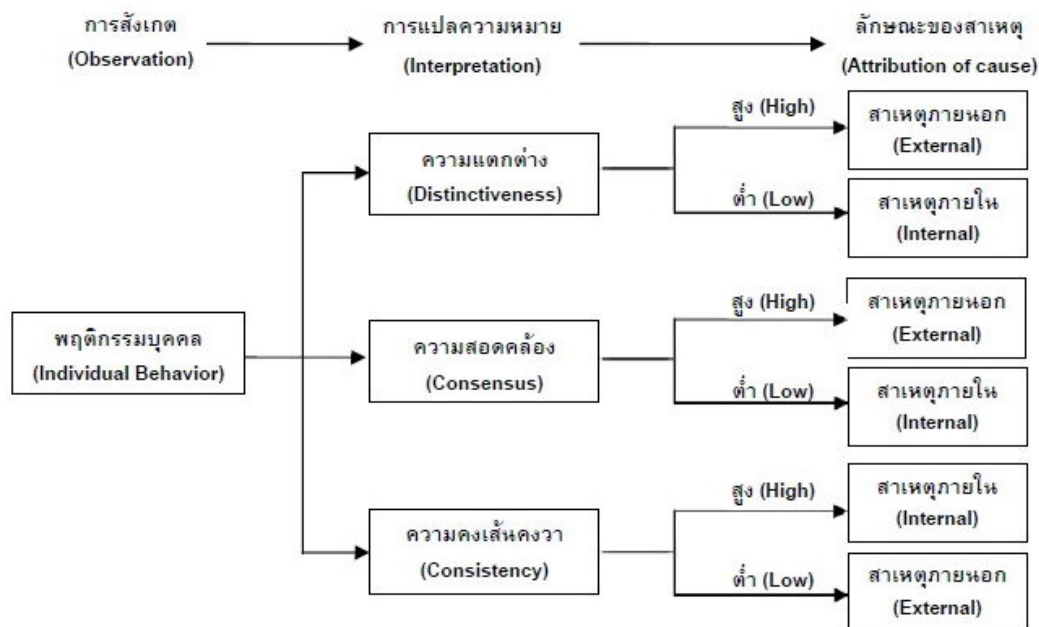
วายเนอร์ (Weiner. 1986) ได้อธิบายว่าเมื่อเราสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเราพยายามที่จะตัดสินว่ามันเกิดจากสาเหตุภายในหรือภายนอก การตัดสินเหล่านั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ

(1) ความแตกต่าง (Distinctiveness) หมายถึง บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

(2) ความสอดคล้อง (Consensus) หมายถึง บุคคลที่เผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันและตอบสนองในแนวเดียวกัน

(3) ความคงเส้นคงวา (Consistency) หมายถึง บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกันทุกเวลา และถ้าการกระทำนั้นยังคงเส้นคงวามากขึ้นเท่าไร ผู้สังเกตก็จะมองว่าเกิดจากสาเหตุภายในมากขึ้นเท่านั้น

สาเหตุภายในที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์ คือความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมจะอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลซึ่งมาจากปัจจัยภายใน เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ความคิด ความคาดหวัง เป็นต้น สาเหตุภายนอกของพฤติกรรมจะถูกมองว่าเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกมีอิทธิพลทำให้เกิดพฤติกรรมโดยสถานการณ์ ซึ่งจากความผิดพลาดในการมองลักษณะเบื้องต้น (Fundamental attribution error) หมายถึง ความผิดพลาดหรือความลำเอียงซึ่งบิดเบือนในการมองพฤติกรรมเหล่านั้นจากการคาดเดาสีสิ่งแวดล้อมภายนอกต่ำและอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมภายในมากเกินไปได้เสมอ — ส่วนความลำเอียงจากการเข้าข้างตัวเอง (Self-serving bias) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะมองตนเองว่าการประสบความสำเร็จของตนเองนั้นมาจากความสามารถของตัวเอง หรือมาจากปัจจัยภายใน และพยายามที่จะตำหนิว่าความล้มเหลวมาจากปัจจัยภายนอก



ภาพประกอบ 7 การสรุปปัจจัยสำคัญในทฤษฎีคุณลักษณะ

ที่มา: Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. p. 573.

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้บริการสื่อ

ความหมายของการใช้บริการสื่อ

การให้บริการสื่อหมายถึง พฤติกรรมสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ในการแสวงหาข้อมูลเพื่อนำข้อมูลนั้น ๆ ไปใช้ประโยชน์หรือนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิง การใช้บริการสื่อ มีหลายช่องทาง คือ ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขึ้นอยู่กับการต้องการและความสามารถในการเข้าถึงการบริการสื่อของแต่ละคน โดยในแต่ละบุคคลนั้น ความต้องการในการได้รับข่าวสาร (information) และความบันเทิง (entertainment) อาจจะแตกต่างกัน ความต้องการข่าวสารนั้นเกิดจากความไม่รู้หรือไม่แน่ใจ (uncertainty) ของบุคคล บุคคลมีการแสวงหาสื่อที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ หรือความรู้สึกนึกคิด ถ้าสื่อั้นไม่สอดคล้องกับทัศนคติหรือความต้องการของบุคคล บุคคลอาจจะไม่ต้องการสื่อั้น แม้ว่าสื่อั้นมีความน่าเชื่อถือหรือมีประโยชน์มาก (สมควร กวียะ. 2540)

การศึกษาเกี่ยวกับการใช้บริการสื่อของผู้รับสารนี้ เป็นการมองผู้รับสารในแง่ของจิตวิทยา สังคม โดยเน้นค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ และความคิดเห็นส่วนบุคคล การศึกษาแนวทฤษฎีนี้ จึงเน้นที่ความต้องการและสาเหตุของความต้องการของประชาชนผู้ใช้สื่อมวลชน คือเปลี่ยนความสนใจ

จากความตั้งใจของผู้สร้างข้อความมาเป็นความต้องการของผู้ใช้สื่อ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระบวนการทางสังคมและจิตวิทยาของผู้ใช้ ทฤษฎีนี้ยังได้อธิบายอีกว่า นอกจากความต้องการพื้นฐาน 5 ประการ ตามที่มาสโลว์ได้กล่าวไว้ คือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการความนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิตแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการอยากจะเรียนรู้ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะแสวงหาระเบียบและความเข้าใจสภาวะแวดล้อมตนเอง ความต้องการที่จะเรียนรู้นี้ เป็นแรง ผลักดันที่มนุษย์เราเรียนรู้มาจากการอยู่ในสังคม การศึกษาแบบนี้เป็นการยอมรับว่ามนุษย์เราสนใจแสวงหาข่าวสารต่าง ๆ จากสื่อมวลชนด้วยตัวเอง ไม่ใช่การถูกยึดเยียดข้อความให้ดังที่เคยคิดกัน

Katz, Blumer, and Gurevitch (1974) ได้อธิบายว่าสภาวะของสังคมและจิตใจที่แตกต่างกัน ย่อมมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกันในการใช้บริการสื่อ ทั้งในเรื่องของประเภทของสื่อ ช่องทางการให้บริการ ระยะเวลาในการใช้บริการสื่อ ซึ่งวัดได้โดยดูจากจำนวนชั่วโมงที่ผู้ใช้บริการเข้าไปใช้ในสื่อประเภทต่าง ๆ ดังนั้น ลักษณะของการใช้สื่อของแต่ละบุคคลก็จะแตกต่างกันไป

นอกจากนั้นได้มีการสรุปแนวความคิดเกี่ยวกับสังคมที่มีบทบาทในการกำหนดความต้องการและความพอใจของแต่ละคนไว้ว่า

1. บุคคลได้รับแรงกดดัน ความตึงเครียด ความขัดแย้งทางสังคม ทำให้บุคคลต้องผ่อนคลายแรงกดดันต่าง ๆ ด้วยการบริโภคสื่อ เช่น อินเทอร์เน็ต เครือข่ายสังคมออนไลน์ ในการพูดคุยและสนทนาในกลุ่มที่มีความชอบคล้าย ๆ กัน เพื่อคลายแรงกดดันต่าง ๆ เหล่านั้น

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม กระตุ้นให้แต่ละบุคคลต้องตระหนักถึงปัญหา ทำให้บุคคลเหล่านั้นต้องแสวงหาข่าวสารจากสื่อ โดยการเข้าไปค้นหาข้อมูลด้วยตัวเองผ่านทางช่องทางต่าง ๆ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต แต่ละบุคคลให้ความสนใจกับสถานการณ์ต่าง ๆ มากน้อยแค่ไหนสามารถวัดได้จากระยะเวลาและความถี่ที่ผู้บริโภคเข้าไปใช้บริการ

3. โอกาสที่ปัจเจกบุคคลจะได้รับการตอบสนองความพึงพอใจความต้องการสถานการณ์ทางสังคมนั้นมีน้อยมาก เพราะฉะนั้นสื่อมวลชนจะต้องเป็นตัวเสริมหรือทดแทนบริการต่าง ๆ ที่ขาดหายไปจากสังคม

4. การบริโภคข่าวสารจากสื่อทำให้สอดคล้องกับค่านิยมการเป็นสมาชิกและการเสริมสร้างความเชื่อของสังคม

5. สถานการณ์ทางสังคมจัดขอบเขตของความคาดหวังและความคล้ายคลึงกัน ดังนั้นการเปิดรับสื่อมวลชนจะเป็นตัวสนับสนุนการเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมของกลุ่มในสังคม

นอกจากบทบาทของสังคมที่มีผลต่อการกำหนดความต้องการในการใช้บริการสื่อของบุคคลแล้ว McCombs and Becker (1979) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการใช้สื่อเพื่อสนองความต้องการของบุคคลไว้ 6 ประการ คือ

1. เพื่อต้องการรับทราบเหตุการณ์ (surveillance) การเปิดรับสื่อทำให้ทราบว่าอะไรเป็นประเด็นสำคัญที่ควรให้ความสนใจในขณะนี้
 2. เพื่อช่วยตัดสินใจ (decision) การเปิดรับสื่อทำให้บุคคลสามารถกำหนดความ-คิดเห็นของตนต่อเหตุการณ์ หรือประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีข้อมูลในการตัดสินใจ
 3. เป็นข้อมูลในการพูดคุยสนทนา (discussion) การเปิดรับสื่อทำให้บุคคลมีข้อมูลที่นำไปใช้ในการพูดคุยกับผู้อื่นได้
 4. ต้องการมีส่วนร่วม (participation) การเปิดรับสื่อช่วยสร้างให้บุคคลรู้สึกว่ายู่ในเหตุการณ์
 5. เสริมสร้างความคิดเห็น (reinforcement) การเปิดรับสื่อช่วยให้ความคิดเห็นของบุคคลมั่นคงยิ่งขึ้นและสนับสนุนการตัดสินใจที่ดำเนินการไปแล้ว
 6. เพื่อความบันเทิง (entertainment) ทำให้เกิดความเพลิดเพลิน ผ่อนคลายอารมณ์
- ดังนั้น ตามแนวคิดทฤษฎีการให้บริการสื่อ จึงมีข้อสรุปที่ยอมรับกันดังนี้
1. มนุษย์จงใจและแสวงหาข่าวสารด้วยตัวเอง ไม่ได้ถูกยัดเยียดให้อ่าน ดู หรือฟัง และมนุษย์เองก็มีการเลือกที่จะหลบหลีกข่าวสารได้ถ้าต้องการ
 2. การให้บริการสื่อของมนุษย์มีจุดมุ่งหมาย (goal-directed)
 3. สื่อจะต้องแข่งขันกับสิ่งเร้าอื่น ๆ อีกหลายอย่าง ที่อาจจะตอบสนองความต้องการรับรู้ของมนุษย์ได้
 4. มนุษย์เป็นผู้กำหนดความต้องการของตนเอง จากความสนใจ แรงจูงใจ โดยวัดได้จากประเภทของสื่อ จำนวนของสื่อ ที่มนุษย์เข้าไปใช้บริการ ช่องทางการเข้าใช้บริการ ระยะเวลา และจำนวนครั้ง

การให้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานดังต่อไปนี้ (McCombs and Becker, 1979)

ผลผลิต (Productivity) ความรู้สึกผ่อนคลายที่มีจากการเล่น เครือข่ายสังคมออนไลน์ อาจทำให้ผลการทำงานออกมาดี ในทางกลับกัน ผลการทำงานที่ดีก็ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ปัจจุบัน และในทางกลับกัน ความพึงพอใจที่ได้รับจากการเล่น เครือข่ายสังคมออนไลน์ อาจจะทำให้ผลผลิตของงานเสียคุณภาพได้เช่นกัน

พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ (Prosocial and Counterproductive Behavior) พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์มักจะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องานในระดับสูง สิ่งที่ถูกคำ, เพื่อนร่วมงาน, หัวหน้างานได้รับ จะส่งผลต่อตัวลูกจ้างเองและองค์กร ส่วนลูกจ้างที่มีพฤติกรรมในทางลบอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิต ทำให้ได้สินค้าคุณภาพต่ำ, การบริการที่ไม่ดี, การนินทาว่าร้าย, ขโมย และทำลายอุปกรณ์การทำงาน การที่ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจต่องาน ไม่ว่าจะเป็นความจริงหรือจินตนาการขึ้นก็ตาม พฤติกรรมต่าง ๆ ของลูกจ้างที่แสดงออกมาจะย้อนกลับมามีผลกระทบกับองค์กร

การขาดงาน (Absenteeism) ทำให้สูญเสียเวลาระหว่างการทำงานไปมากกว่าการประท้วงและการหยุดงาน ข้อมูลการขาดงานจากอุตสาหกรรมหลายแห่งมาจากการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยหวังว่าจะได้รับคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง มีคำถามหนึ่งถามว่าปีที่แล้วคุณขาดงานเป็นจำนวนกี่วัน คุณจะตอบคำถามตามความเป็นจริงหรือไม่ หรือว่าคุณจะตอบน้อยกว่าความเป็นจริง ดังนั้น จำไว้ว่าจำนวนที่ขาดงานจริง ๆ มากกว่านั้น องค์กรที่มีนโยบายให้ลาหยุดได้มาก อัตราการขาดงานก็จะมากตามไปด้วย บริษัทที่ไม่ขอใบรับรองแพทย์จะมีการขาดงานมาก โรงงานหรืออุตสาหกรรมที่มีค่าตอบแทนสูงจะมีอัตราการขาดงานมากกว่าอุตสาหกรรมที่มีค่าตอบแทนต่ำ ยิ่งลูกจ้างได้เงินมาก พวกเขาก็จะยิ่งรู้สึกที่ต้องพักผ่อนบ่อย ลูกจ้างที่ทำงานเหมือนเดิม ๆ ทุกวันมีอัตราการขาดงานที่สูงกว่าคนที่ทำงานที่สนใจและท้าทาย

ค่านิยมทางสังคมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีการขาดงาน เห็นได้จากอัตราการขาดงานที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ ประเทศญี่ปุ่นและสวิตเซอร์แลนด์ถือว่างานเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ จึงมีอัตราการขาดงานต่ำ แต่ที่ประเทศอิตาลีซึ่งถือว่างานเป็นเรื่องที่ไม่มีการบังคับ บริษัทจะต้องจ้างคนทำงานมากกว่าความต้องการจริง 15% เพื่อที่จะมั่นใจได้ว่ามีคนมาทำงานมากพอทุกวัน ซึ่งเป็นเรื่องของความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ความเคร่งครัดของหัวหน้าส่งผลกระทบต่ออัตราการขาดงานของลูกจ้าง หากหัวหน้างานไม่เคร่งครัดเกี่ยวกับกฎระเบียบในการลา ลูกจ้างบางคนก็จะถือโอกาสลางานบ่อย ๆ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่ออัตราการขาดงาน ช่วงที่บริษัทมีนโยบายลดคน อัตราการขาดงานจะลดลง การขาดงานจะมีมากขึ้นเมื่ออัตราการจ้างงานในภาพรวมสูงขึ้น หรือลูกจ้างมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

การเปลี่ยนงาน (Turnover) คิดเป็นมูลค่าต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ทุกครั้งที่มีการลาออกจะต้องมีการรับคนใหม่เข้ามาแทน โดยผ่านการคัดเลือกและฝึกฝน ขั้นตอนต่าง ๆ ต้องใช้เวลาเพื่อหาประสบการณ์ การที่ต้องเปลี่ยนพนักงานบ่อย ๆ มีความสัมพันธ์กับความไม่พอใจต่องานอย่างมาก

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานอย่างมาก คนที่มีความผูกพันกับงานและบริษัทจะไม่ค่อยออกจากงาน การเปลี่ยนงานจะเกิดขึ้นมากในช่วงที่มีอัตราการว่างงานอยู่ในระดับต่ำและมีโอกาสหางานใหม่ง่าย ช่วงที่เศรษฐกิจดี พวกเขาพบว่ามีโอกาสที่จะเลือกงานใหม่ที่ถูกต้องทำได้ง่าย

ความแตกต่างระหว่างการขาดงานกับการเปลี่ยนงาน คือ การขาดงานมักจะส่งผลเสียต่อองค์กร ในขณะที่การเปลี่ยนงานอาจจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กร นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การได้แบ่งประเภทคนที่ลาออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การลาออกของลูกจ้างที่มีผลการทำงานไม่ดี (functional turnover) ซึ่งการลาออกนั้นไม่ได้ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กร และการลาออกของลูกจ้างที่มีผลการทำงานดี (Dysfunctional turnover) ซึ่งการลาออกชนิดนี้อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

6. ความหมายและความเป็นมาของ เครือข่ายสังคมออนไลน์

ความหมายเกี่ยวกับเครือข่ายสังคมออนไลน์

เครือข่ายสังคมออนไลน์ คือ รูปแบบของเว็บไซต์ในการสร้างเครือข่ายสังคม สำหรับผู้ใช้งานในอินเทอร์เน็ต เขียนและอธิบายความสนใจ และกิจกรรมที่ได้ทำ และเชื่อมโยงกับความสนใจ และกิจกรรมของผู้อื่น ในบริการเครือข่ายสังคมมักจะประกอบไปด้วย การแชต ส่งข้อความ ส่งอีเมล วิดีโอ เพลง อัปโหลดรูป บล็อก การทำงานคือ คอมพิวเตอร์เก็บข้อมูลพวกนี้ไว้ในฐานข้อมูล sql ส่วน video หรือ รูปภาพ อาจเก็บเป็น ไฟล์ก็ได้ บริการเครือข่ายสังคมที่เป็นที่นิยมได้แก่

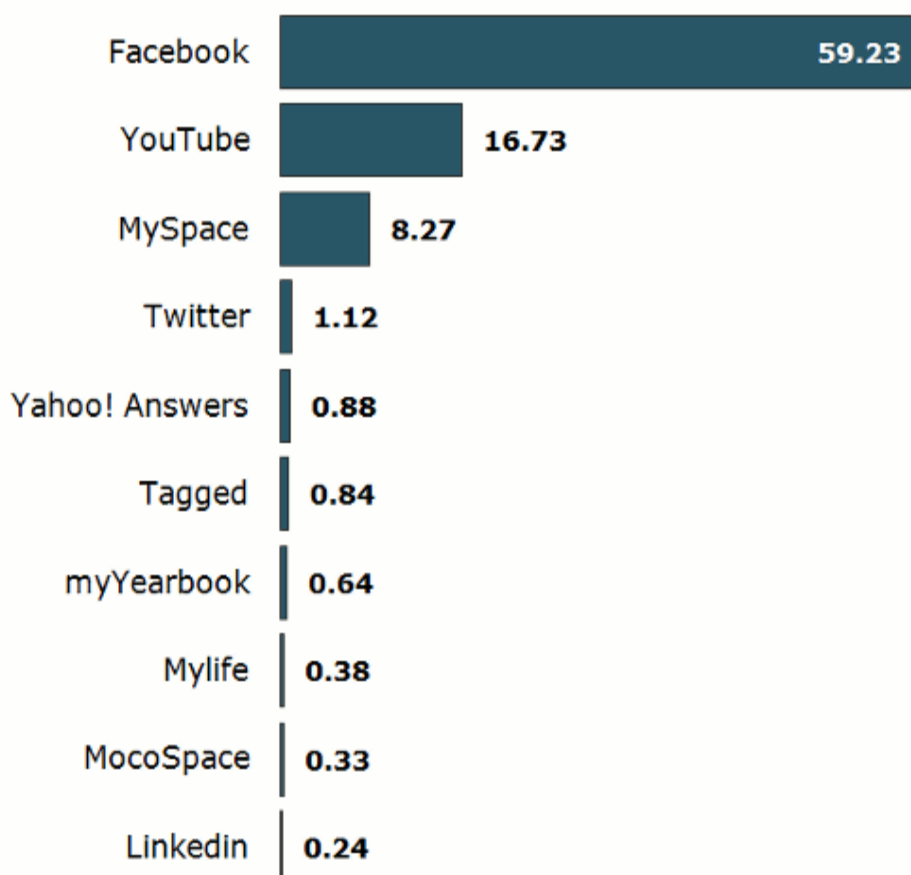
- เฟซบุ๊ก
- ทวิตเตอร์
- เอ็มเอสเอ็น
- ไฮไฟฟ์

โดยเว็บเหล่านี้มีผู้ใช่มากมาย เช่น เฟซบุ๊กเป็นเว็บไซต์ที่คนไทยใช้มากที่สุด ในขณะที่ออร์กัตเป็นที่ยอดนิยมที่สุดในประเทศอินเดีย ปัจจุบัน บริการเครือข่ายสังคม มีผลประโยชน์คือหาเงินจากการโฆษณา การเล่นเกมโดยใช้บัตรเติมเงิน

Top 10 Social-Networking Websites & Forums

by US Market Share of Visits (%)

August 2010



MC MARKETINGCHARTS.COM

Source: Hitwise

ภาพประกอบ 8 แสดงระดับความนิยมของเครือข่ายสังคมออนไลน์แต่ละประเภท

ที่มา: Top 10 เครือข่ายสังคมออนไลน์ Websites & Forums - August 2010

เฟซบุ๊ก (Facebook) เป็นบริการเครือข่ายสังคมและเว็บไซต์ เปิดใช้งานเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2004 ดำเนินงานและมีเจ้าของคือ บริษัท เฟซบุ๊ก (Facebook, Inc.) จากข้อมูลเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2010 เฟซบุ๊กมีผู้ใช้ประจำ 500 ล้านบัญชี ผู้ใช้สามารถสร้างข้อมูลส่วนตัว เพิ่มรายชื่อผู้อื่น ในฐานะเพื่อนและแลกเปลี่ยนข้อความ รวมถึงได้รับแจ้งโดยทันทีเมื่อพวกเขาปรับปรุงข้อมูลส่วนตัว นอกจากนี้ผู้ใช้ยังสามารถรวมกลุ่มความสนใจส่วนตัว จัดระบบตาม สถานที่ทำงาน โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือ อื่น ๆ ชื่อของเฟซบุ๊กนั้นมาจากชื่อเรียกภาษาปากของสมุดที่ให้กับนักเรียนเมื่อเริ่มแรกเรียนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มอบให้โดยคณะบริหารมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถรู้จักผู้อื่นได้ดีมากขึ้น เฟซบุ๊กอนุญาตให้ใครก็ได้เข้าสมัครลงทะเบียนกับเฟซบุ๊ก โดยต้องมีอายุมากกว่า 13 ปีขึ้นไป



ภาพประกอบ 9 สัญลักษณ์ของเฟซบุ๊ก

เฟซบุ๊กก่อตั้งขึ้นโดย มาร์ก ซักเคอร์เบิร์ก ร่วมกับเพื่อนร่วมห้องในวิทยาลัยของเขาและ เป็นนักเรียนวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ที่ชื่อ เอ็ดวาร์โด ซาเวริน, ดิสติน มอสโควิตซ์ และคริส ฮิวส์ เดิมทีสมาชิกของเว็บไซต์จะจำกัดเฉพาะกลุ่มผู้ก่อตั้งและนักเรียนมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด แต่ต่อมา ขยายไปยังมหาวิทยาลัยอื่นในแถบบอสตัน, กลุ่มโอวีลีค, และมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด แล้วค่อย ๆ เพิ่มนักเรียนจากมหาวิทยาลัยอื่น จนกระทั่งเปิดให้กับนักเรียนระดับไฮสคูล จนในที่สุดทุกคนก็สามารถเข้าสมัครได้โดยอายุมากกว่า 13 ปีขึ้นไป

สำหรับติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร เปิดใช้งานเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 โดย มาร์ก ซักเคอร์เบิร์ก นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด ในช่วงแรกนั้นเฟซบุ๊กเปิดให้ใช้งานเฉพาะ นักศึกษามหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด ซึ่งต่อมาได้ขยายตัวออกไปสำหรับมหาวิทยาลัยทั่วสหรัฐอเมริกา และตั้งแต่ 11 กันยายน พ.ศ. 2549 ได้ขยายมาสำหรับผู้ทั่วไปทุกคนเหมือนในปัจจุบัน

จากการศึกษาของเว็บ คอมพีต.คอม ในเดือนมกราคม ค.ศ. 2009 เฟซบุ๊กถือเป็นบริการ เครือข่ายสังคมที่มีคนใช้มากที่สุด เมื่อดูจากผู้ใช้งานรายเดือน รองลงมาคือ มายสเปซ *เอนเตอร์ เทนเมนต์วีกลี่* ให้อยู่ในรายชื่อ สิ่งที่ดีที่สุดในสัปดาห์ และควอนต์แอสต์ ประเมินว่า เฟซบุ๊ก มี ผู้ใช้ต่อเดือนราว 135.1 ล้านคน นับเฉพาะในสหรัฐอเมริกา

ข้อมูล ณ วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2554 จากเฟซบุ๊กมีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 584,628,480 สมาชิกทั่วโลก โดยเป็นสมาชิกจากประเทศไทย รวม 6,914,800 สมาชิก

ทวิตเตอร์ (Twitter) เป็นบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์จำพวกไมโครบล็อก โดยผู้ใช้งานสามารถส่งข้อความยาวไม่เกิน 140 ตัวอักษร ว่าตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ หรือ *ทวิต (tweet - เสียงนกร้อง)* ทวิตเตอร์ก่อตั้งโดยบริษัท Obvious Corp เมื่อเดือนมีนาคม ค.ศ. 2006 ที่ซานฟรานซิสโก สหรัฐอเมริกา

ข้อความอัปเดตที่ส่งเข้าไปยังทวิตเตอร์จะแสดงอยู่บนเว็บเพจของผู้ใช้คนนั้นบนเว็บไซต์ และผู้ใช้อื่นสามารถเลือกรับข้อความเหล่านี้ทางเว็บไซต์ทวิตเตอร์, อีเมล, เอสเอ็มเอส, เมสเซนเจอร์ (IM), RSS, หรือผ่านโปรแกรมเฉพาะอย่าง Twitterific Twhirl ปัจจุบันทวิตเตอร์มีหมายเลขโทรศัพท์สำหรับส่งเอสเอ็มเอสในสามประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา แคนาดา และสหราชอาณาจักร



ภาพประกอบ 10 สัญลักษณ์ของทวิตเตอร์

ความสำเร็จของทวิตเตอร์ส่งผลให้มีบริการคล้ายคลึงกันออกมาเป็นจำนวนมาก ปัจจุบันประเทศไทยเองก็มีบริการลักษณะนี้เช่นกัน นั่นคือ Noknok และ Kapook OnAir เว็บไซต์แห่งหนึ่งถึงกับรวบรวมบริการแบบเดียวกับ ทวิตเตอร์ได้ถึง 111 แห่ง

ตัวระบบซอฟต์แวร์ของทวิตเตอร์ เดิมพัฒนาด้วย Ruby on Rails จนเมื่อราวสิ้นปี ค.ศ. 2008 จึงได้เปลี่ยนมาใช้ภาษา Scala บนแพลตฟอร์มจาวา

ค.ศ. 2009 ทวิตเตอร์ได้รับความนิยมสูงขึ้นอย่างมาก จนนิตยสารไทม์ ฉบับวันที่ 15 มิ.ย. 2009 ได้นำเอาทวิตเตอร์ขึ้นปก เป็นเรื่องเด่นประจำฉบับ และบทบรรณาธิการกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงการนำเสนอข่าว ที่มีที่มาจากเทคโนโลยีใหม่อย่างทวิตเตอร์

ทวิตเตอร์เป็นเว็บไซต์ที่ก่อตั้งขึ้นโดย แจ็ก คอร์ซีย์, บิช สโตน และ อีวาน วิลเลียมส์ เมื่อเดือนมีนาคม ค.ศ. 2006

เอ็มเอสเอ็นเมสเซนเจอร์ (MSN Messenger) เป็นโปรแกรมเมสเซนเจอร์จากไมโครซอฟท์ และเป็นเมสเซนเจอร์ที่นิยมใช้มากที่สุดในประเทศไทย มักถูกเรียกสั้นๆว่า "เอ็มเอสเอ็น"หรือ"เอ็ม" เอ็มเอสเอ็นเมสเซนเจอร์มักถูกเข้าใจว่าเป็นบริการดอตเน็ตเมสเซนเจอร์ (.NET Messenger Service - โพรโตคอลและเซิร์ฟเวอร์ที่อนุญาตให้ระบบจัดการได้) มากกว่าจะเป็นเพียงตัวไคลเอนต์. ไคลเอนต์อีกตัวหนึ่งที่สามารถเข้าใช้บริการดอตเน็ตเมสเซนเจอร์ได้เช่นกัน ก็คือ วินโดวส์เมสเซนเจอร์ (Windows Messenger) เครื่องคอมพิวเตอร์ใดๆ ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ใช้วินโดวส์เอกซ์พี

และติดตั้งอินเทอร์เน็ตเอกซ์พลอเรอร์ จะสามารถใช้บริการเมสเซนเจอร์ผ่านเว็บที่ชื่อว่า เอ็มเอสเอ็นเว็บเมสเซนเจอร์ (MSN Web Messenger) ได้ เอ็มเอสเอ็นเมสเซนเจอร์ 7.5 เป็นเวอร์ชันล่าสุดที่ไม่โครซอฟท์ปล่อยออกมา ในปีพ.ศ. 2549

เอ็มเอสเอ็นเมสเซนเจอร์ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น วินโดวส์ไลฟ์เมสเซนเจอร์ (Windows Live Messenger หรือ WLM) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชุดบริการออนไลน์ และซอฟต์แวร์ ของ Microsoft's Windows Live



ภาพประกอบ 11 สัญลักษณ์ของเอ็มเอสเอ็น

เมื่อเอ็มเอสเอ็นเมสเซนเจอร์ ถูกปล่อยออกมาเป็นครั้งแรก มันมีคุณสมบัติสามารถเข้าไปใช้บริการเครือข่าย AIM ของอเมริกาออนไลน์ได้ ทางอเมริกาออนไลน์ก็ได้พยายามกีดกันไม่ให้ไมโครซอฟท์เข้ามาให้บริการของตน จนกระทั่งคุณสมบัตินี้ถูกยกเลิกออกไป และไม่มีมีการนำกลับมาใช้อีก ปัจจุบัน เอ็มเอสเอ็นเมสเซนเจอร์ อนุญาตให้ผู้ใช้เชื่อมต่อไปยังบริการจดเน็ตเมสเซนเจอร์ได้เท่านั้น โดยผู้ใช้จะต้องมีอีเมลที่มีระบบพาสพอร์ต (Passport) ของไมโครซอฟท์

ประโยชน์หลักของโปรแกรมนี้ก็คือ เป็นโปรแกรมสำหรับสนทนา แม้ว่าจะมีคุณสมบัติอื่นๆ อีก เช่น การสนทนาผ่านเสียง, เว็บแคม (เอ็มเอสเอ็นเมสเซนเจอร์ รุ่น 7.0 และรุ่นหลังๆ สนับสนุนการสนทนาผ่านเสียงและภาพแบบเต็มจอ) การแลกเปลี่ยนไฟล์ และสามารถเล่นเกมออนไลน์เช่น เกมทิก-แทค-โทในโปรแกรมได้ นอกจากนี้ ผู้ใช้ยังสามารถเพิ่มสีสันให้ข้อความด้วยการใช้ อีโมติคอน, แฟลชแอนิเมชัน ที่เรียกว่า *winks*, ภาพแสดงแบบเคลื่อนไหว, การเปลี่ยนรูปแบบข้อความ และลงโปรแกรมเสริมต่างๆ เช่น โปรแกรม Messenger Plus! เป็นต้น

ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2547 ไมโครซอฟท์ได้เปิดบริการ "เว็บเมสเซนเจอร์" ซึ่งทำให้เครื่องคอมพิวเตอร์ใดๆ ที่มีโปรแกรมเบราว์เซอร์และต่ออินเทอร์เน็ตได้ สามารถเข้ามาใช้บริการเอ็มเอสเอ็นเมสเซนเจอร์ผ่านเว็บเบราว์เซอร์ได้ โดยไม่ต้องลงโปรแกรมไว้ในเครื่องก่อน แต่บริการนี้ อนุญาตให้ผู้ใช้สนทนากันได้เท่านั้น

ไฮไฟฟ์ (Hi 5) เป็นเว็บไซต์ประเภท เครือข่ายสังคมออนไลน์ หรืออาจเรียกในภาษาไทยว่า "เครือข่ายสังคม" หรือ "เครือข่ายมิตรภาพ" หรือ "กลุ่มสังคมออนไลน์" คือบริการผ่านเว็บไซต์ที่เป็นจุดโยงระหว่างบุคคลแต่ละคนที่มีเครือข่ายสังคมของตัวเองผ่านเน็ตเวิร์คอินเทอร์เน็ต รวมทั้งเชื่อมโยงบริการต่างๆ อย่าง เมล์ เมสเซ็นเจอร์ เว็บบอร์ด บล็อก ฯลฯ เข้าด้วยกัน นอกจากนี้ยังมี

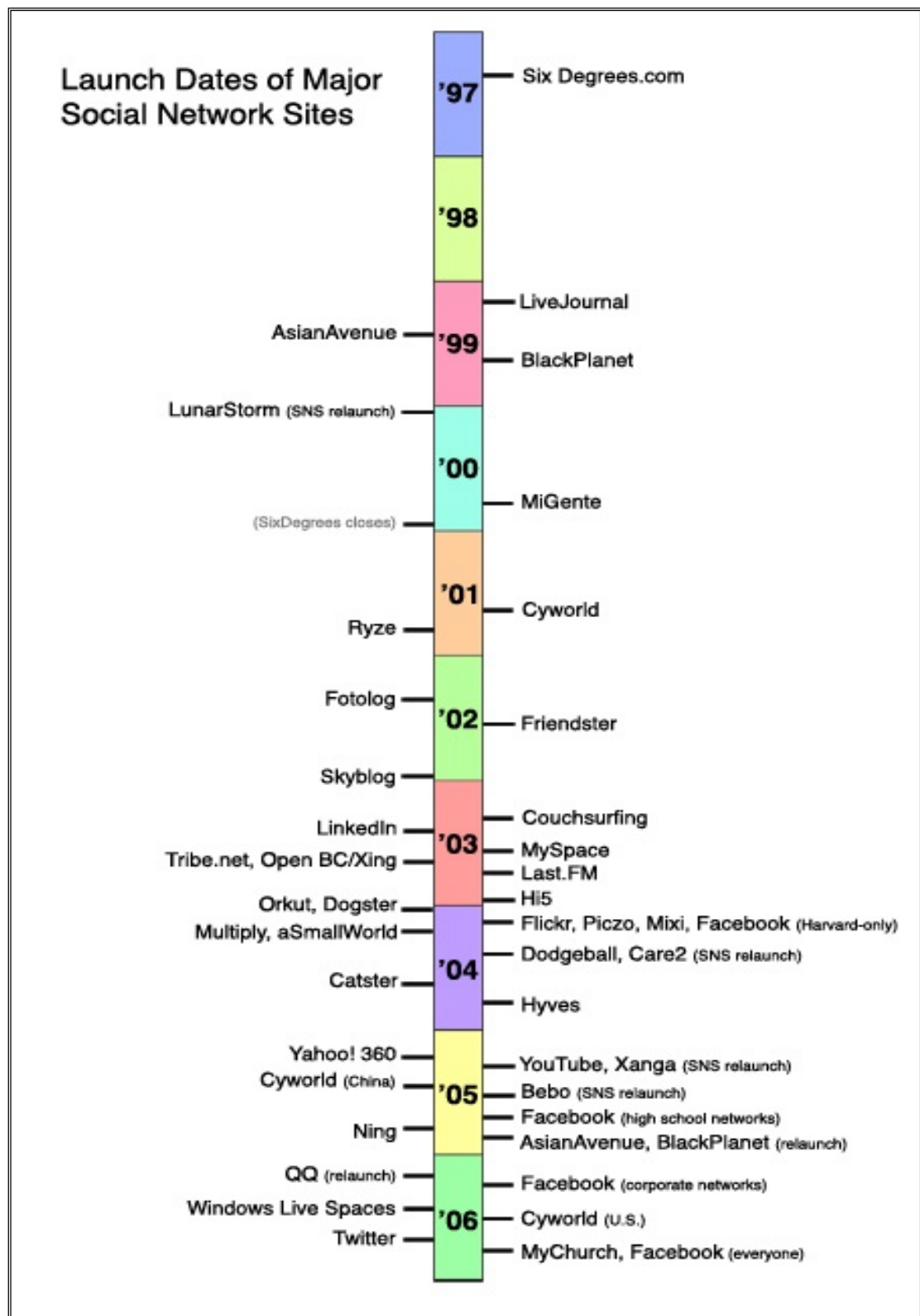
กลุ่มย่อยตามความสนใจร่วมกัน เช่น กลุ่มคนที่จักรยานเสือภูเขา กลุ่มแฟนคลับเดรโน้ต เป็นต้น โดยคนที่ลงทะเบียนสมัครจะกรอกข้อมูลส่วนตัว รูปภาพ อัลบั้มรูป โดยเชื่อมเครือข่ายสังคมและเครือข่ายมิตรภาพเข้าด้วยกัน ด้วยการแชร์รูป แชร์ไฟล์ดูกัน



ภาพประกอบ 12 สัญลักษณ์ของไฮไฟฟ์

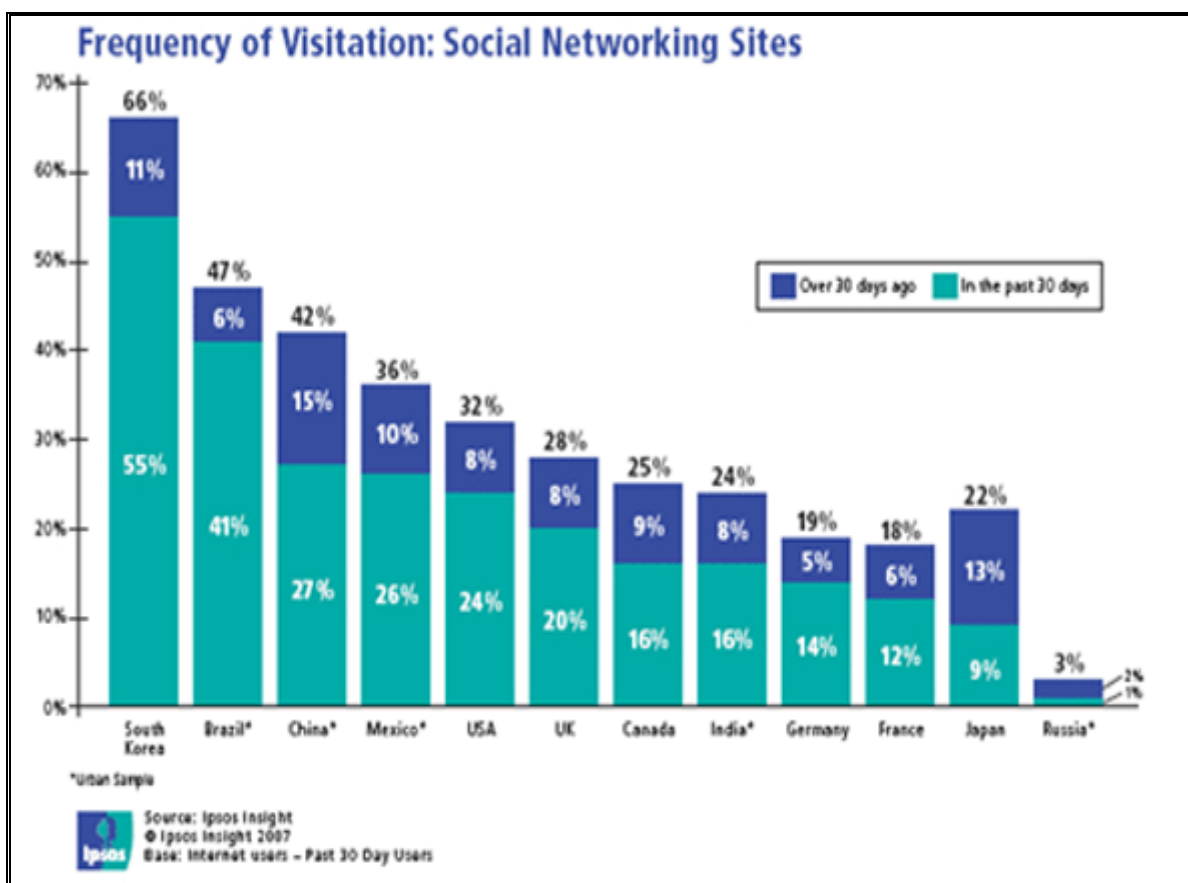
นอกจากนี้ยังมีฟังก์ชันเสริมอื่นๆ เช่น การฟังวิดีโอคลิป ฟังจอเล่นเพลง ฟังจอพิเศษที่นำรูปทั้งหมดของเรามาเล่นเรียงแบบฉายสไลด์ ซึ่งอุปกรณ์เสริมเหล่านี้เรียกว่า วิดเจ็ต (Widget) และยังเป็นฐานเปิดกว้างให้บริการอื่นๆ ร่วมด้วยอย่าง เว็บไซต์ฝากคลิปวิดีโอ ยูทูบ หรือ หรือเว็บไซต์ฝากเพลง iMeem นอกจากนี้ยังมีจอพิเศษที่จะฉายอัลบั้มรูปเราแบบสไลด์ของ slide.com และมีเกมสั้นๆ ง่ายๆ สไตล์ Flash Game อีกชิ้นส่วนสำคัญคือหน้าจอ หรือที่เรียกว่า สกิน เป็นพื้นหลังแบ็กกราวนด์ ที่สามารถเลือกกลดลลายและรูป ที่สามารถดาวน์โหลดได้ตามเว็บ และอีกลูกเล่นคือ กลิตเตอร์ (Glitter) การ์ตูนขยับหรือภาพ “ตุ๊กตัก” ที่ผู้ใช้สามารถคัดลอกโค้ดไปแปะในหน้าของตัวเองและส่งให้เพื่อนๆ กันอย่างแพร่หลาย

และหลังจากที่คู่แข่งอย่าง เฟซบุ๊ก เปิดโอกาสให้โปรแกรมเมอร์หรือใครก็ได้สร้างวิดเจ็ตขึ้นไปแปะบนหน้าเฟซบุ๊กตัวเอง และแจกจ่ายให้แพร่หลายออกไปได้ ซึ่งไฮไฟฟ์เคยควบคุมไว้โดยตลอด แต่ต่อมา ไฮไฟฟ์ร่วมมือกับมายสเปซ ให้กูเกิ้ล ช่วยพัฒนาระบบชื่อ “Open Social” ซึ่งจะเป็นการเปิดกว้างให้มีวิดเจ็ตเช่นเดียวกับเฟซบุ๊ก



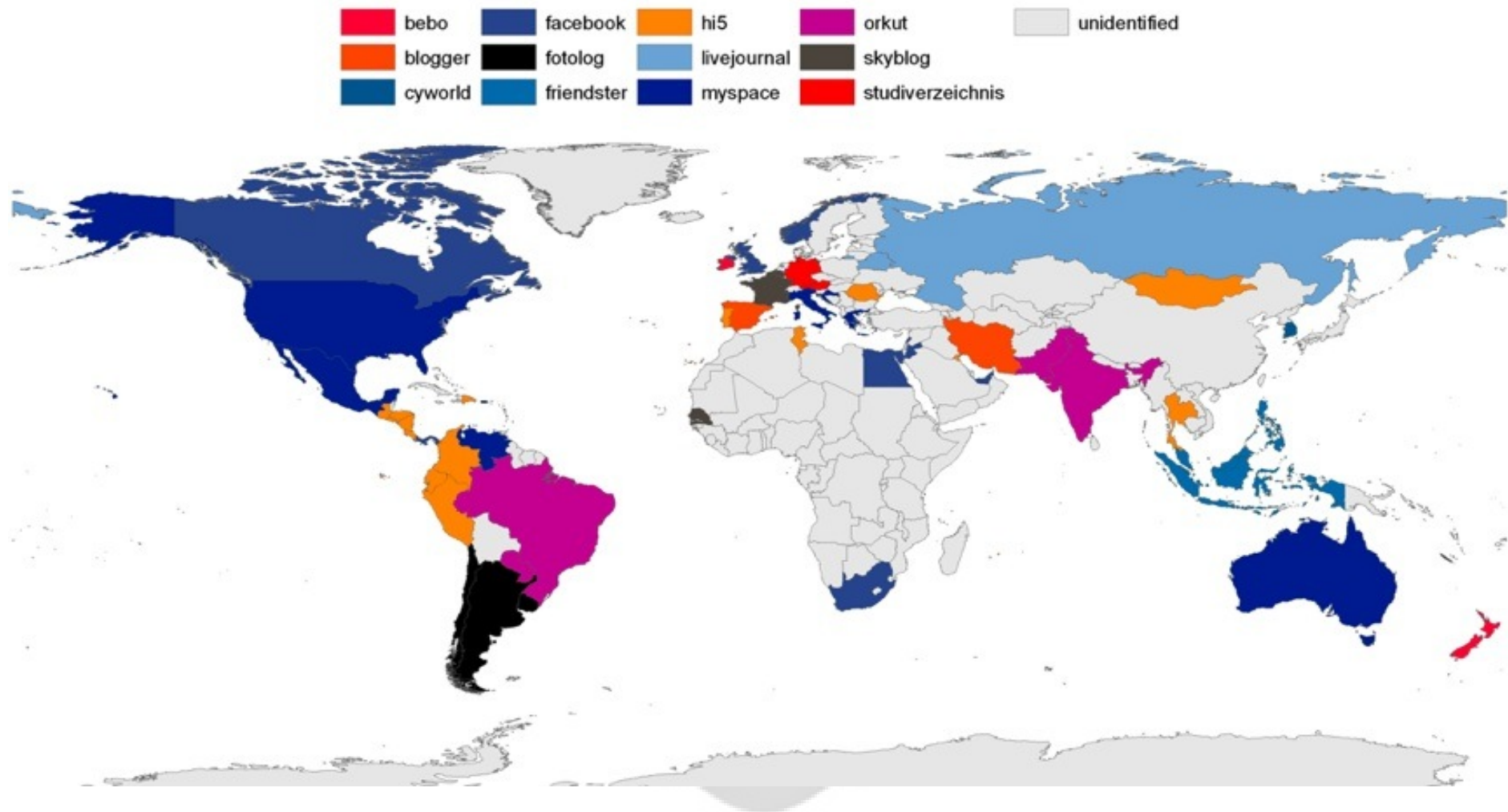
ภาพประกอบ 13 แผนภูมิแสดงความเป็นมาของเครือข่ายสังคมออนไลน์

ที่มา: เครือข่ายสังคมออนไลน์ Sites: Definition, and History, danah m. boyd, School of Information University of California-Berkeley, March 2007



ภาพประกอบ 14 ความถี่การเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ จากผลสำรวจแต่ละประเทศ

ที่มา: ttechcrunch.files.wordpress.com/ipsos2.png, Sunday, July 8th, 2009



ภาพประกอบ 15 ภาพแสดงความนิยม เครือข่ายสังคมออนไลน์ แต่ละประเภททั่วโลก

ที่มา: เครือข่ายสังคมออนไลน์ Takes Over The World, Rushabh Choksi • October 31, 2007

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชรีพร ภูมา (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจในการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อโรงเรียนไทย (school net) เพื่อพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลประชากรที่ศึกษาเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จากโรงเรียนที่มีความถี่ในการใช้งานเครือข่าย school net มากที่สุด 10 โรงเรียนแรกจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความถี่ในการใช้บริการต่อสัปดาห์ และระยะเวลาในการใช้งานต่อครั้ง อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับ ความพึงพอใจในการใช้ประโยชน์จากบริการดังกล่าวด้วย การวิจัยของชรีพร ภูมา ดังกล่าวแสดงว่าความถี่ในการใช้งาน ระยะเวลาในการใช้งานต่อครั้ง และความคาดหวังมีผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งตัวแปรดังกล่าวถูกใช้เป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันใจด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนในปัจจุบันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในปัจจุบันใจด้านลักษณะที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจุบันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก

กล้า ทองขาว (2523) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอิทธิพลมากน้อยเรียงลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน และความสัมพันธ์ระหว่างคณะอาจารย์

กฤษณ์ เทียนสุวรรณ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 100 คน เป็นเพศชาย 24 คน เพศหญิง 76 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ และ บรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดการสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพอใจต่อการจัดการสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการสวัสดิการแตกต่างกัน

จากงานวิจัยทั้งหมดข้างต้นทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ในประเทศไทยยังไม่มีงานวิจัยใดๆ ที่สนใจที่จะศึกษา การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาถึงการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยนำทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย สามารถสรุปความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดทั้งหมดและทฤษฎีที่ใช้ได้ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) และ พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529) โดยกำหนดตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรือลักษณะส่วนบุคคล (Demographic) ประกอบด้วย เพศ (Gender) อายุ (Age) สถานภาพครอบครัว (Status) ระดับการศึกษา (Education) อาชีพ (Occupation) ระดับตำแหน่งงาน (Level) รายได้ (Salary)

กรอบแนวคิดด้านการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการใช้บริการสื่อของ (Katz, Blumer, & Gurevitch. 1974) ที่กล่าวว่า สภาวะของสังคม และจิตใจที่แตกต่างกัน ย่อมมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความต้องการในการใช้บริการสื่อ ที่แตกต่างกันทั้งในเรื่องของ ประเภทของสื่อ วัตถุประสงค์ ช่องทาง ระยะเวลาซึ่งสามารถวัดได้โดยดูจากจำนวนชั่วโมงในการใช้บริการสื่อที่ผู้ใช้บริการเข้าไปใช้ในสื่อประเภทต่างๆ ดังนั้นพฤติกรรมการใช้บริการสื่อของแต่ละบุคคลก็จะแตกต่างกันออกไป

กรอบแนวคิดด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ของ (David McClelland. 1940) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่คนทั่วไปต้องการ โดยแมคเคลแลนด์ (David McClelland) ได้กำหนดความต้องการพื้นฐานที่สำคัญไว้ 3 ประการคือ ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement) ความต้องการใฝ่สมาคม (Affiliation) และความต้องการใฝ่อำนาจ (Power)

กรอบแนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเรื่องพฤติกรรมการทำงานของแคทซ์ และแคน (Katz; & Kahn. 1966: 114-115) ที่ได้เสนอแนวคิดว่ามีพฤติกรรม 3 ประการ ด้วยกันที่องค์กรต้องตอบสนองและได้รับการสนองตอบจากคนในองค์กร คือ

1. องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานและตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

2. พนักงานจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด ด้วยความเต็มใจ และความสามารถ

3. พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กรได้

นอกจากนี้ยังได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะงานวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของกฤษณ์ เทียนสุวรรณ (2546) และ งานวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดการสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยของ สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530) โดยผู้วิจัยใช้เป็นงานวิจัยหลัก เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานวิจัยชิ้นนี้ ซึ่งสามารถสรุปในเรื่องเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และตัวแปรที่เกี่ยวข้องเรื่องพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดการสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อผู้วิจัยซึ่งใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการอภิปรายผลและจัดทำข้อเสนอแนะในบทถัดไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง “การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้คือคนวัยทำงานที่ใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานที่ใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรสำหรับกรณีที่ ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence) ที่ 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 193-194)

$$n = \frac{Z^2 (pq)}{e^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 Z = ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน (Z score) ขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่น ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ 95% นั่นคือ $\alpha = 0.05$ หรือ $1 - \alpha/2 = 0.975$ ทำให้ $Z = 0.975$ เปิดตารางค่า Z ได้ 1.96

- p = สัดส่วนของประชากรหรือความน่าจะเป็นของประชากรที่สนใจศึกษา เท่ากับ 50% หรือ 0.50
- q = สัดส่วนของประชากรที่ไม่ได้สนใจศึกษา เท่ากับ $1 - p$
- e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น เท่ากับ 5% หรือ 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50)(1-0.50)}{(0.05)^2} = 384.16 = 385 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน และเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากการแบ่งเขตปกครองของกรุงเทพมหานครออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ: 2544) ได้แก่ กลุ่มรัตนโกสินทร์ กลุ่มบูรพา กลุ่มเจ้าพระยา กลุ่มศรีนครินทร์ กลุ่มธนบุรีใต้ กลุ่มธนบุรีเหนือ โดยแต่ละกลุ่มมีเขตการปกครองดังต่อไปนี้

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์ มีจำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตบางซื่อ เขตดุสิต เขตพญาไท เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตพระนคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ และเขตบางรัก
2. กลุ่มบูรพา มีจำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดอนเมือง เขตหลักสี่ เขตสายไหม เขตบางเขน เขตจตุจักร เขตลาดพร้าว เขตบึงกุ่ม เขตบางกะปิ และเขตวังทองหลาง
3. กลุ่มเจ้าพระยา มีจำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตวัฒนา เขตคลองเตย เขตบางนา เขตพระโขนง เขตสาทร เขตบางคอแหลม และเขตยานนาวา
4. กลุ่มศรีนครินทร์ มีจำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตสะพานสูง เขตมีนบุรี เขตคลองสามวา เขตหนองจอก เขตลาดกระบัง เขตประเวศ เขตสวนหลวง เขตคันนายาว
5. กลุ่มธนบุรีใต้ มีจำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตจอมทอง เขตราษฎร์บูรณะ เขตทุ่งครุ เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตบางแค
6. กลุ่มธนบุรีเหนือ มีจำนวน 7 เขต ได้แก่ เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน เขตบางกอกน้อย เขตบางกอกใหญ่ เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม เขตทวีวัฒนา

จากนั้น สุ่มจับสลากขึ้นมากลุ่มละ 1 เขต เพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่ม แล้วจึงเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ เขตบางรัก เขตบางเขน เขตมีนบุรี เขตบางนา เขตคลองสาน และเขตบางกอกใหญ่

ขั้นตอนที่ 2 เลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดโควตา (Quota sampling) ในแต่ละพื้นที่สำหรับการเก็บตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเขตละ 66-67 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตไม่แตกต่าง

ขั้นตอนที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม ในเขตที่สุ่มจับสลากได้ โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) ด้วยการนำแบบสอบถามไปแจกในบริเวณที่มีประชากรวัยทำงานหนาแน่น เช่นห้างสรรพสินค้า สถานีรถไฟ หรือท่าเรือ เป็นต้น โดยกำหนดให้แต่ละเขตที่สุ่มจับสลากได้มีจำนวนการเก็บกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- | | |
|--|---------|
| 1. สถานีรถไฟศาลาแดง (เขตบางรัก) | : 66 คน |
| 2. ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์งามวงศ์วาน (เขตบางเขน) | : 66 คน |
| 3. ห้างสรรพสินค้าแฟชั่น ไอส์แลนด์ (เขตมีนบุรี) | : 67 คน |
| 4. ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลบางนา (เขตบางนา) | : 67 คน |
| 5. ห้างสรรพสินค้าริเวอร์ซิตี้ (เขตคลองสาน) | : 67 คน |
| 6. ท่าเรือวังหลังศิริราช (เขตบางกอกใหญ่) | : 67 คน |

ดังนั้น สถานที่เก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงมี 6 สถานที่ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาข้อมูลทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลนั้นมาสร้างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ตลอดจนความเหมาะสมของแบบสอบถาม จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) สูตรของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ค่า α ที่ยอมรับได้ที่ 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449)

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

โดยคุณภาพของแบบสอบถาม หลังจากการทำทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ผลการทดสอบความเชื่อมั่น โดยแบ่งออกเป็นดังนี้ คือ

ทั้งชุด	เท่ากับ 0.922
เรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	เท่ากับ 0.891
ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	เท่ากับ 0.878
ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	เท่ากับ 0.796
ด้านความต้องการใฝ่อ่านาจ	เท่ากับ 0.808
เรื่องพฤติกรรมการทำงาน	เท่ากับ 0.832
ความสามารถในการสรรหาและรักษา	เท่ากับ 0.894
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	เท่ากับ 0.828
ความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	เท่ากับ 0.731

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์มีทั้งหมด 8 ข้อ
ลักษณะคำถามมี 2 ตอน ดังนี้

1. ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Questions) จำนวน 1 ข้อ

1. ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์หรือไม่

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามไม่ใช้บริการให้หยุดทำ

2. ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Questions) เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

1. จำนวนบัญชีผู้ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ยังใช้งานที่ท่านมีอยู่ในปัจจุบันคือ(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

2. เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ท่านใช้บริการบ่อยที่สุด (เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

3. ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อวัตถุประสงค์หลักตรงกับข้อใดมากที่สุด (เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

4. ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ผ่านช่องทางใดมากที่สุด (เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

5. ช่วงเวลาที่ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นประจำ (เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

3. ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale) โดยมีช่องว่างให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกเองจำนวน 2 ข้อดังนี้

1. จำนวนชั่วโมงที่ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวัน (เลือกใส่จำนวนเอง)
2. จำนวนครั้งต่อวันที่ท่านเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ (เลือกใส่จำนวนเอง)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Questions) โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
ระดับเห็นด้วย	4	คะแนน
ระดับไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ระดับไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการแปลผล โดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 149) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า จากสูตร} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถกำหนดได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Questions) โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
ระดับเห็นด้วย	4	คะแนน
ระดับไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ระดับไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับขั้นในการแปลผล โดยใช้สูตรการคำนวณ ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 149) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า จากสูตร} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน สามารถกำหนดได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Questions) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

1. เพศ (Gender) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Two-way Question) ได้แก่

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ (Age) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งกำหนดช่วงอายุใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 149) ดังนี้

$$\text{สูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลรายงานผลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2553 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ใช้เกณฑ์การสำรวจผู้ทำงานทำอายุตั้งแต่ 15 – 65 ปี ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{65 - 15}{5} \\ &= 10 \end{aligned}$$

โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

2.1 15 – 24 ปี

2.2 25 – 34 ปี

2.3 35 – 44 ปี

2.4 45 – 54 ปี

2.5 สูงกว่า 55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ (Status) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

3.1 โสด

3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

3.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

5. อาชีพ (Occupation) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

- 5.1 ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ
- 5.2 พนักงานบริษัทเอกชน / ห้างร้าน
- 5.3 เจ้าของกิจการ / ธุรกิจส่วนตัว
- 5.4 อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. ระดับตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

- 6.1 ระดับปฏิบัติการ
- 6.2 ผู้บริหารระดับต้น
- 6.3 ผู้บริหารระดับกลาง
- 6.4 ผู้บริหารระดับสูง

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Salary) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งกำหนดช่วงรายได้ ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 149) ดังนี้

$$\text{สูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลรายงานผลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2550 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้สำรวจพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้มีงานทำ อยู่ระหว่าง 10,000 – 50,000 บาท ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงรายได้เฉลี่ยดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงรายได้} &= \frac{50,000 - 10,000}{5} \\ &= 10,000 \end{aligned}$$

โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

- 5.1 10,000 – 19,999 บาท
- 5.2 20,000 – 29,999 บาท
- 5.3 30,000 – 39,999 บาท
- 5.4 40,000 – 49,999 บาท
- 5.5 มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

มีแหล่งที่มา (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2548: 105) ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้แบบเฉพาะเจาะจง เพื่อวัตถุประสงค์ในการสำรวจหาเหตุผลจากการวิจัย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2548: 88; อ้างอิงจาก Churchill & Iacobucci. 2002) โดยการตอบแบบสอบถามของผู้ใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่ถูกรวบรวมหรือได้ถูกบันทึกขึ้นโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งมาก่อนความต้องการในปัจจุบันของผู้วิจัย ซิกมันด์ (Zikmund. 2003) อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2548: 88) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ อินเทอร์เน็ต ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. หลังจากเก็บข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล (Processing) ด้วยโปรแกรมการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for windows เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่เป็นผลร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่

1.1.1 ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์หรือไม่ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.2 จำนวนบัญชีผู้ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่ยังใช้งานที่ท่านมีอยู่ในปัจจุบัน คือ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.3 เครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่ท่านใช้บริการบ่อยที่สุด โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.4 ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อวัตถุประสงค์ใดมากที่สุด โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.5 ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ผ่านช่องทางใด โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.6 ช่วงเวลาที่ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นประจำ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.7 จำนวนชั่วโมงที่ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวัน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.8 จำนวนครั้งต่อวันที่ท่านเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้แก่

1.2.1 ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์

1.2.2 ด้านความต้องการใฝ่สมาคม

1.2.3 ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage) ได้แก่

1.4.1 เพศ

1.4.2 อายุ

1.4.3 สถานภาพ

1.4.4 ระดับการศึกษา

1.4.5 อาชีพ

1.4.6 ระดับตำแหน่งงาน

1.4.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) วิเคราะห์ถึงการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคณวิทย์ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยตรวจสอบผลกระทบของลักษณะส่วนบุคคล (Demographic) โดยใช้สถิติ t - test และ One – Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 1 ผู้บริโภคที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

2.1.1 เพศ สถิติที่ใช้ คือ t - test

2.1.2 อายุ สถิติที่ใช้ คือ One – Way ANOVA

2.1.3 สถานภาพ สถิติที่ใช้ คือ One – Way ANOVA

2.1.4 ระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ One – Way ANOVA

2.1.5 อาชีพ สถิติที่ใช้ คือ One – Way ANOVA

2.1.6 ระดับตำแหน่งงาน สถิติที่ใช้ คือ One – Way ANOVA

2.1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ คือ One – Way ANOVA

2.2 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 2

2.3 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 3

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) สูตรของครอนบาค (Cronbach) โดยมีสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k \frac{\sum_{i=1}^k s_i^2}{n}}{1 + (k - 1) \frac{\sum_{i=1}^k s_i^2}{n}}$$

เมื่อ	k	= จำนวนของคำถาม
	s_i^2	= ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	$\sum_{i=1}^k s_i^2$	= ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนรวมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\frac{\sum_{i=1}^k s_i^2}{n}$	= ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

2.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อเปรียบเทียบความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่มกับจำนวนข้อมูลทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 214) ดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P = ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
 f = ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม
 n = จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) เป็นการวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล ข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบสมมาตร (Normal Symmetric) ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูล หาได้จากผลรวมของทุกค่าของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมดมีสูตร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 210) ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n f_i X_i}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 f_i = ความถี่ของข้อมูลในแต่ละชั้น $i = 1, 2, \dots, n$
 X_i = ค่าของข้อมูลในแต่ละชั้น $i = 1, 2, \dots, n$
 n = จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูล ข้อมูลที่มีการกระจายน้อยแสดงว่าข้อมูลชุดนั้นมีตัวเลขที่ใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกันน้อย ซึ่งจะมีประสิทธิภาพ มีสูตรการคำนวณ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 213) ดังนี้

$$(S) = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ	S	= ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	$\bar{X}$	= ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	X_i	= ค่าของข้อมูลในแต่ละชั้น $i = 1, 2, \dots, n$
	n	= จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 264) ดังนี้

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2 \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

เมื่อ	$r \text{ หรือ } r_{xy}$	= สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\bar{X}, \bar{Y}$	= ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	X_i, Y_i	= ค่าของข้อมูลในแต่ละชั้น $i = 1, 2, \dots, n$
	n	= จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

โดยปกติค่า r_{xy} จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 และ 1 ($-1 \leq r \leq 1$) ถ้า r เป็น 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรง หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้า X เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามก็จะเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยเท่ากันในทางกลับกัน ถ้าค่าของ r เป็น -1 ก็แสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงเช่นกัน แต่เป็นไปในทางกลับกันหรือตรงกันข้าม

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ จะสรุปได้ ดังนี้

1) ความสัมพันธ์เชิงบวก หรือ r มีค่ามากกว่า 0 ถึง 1 (Positive correlation หรือ Direct correlation) คือ การที่ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก กล่าวคือ เมื่อ X มีค่าเพิ่มขึ้น ค่า Y ก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย หรือเมื่อ X มีค่าลดลง ค่า Y ก็จะมีแนวโน้มลดลงด้วย

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r หรือ r_{xy})

0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

2) ความสัมพันธ์เชิงลบ หรือ r มีค่าน้อยกว่า 0 ถึง -1 (Negative correlation หรือ Inverse correlation) คือ การที่ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงมาก กล่าวคือ เมื่อ X มีค่าเพิ่มขึ้น ค่า Y ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีค่าลดลง หรือเมื่อ X มีค่าลดลง ค่า Y ก็จะมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น

3) ไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือ $r = 0$ (No correlation หรือ Zero correlation) คือ การที่ตัวแปรทั้ง 2 ที่นำมาพิจารณาไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t - test (ศิริวรรณ และคณะ 2548: 241-242) ดังนี้

3.2.1 กรณีไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม (S_1^2 และ S_2^2) แต่ทราบว่าประชากรทั้ง 2 มีความแปรปรวนเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$) หรือสุ่มตัวอย่างจาก 2 ประชากรในกรณีที่ประชากรคล้ายคลึงกันมากจะใช้ Sp (Pooled variance) เป็นตัวประมาณค่าของ S_0^2 เมื่อ

$$Sp = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}$$

และที่ได้ทราบแล้วว่า ค่าสถิติ t ซึ่ง

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

3.2.2 กรณีไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม (S_1^2 และ S_2^2) และสมมติว่าประชากรทั้ง 2 มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$) การทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยสองประชากร ซึ่งมีองศาแห่งความเป็นอิสระ (df) คือ

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

โดยค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	= ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
	$\bar{X}_1$	= ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	= ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	μ_1	= ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1
	μ_2	= ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 2
	S_1^2	= ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	= ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	= ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	= ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	= องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

3.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance (ANOVA)) เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป พิจารณาอัตราส่วนของความแปรปรวนระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลในแต่ละประชากร และค่าเฉลี่ยของข้อมูลภายในประชากรเดียวว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ถ้าอัตราส่วนดังกล่าวมีค่ามาก ก็แสดงว่าค่าเฉลี่ยของประชากรที่นำมาทดสอบมีความแตกต่างกันมาก ใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) สถิติ One – Way ANOVA สามารถคำนวณได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 253) ดังนี้

3.3.1 แหล่งของความแปรปรวน (Source of Variation, SOV) ระหว่างกลุ่ม (Between group, b) ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square, SS) คือ

$$SS_b = \sum_{j=1}^c n_j (\bar{X}_j - \bar{\bar{X}})^2$$

โดยองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom, df) คือ

$$c - 1$$

และค่าความแปรปรวนเฉลี่ย (Mean Square, MS) คือ

$$MS_b = \frac{SS_b}{c - 1}$$

3.3.2 แหล่งของความแปรปรวน (Source of Variation, SOV) ภายในกลุ่ม (Within group, w) ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square, SS) คือ

$$SS_w = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^c (X_{ij} - \bar{X}_j)^2$$

โดยองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom, df) คือ

$$cn - c$$

และค่าความแปรปรวนเฉลี่ย (Mean Square, MS) คือ

$$MS_w = \frac{SS_w}{cn - c}$$

3.3.3 แหล่งของความแปรปรวน (Source of Variation, SOV) รวม (Total, T) ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square, SS) คือ

$$SS_T = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^c (X_{ij} - \bar{\bar{X}})^2$$

โดยองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom, df) คือ

$$cn - 1$$

3.3.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้เปรียบเทียบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มกับความแปรปรวนภายในกลุ่ม โดยตัวสถิติทดสอบ F (The F-Test) ซึ่งมีสูตร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 252) ดังนี้

$$F = \frac{\text{ความแปรปรวนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม}}{\text{ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่ม}}$$

หรือ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ

F	= ค่าการแจกแจงของ F (F - distribution)
MS _b	= ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
MS _w	= ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่ม
c	= จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
n	= จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกทั้งหมดมา
n _j	= จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ j
X _{ij}	= ค่าสังเกตแต่ละค่าจากตัวอย่างที่ j ประชากรชุดที่ i = 1, 2 ... n _i
$\bar{X}$	= ค่าเฉลี่ยรวม
$\bar{X}_j$	= ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ j
SS _T	= ความแปรปรวนรวมทั้งหมด
SS _b	= ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
SS _w	= ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม

3.3.5 Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน มีสูตร (Hartung. 2001: 300) ดังนี้

$$MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_1^2$$

$$\beta = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	MS_b	= ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
	MS_w	= ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่ม สำหรับ Brown-Forsythe
	k	= จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	n_j	= จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ j
	N	= ขนาดของประชากร
	S_1^2	= ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

3.3.6 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 มีสูตร (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543: 116) ดังนี้

	$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$	
เมื่อ	t	= ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (t - distribution)
	MS_w	= ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่ม สำหรับ Brown-Forsythe
	$\bar{X}_i$	= ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{X}_j$	= ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	= จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ i
	n_j	= จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ j

3.4 การเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison test หรือ Post hoc test) เมื่อต้องการทดสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่ไม่เท่ากัน จะต้องทำการทดสอบโดยเปรียบเทียบเชิงซ้อน เป็นการเปรียบเทียบทุกกลุ่มว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 256) ดังนี้

3.4.1 การเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Fisher's Least Significant Difference (LSD)) เป็นวิธีของ R.A. Fisher ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในกรณีมีกลุ่มตัวอย่างเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ ซึ่งมีสูตร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 258) ดังนี้

$$LSD = \frac{t_{\alpha}}{2, df} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad \text{เมื่อ } n_i \neq n_j$$

และ

$$LSD = \frac{t_{\alpha}}{2, df} \sqrt{\frac{2 MS_w}{n}} \quad \text{เมื่อ } n_i = n_j$$

โดยที่ LSD = เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
 t = ค่าการแจกแจงแบบ t
 df = องศาแห่งความเป็นอิสระ
 MS_w = ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยจาก $df = (cn - c)$
 n_i = ขนาดตัวอย่างในกลุ่มที่ i
 n_j = ขนาดตัวอย่างในกลุ่มที่ j

หากค่าเฉลี่ยคู่ใดมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ LSD ก็จะแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างคู่นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยเรื่อง การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มี
ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขต
กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์
และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษาดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F – distribution
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการ
นำเสนอเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์

ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงาน

ตอนที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูลการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ประกอบด้วย จำนวนบัญชีผู้ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ยังใช้งานอยู่ปัจจุบัน เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ใช้บริการบ่อยที่สุด วัตถุประสงค์ในการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ช่องทางในการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ช่วงเวลาที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นประจำ จำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวัน และจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยนำเสนอในรูปของจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของจำนวนบัญชีผู้ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ยังใช้งานอยู่ปัจจุบัน

จำนวนบัญชีผู้ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ยังใช้งานอยู่ปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1 บัญชี	137	34.2
2 บัญชี	139	34.8
3 บัญชี	66	16.5
4 บัญชีขึ้นไป	58	14.5
รวม	400	100.0

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี 2 บัญชีมีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือ 1 บัญชีมีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 มี 3 บัญชีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และ 4 บัญชีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ใช้บริการบ่อยที่สุด

เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ใช้บริการบ่อยที่สุด	จำนวน	ร้อยละ
FACEBOOK	357	89.2
TWITTER	12	3.0
MSN	24	6.0
อื่นๆ	7	1.8
รวม	400	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้บริการ FACEBOOK บ่อยที่สุด มีจำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 รองลงมาคือ MSN มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 TWITTER จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และ เครือข่ายสังคมออนไลน์อื่น ๆ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของวัตถุประสงค์ในการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์

วัตถุประสงค์ในการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
ค้นหาเพื่อนใหม่และสื่อสารกับเพื่อนปัจจุบัน	190	47.5
ทำการค้า โฆษณาออนไลน์	36	9.0
ผ่อนคลายความเครียดเนื่องจากการทำงาน	124	31.0
ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนที่มีความชอบเดียวกัน	50	12.5
รวม	400	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อ ค้นหาเพื่อนใหม่และสื่อสารกับเพื่อนปัจจุบัน มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5รองลงมาคือ ผ่อนคลายความเครียดเนื่องจากการทำงานมีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนที่มีความชอบเดียวกันจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และทำการค้า โฆษณาออนไลน์ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของช่องทางในการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์

ช่องทางในการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
คอมพิวเตอร์ที่ทำงาน	36	9.0
คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก	86	21.5
โทรศัพท์มือถือ,พีดีเอ,สมาร์ทโฟน	258	64.5
คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต	20	5.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์จาก โทรศัพท์มือถือ,พีดีเอ,สมาร์ทโฟน มีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5รองลงมาคือ คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 คอมพิวเตอร์ที่ทำงานจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของช่วงเวลาที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นประจำ

ช่วงเวลาที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นประจำ	จำนวน	ร้อยละ
ก่อนไปทำงานตอนเช้า ก่อน 7:00 น.	9	2.25
ระหว่างวันในเวลาทำงาน 8:00-17:00 น.	44	11.00
หลังกลับจากทำงานตอนเย็น หลัง 18:00 น.	82	20.50
ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับเวลาว่าง	265	66.25
รวม	400	100.0

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับเวลาว่าง มีจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมาคือ หลังกลับจากทำงานตอนเย็น หลัง 18:00 น. มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ระหว่างวันในเวลาทำงาน 8:00-17:00 น. จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และก่อนไปทำงานตอนเช้า ก่อน 7:00 น. มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงความถี่ของจำนวนชั่วโมงที่ให้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวัน

จำนวนชั่วโมงที่ให้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวัน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	$\bar{x}$	S.D
จำนวนชั่วโมงที่ให้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวัน	0.50	12.00	2.93	2.13

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความถี่ในการให้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวัน เฉลี่ยประมาณ 3 ชั่วโมงต่อวัน ใช้บริการต่ำสุด ครึ่งชั่วโมงต่อวัน และสูงสุด 12 ชั่วโมงต่อวัน

ตาราง 7 แสดงความถี่ของจำนวนครั้งที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์

จำนวนครั้งที่เข้าใช้บริการเครือข่าย สังคมออนไลน์	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	$\bar{x}$	S.D
จำนวนครั้งที่เข้าใช้บริการเครือข่าย สังคมออนไลน์	1	20.00	4.55	3.40

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความถี่ในการเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวัน เฉลี่ยประมาณ 5 ครั้งต่อวัน เข้าใช้บริการต่ำสุด 1 ครั้งต่อวัน และสูงสุด 20 ครั้งต่อวัน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวิเคราะห์ข้อมูลการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน สามารถจำแนกตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม และด้านความต้องการใฝ่อำนาจ โดยนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมาก

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อย

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	4.36	0.49	มากที่สุด
2. ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	4.30	0.49	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	4.17	0.52	มาก
รวม	4.28	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์และด้านความต้องการใฝ่สมาคม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.36 และ 4.30 ตามลำดับ และด้านความต้องการใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. ต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.30	0.59	มากที่สุด
2. มีความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้น	4.45	0.55	มากที่สุด
3. ทำงานเสร็จได้ด้วยความเร็วและพยายามหาวิธีแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	4.33	0.60	มากที่สุด
รวม	4.36	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด ในการมีความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 ทำงานเสร็จได้ด้วยความเร็วและพยายามหาวิธีแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.33 และต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมีค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเสมอ	4.28	0.60	มากที่สุด
2. พอใจที่จะร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเพราะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.60	มากที่สุด
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	4.26	0.59	มากที่สุด
รวม	4.30	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมพบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด ในความพอใจที่จะร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเพราะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.36 ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเสมอมีค่าเฉลี่ย 4.28 และท่านและเพื่อนร่วมงานมีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. รู้สึกอิสระที่ตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.01	0.76	มาก
2. ประารถนาที่จะได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	4.29	0.56	มากที่สุด
3. รู้สึกภูมิใจว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานที่ร่วมงานอยู่	4.22	0.63	มากที่สุด
รวม	4.17	0.52	มาก

จากตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด ในการปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.29 และรู้สึกภูมิใจว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานที่ร่วมงานอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.22 และผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากในเรื่องรู้สึกอิสระที่ตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน สามารถจำแนกตามพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานในระดับน้อย

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับพฤติกรรม
1. ความสามารถในการสรรหาและรักษา	3.91	0.64	มาก
2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.26	0.44	มากที่สุด
3. ความสามารถในการพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	4.22	0.50	มากที่สุด
รวม	4.13	0.41	มาก

จากตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมพบว่า มีพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ย 4.26และความสามารถในการพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ย 4.22 และผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากในด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา มีค่าเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา

ความสามารถในการสรรหาและรักษา	$\bar{x}$	S.D	ระดับพฤติกรรม
1. องค์กรมีการคัดเลือกคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ และสามารถแสดงออกให้เห็นได้อย่างเด่นชัด	3.93	0.80	มาก
2. เมื่อปฏิบัติงานเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ องค์กรมีระบบการตอบแทนอย่างเหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานนั้น	3.89	0.78	มาก
รวม	3.91	0.64	มาก

จากตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก ในส่วนของมีการคัดเลือกคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบและสามารถแสดงออกให้เห็นได้อย่างเด่นชัดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 และเมื่อปฏิบัติงานเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพองค์กรมีระบบการตอบแทนอย่างเหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานนั้นมีค่าเฉลี่ย 3.89 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับพฤติกรรม
1. มีความสามารถที่จะทำงานเต็มที่เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับ	4.29	0.53	มากที่สุด
2. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน	4.22	0.60	มากที่สุด
รวม	4.26	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด ในส่วนของความสามารถที่จะทำงานเต็มที่เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.29 และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย 4.22 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

ความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	$\bar{x}$	S.D	ระดับพฤติกรรม
1. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.25	0.55	มากที่สุด
2. สามารถวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่าง ๆ ที่ไม่เข้าใจได้อย่างสมเหตุสมผล	4.19	0.61	มาก
รวม	4.22	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด ในส่วนของสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 และผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก ในส่วนของความสามารถวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่าง ๆ ที่ไม่เข้าใจได้อย่างสมเหตุสมผล มีค่าเฉลี่ย 4.19 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน โดยนำเสนอในรูปของจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 16 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	137	34.2
หญิง	263	65.8
รวม	400	100.0

จากตาราง16พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 263คน คิดเป็นร้อยละ 65.8รองลงมาก็คือ เพศชาย มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
15 - 24 ปี	2	0.5
25 - 34 ปี	318	79.5
35 - 44 ปี	80	20.0
รวม	400	100.0

จากตาราง17พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปีมีจำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 รองลงมาก็คือ อายุระหว่าง 35 - 44 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และอายุระหว่าง 15 - 24 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับโดย

ตาราง 18 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี	320	80.0
35 - 44 ปี	80	20.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี มีจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 35 - 44 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	346	86.50
สมรส/อยู่ด้วยกัน	45	11.25
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	9	2.25
รวม	400	100.0

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 86.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	355	88.8
สมรส/อยู่ด้วยกัน	45	11.2
รวม	400	100.0

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.5
ปริญญาตรี	277	69.25
สูงกว่าปริญญาตรี	121	30.25
รวม	400	100.0

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี	279	69.8
สูงกว่าปริญญาตรี	121	30.2
รวม	400	100.0

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี มีจำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	37	9.2
พนักงานบริษัทเอกชน	351	87.8
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	7	1.8
อื่นๆ เช่น ว่างาน	5	1.2
รวม	400	100.0

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมีจำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 87.8 รองลงมาคือ ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ประกอบธุรกิจส่วนตัวมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และอาชีพอื่นๆ เช่น ว่างงานมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	37	9.25
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว/อื่นๆ เช่น ว่างงาน	363	90.75
รวม	400	100.0

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว/อื่นๆ เช่น ว่างงานมีจำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 90.75 รองลงมาคือ ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ (ตำแหน่งที่ไม่มีลูกน้อง)	270	67.5
ผู้บริหารระดับต้น (ตำแหน่งที่มีลูกน้อง)	103	25.8
ผู้บริหารระดับกลาง (ตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า)	21	5.2
ผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งที่สูงที่สุดของสายงานนั้นๆ)	6	1.5
รวม	400	100.0

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ตำแหน่งที่ไม่มีลูกน้อง) มีจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับต้น (ตำแหน่งที่มีลูกน้อง) มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ผู้บริหารระดับกลาง (ตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า) มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งที่สูงที่สุดของสายงานนั้นๆ) มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ (ตำแหน่งที่ไม่มีลูกน้อง)	270	67.5
ผู้บริหารระดับต้น (ตำแหน่งที่มีลูกน้อง)	103	25.75
ผู้บริหารระดับกลาง (ตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า) / ผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งที่สูงที่สุดของสายงานนั้นๆ)	27	6.75
รวม	400	100.0

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ตำแหน่งที่ไม่มีลูกน้อง) มีจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับต้น (ตำแหน่งที่มีลูกน้อง) มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 และผู้บริหารระดับกลาง (ตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า) / ผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งที่สูงที่สุดของสายงานนั้นๆ) มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 19,999 บาท	60	15.0
20,000 - 29,999 บาท	153	38.2
30,000 - 39,999 บาท	88	22.0
40,000 - 49,999 บาท	55	13.8
50,000 บาทขึ้นไป	44	11.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาท มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาคือ รายได้ 30,000 - 39,999 บาท มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 รายได้ 10,000 - 19,999 บาท มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 รายได้ 40,000 - 49,999 บาท มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	1.434	0.232

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.232 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์
จำแนกตามเพศ

เพศ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ชาย	4.39	0.52	0.937	398	0.349
หญิง	4.34	0.47			

จากตาราง 29 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.349 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.1.2 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	4.883*	0.028

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances not assumed

ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม จำแนกตามเพศ

เพศ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ชาย	4.29	0.55	-0.198	238.395	0.843
หญิง	4.30	0.46			

จากตาราง 31 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมจำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.843 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.1.3 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 32 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	0.411	0.522

จากตาราง 32 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.522 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 33 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ จำแนกตามเพศ

เพศ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ชาย	4.25	0.49	2.165*	398	0.031
หญิง	4.13	0.53			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจจำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.1.4 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม	0.676	0.411

จากตาราง 34 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.411 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามเพศ

เพศ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ชาย	4.31	0.44	1.219	398	0.224
หญิง	4.26	0.38			

จากตาราง 35 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.224 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.1 อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

H_0 : อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 36 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	2.081	0.150

จากตาราง 36 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.150 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 37 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี	4.32	0.47	-3.511**	398	0.000
35 - 44 ปี	4.53	0.52			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่าอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี

สมมติฐานที่ 1.2.2 อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

H_0 : อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 38 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	0.686	0.408

จากตาราง 38 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.408 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 39 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม
จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
อายุต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 34 ปี	4.26	0.48	-3.148**	398	0.002
35 - 44 ปี	4.45	0.51			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมจำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมากกว่าอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี

สมมติฐานที่ 1.2.3 อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน

H_0 : อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 40 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	2.662	0.104

จากตาราง 40 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.104 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 41 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	S.D	T	df	p
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี	4.10	0.49	-5.903**	398	0.000
35 - 44 ปี	4.47	0.52			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจจำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจมากกว่าอายุอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี

สมมติฐานที่ 1.2.4 อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 42 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม	1.319	0.251

จากตาราง 42 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.251 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 43 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี	4.23	0.37	-5.270**	398	0.000
35 - 44 ปี	4.48	0.45			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมากกว่าอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.1 สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 44 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	0.333	0.564

จากตาราง 44 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.564 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 45 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
โสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	4.35	0.49	-0.798	398	0.425
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.41	0.47			

จากตาราง 45 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามสถานภาพโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.425 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3.2 สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 46 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	0.061	0.805

จากตาราง 46 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.805 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 47 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม
จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
โสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	4.28	0.49	-2.037*	398	0.042
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.44	0.47			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมจำแนกตามสถานภาพโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมากกว่าสถานภาพโสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

สมมติฐานที่ 1.3.3 สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อ่านแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อ่านไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อ่านแตกต่างกัน
สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 48 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	0.081	0.776

จากตาราง 48 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.776 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 49 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
โสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	4.14	0.51	-3.471**	398	0.001
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.42	0.48			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 49 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจจำแนกตามสถานภาพโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจมากกว่า สถานภาพโสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

สมมติฐานที่ 1.3.4 สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 50 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม	0.094	0.760

จากตาราง 50 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.760 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 51 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
โสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	4.26	0.40	-2.639**	398	0.009
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.42	0.40			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 51 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามสถานภาพโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมมากกว่าสถานภาพโสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.1 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 52 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้
Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	1.223	0.269

จากตาราง 52 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.269 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 53 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี	4.38	0.50	1.090	398	0.276
สูงกว่าปริญญาตรี	4.32	0.46			

จากตาราง 53 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.276 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4.2 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 54 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	0.640	0.424

จากตาราง 54 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.424 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 55 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี	4.29	0.50	-0.612	398	0.541
สูงกว่าปริญญาตรี	4.32	0.47			

จากตาราง 55 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.541 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4.3 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อ่านแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อ่านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อ่านแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 56 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้
Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	3.333	0.069

จากตาราง 56 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.069 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 57 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี	4.15	0.54	-1.339	398	0.181
สูงกว่าปริญญาตรี	4.23	0.46			

จากตาราง 57 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.181 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4.4 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 58 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้

Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม	0.023	0.879

จากตาราง 58 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.879 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 59 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี	4.27	0.41	-0.382	398	0.703
สูงกว่าปริญญาตรี	4.29	0.39			

จากตาราง 59 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.703 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.1 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 60 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอาชีพโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	0.256	0.613

จากตาราง 60 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.613 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 61 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.59	0.45	2.977**	398	0.003
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว / อื่นๆ	4.34	0.49			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 61 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามอาชีพโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5.2 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 62 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอาชีพโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	0.240	0.625

จากตาราง 62 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.625 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 63 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม
จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.33	0.57	0.475	398	0.635
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบ ธุรกิจส่วนตัว / อื่นๆ	4.29	0.49			

จากตาราง 63 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมจำแนกตามอาชีพโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.635 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5.3 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 64 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอาชีพโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	0.134	0.714

จากตาราง 64 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.714 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 65 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.42	0.47	3.119**	398	0.002
พนักงานบริษัทเอกชน/ ประกอบธุรกิจส่วนตัว / อื่นๆ	4.15	0.52			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 65 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจจำแนกตามอาชีพโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5.4 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 66 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอาชีพโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test	
	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม	1.835	0.176

จากตาราง 66 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.176 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างด้วย t-test กรณี Equal Variances assumed

ตาราง 67 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	$\bar{x}$	S.D	t	df	p
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.45	0.37	2.732**	398	0.007
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว / อื่นๆ	4.26	0.40			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 67 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมจำแนกตามอาชีพโดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.1 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 68 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการ ใฝ่สัมฤทธิ์	1.442	2	397	0.238

จากตาราง 68 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.238 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันจะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 69 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์
จำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ F-test

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	S.D	SS	df	MS	F	p
ระดับปฏิบัติการ	4.36	0.46	2.327	2	1.164	4.970**	0.007
ผู้บริหารระดับต้น	4.30	0.53	92.944	397	0.234		
ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง	4.63	0.49	95.271	399			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 69 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยใช้การทดสอบแบบ F-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้น จึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 70 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามระดับ
ตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้บริหารระดับ ต้น	ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง
		4.36	4.30	4.63
ระดับปฏิบัติการ	4.36	-	0.06 (0.331)	-0.27** (0.005)
ผู้บริหารระดับต้น	4.30		-	-0.33** (0.002)
ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง	4.63			-

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 70 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามระดับตำแหน่งงานสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการและกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นและกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 .

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6.2 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 71 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการ ใฝ่สมาคม	0.136	2	397	0.873

จากตาราง 71 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.873 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันจะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 72 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	S.D	SS	df	MS	F	p
ระดับปฏิบัติการ	4.32	0.48	2.038	2	1.019	4.270*	0.015
ผู้บริหารระดับต้น	4.20	0.53	94.757	397	0.239		
ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหาร ระดับสูง	4.48	0.47	96.796	399			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 72 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมจำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยใช้การทดสอบแบบ F-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้น จึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 73 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารระดับต้น	ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง
		4.32	4.20	4.48
ระดับปฏิบัติการ	4.32	-	0.12 [*] (0.037)	-0.17 (0.094)
ผู้บริหารระดับต้น	4.20		-	-0.28 ^{**} (0.007)
ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง	4.48			-

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 73 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการและกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นและกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6.3 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 74 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการ ใฝ่อำนาจ	5.406**	2	397	0.005

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 74 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 75 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ
จำแนกตามระดับตำแหน่งงานใช้สถิติ Brown-Forsythe

	Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการ ใฝ่อำนาจ	12.228**	2	141.034	0.000

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 75 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ จำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยใช้การทดสอบแบบ Brown-Forsythe มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้น จึงใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 76 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้บริหารระดับ ต้น	ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง
		4.13	4.17	4.63
ระดับปฏิบัติการ	4.13	-	-0.04 (0.881)	-0.50** (0.000)
ผู้บริหารระดับต้น	4.17		-	-0.46** (0.000)
ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง	4.63			-

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 76 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ จำแนกตามระดับตำแหน่งงานสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการและกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นและกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6.4 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 77 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม	1.058	2	397	0.348

จากตาราง 77 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.348 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันจะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 78 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ F-test

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	S.D	SS	df	MS	F	p
ระดับปฏิบัติการ	4.27	0.38	2.809	2	1.404	9.024**	0.000
ผู้บริหารระดับต้น	4.22	0.43	61.783	397	0.156		
ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง	4.58	0.40	64.592	399			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 78 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยใช้การทดสอบสถิติของ F-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้น จึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 79 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้บริหารระดับ ต้น	ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง
		4.27	4.22	4.58
ระดับปฏิบัติการ	4.27	-	0.04 (0.343)	-0.31** (0.000)
ผู้บริหารระดับต้น	4.22		-	-0.36** (0.000)
ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง	4.58			-

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 79 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการและกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูงอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นและกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7.1 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 80 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการ ใฝ่สัมฤทธิ์	2.860*	4	395	0.023

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 80 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 81 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการ ใฝ่สัมฤทธิ์	4.831**	4	260.803	0.001

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 81 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้การทดสอบแบบ Brown-Forsythe มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้น จึงใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 82 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	10,000 - 19,999 บาท	20,000 - 29,999 บาท	30,000 - 39,999 บาท	40,000 - 49,999 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
		4.56	4.27	4.33	4.32	4.50
10,000 - 19,999 บาท	4.56	-	0.29 ^{**} (0.000)	0.24 ^{**} (0.004)	0.24 ^{**} (0.008)	0.06 (0.521)
20,000 - 29,999 บาท	4.27		-	-0.05 (0.424)	-0.05 (0.536)	-0.23 ^{**} (0.006)
30,000 - 39,999 บาท	4.33			-	0.01 (0.956)	-0.17 [*] (0.050)
40,000 - 49,999 บาท	4.32				-	-0.18 (0.066)
50,000 บาทขึ้นไป	4.50					-

^{**}นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 82 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามรายได้ต่อเดือนสามารถสรุปได้ดังนี้

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 83 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการ ใฝ่สมาคม	1.686	4	395	0.152

จากตาราง 83 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.152 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันจะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 84 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-test

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D	SS	df	MS	F	p
10,000 - 19,999 บาท	4.31	0.46	0.243	4	0.061	0.249	0.910
20,000 - 29,999 บาท	4.29	0.50	96.552	395	0.244		
30,000 - 39,999 บาท	4.27	0.45	96.796	399			
40,000 - 49,999 บาท	4.35	0.57					
50,000 บาทขึ้นไป	4.32	0.49					

จากตาราง 84 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมจำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้การทดสอบสถิติของF-test มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.910ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7.3 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน]

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 85 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการ ใฝ่สมาคม	3.010*	4	395	0.018

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 85 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 86 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการ ใฝ่อำนาจ	5.846**	4	281.677	0.000

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 86 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้การทดสอบแบบ Brown-Forsythe มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้น จึงใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 87 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ จำแนกตามรายได้
ต่อเดือน

รายได้ต่อ เดือน	$\bar{x}$	10,000 - 19,999 บาท	20,000 - 29,999 บาท	30,000 - 39,999 บาท	40,000 - 49,999 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
		4.10	4.11	4.12	4.27	4.48
10,000 - 19,999 บาท	4.10	-	-0.01 (0.885)	-0.02 (0.837)	-0.17 (0.078)	-0.39** (0.000)
20,000 - 29,999 บาท	4.11		-	-0.01 (0.926)	-0.16 (0.051)	-0.37** (0.000)
30,000 - 39,999 บาท	4.12			-	-0.15 (0.087)	-0.37** (0.000)
40,000 - 49,999 บาท	4.27				-	-0.22* (0.033)
50,000 บาท ขึ้นไป	4.48					-

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 87 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกตามรายได้ต่อเดือนสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 19,999 บาทและกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 19,999 บาทมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาทและกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาทมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาทและกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 - 49,999 บาทและกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 - 49,999 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.7.4 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 88 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม	5.976**	4	395	0.000

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 88 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 89 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	Statistic	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม	2.767*	4	233.123	0.028

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 89 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้การทดสอบแบบ Brown-Forsytheมีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.028ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้น จึงใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 90 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	x	10,000 - 19,999 บาท	20,000 - 29,999 บาท	30,000 - 39,999 บาท	40,000 - 49,999 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
		4.32	4.22	4.24	4.31	4.43
10,000 - 19,999 บาท	4.32	-	0.10 (0.105)	0.08 (0.204)	0.01 (0.881)	-0.11 (0.157)
20,000 - 29,999 บาท	4.22		-	-0.01 (0.797)	-0.09 (0.164)	-0.21** (0.002)
30,000 - 39,999 บาท	4.24			-	-0.07 (0.282)	-0.20** (0.008)
40,000 - 49,999 บาท	4.31				-	-0.12 (0.127)
50,000 บาท ขึ้นไป	4.43					-

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 90 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาทและกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาทและกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาทมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สมมติฐานที่ 2.1 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์

H_1 : การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทดสอบด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 91 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์

การให้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
จำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	-0.083	0.097	ไม่มี
จำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	0.147 **	0.003	ความสัมพันธ์ต่ำในทิศทางเดียวกัน

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 91 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.097 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.147 หมายความว่า การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เพิ่มขึ้น จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2.2 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม

H_1 : การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทดสอบด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 92 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคม

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคม		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
จำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	-0.117 [*]	0.019	ต่ำในทิศทางตรงกันข้าม
จำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	0.029	0.562	ไม่มีความสัมพันธ์

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 92 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.117หมายความว่า การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เพิ่มขึ้น จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมลดลงในระดับต่ำ และเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ลดลง จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมากขึ้นแสดงว่ายิ่งใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์มากจะยิ่งสมาคมกับโลกภายนอกลดลง ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เพิ่มขึ้นจะทำให้ไม่มีความต้องการที่จะเข้าสมาคมกับเพื่อนนอกเครือข่ายสังคมออนไลน์จึงทำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมลดลง

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.562ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ

H_1 : การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทดสอบด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 93 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
จำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	0.025	0.614	ไม่มี ความสัมพันธ์
จำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	0.045	0.373	ไม่มี ความสัมพันธ์

จากตาราง 93 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.614 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.373 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม

H_1 : การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทดสอบด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 94 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม

การให้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
จำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	-0.071	0.159	ไม่มี ความสัมพันธ์
จำนวนครั้งที่วันที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	0.091	0.070	ไม่มี ความสัมพันธ์

จากตาราง 94 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

การให้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.159 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การให้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งที่วันที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.070 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งที่วันที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา

H_1 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทดสอบด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 95 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	0.110 *	0.027	ต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	0.241 **	0.000	ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	0.307 **	0.000	ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
รวม	0.275 **	0.000	ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 95 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.275 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษาในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม เพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษาเพิ่มขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.110 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษาในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษามากขึ้นในระดับต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.241 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษาในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษามากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.307 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษาในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษามากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

H_1 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทดสอบด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 96 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	0.339**	0.000	ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	0.332**	0.000	ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	0.507**	0.000	ปานกลางในทิศทางเดียวกัน
รวม	0.490**	0.000	ปานกลางในทิศทางเดียวกัน

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 96 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.490หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม เพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มากขึ้น ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.339 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.332 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.507 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มากขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

H_1 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทดสอบด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 97 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	0.300**	0.000	ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	0.503**	0.000	ปานกลางในทิศทางเดียวกัน
ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	0.498**	0.000	ปานกลางในทิศทางเดียวกัน
รวม	0.396**	0.000	ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 97 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.396 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม เพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.300 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.503 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.498 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม

H_1 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทดสอบด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 98 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	โดยรวม		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	0.340**	0.000	ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	0.366**	0.000	ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	0.546**	0.000	ปานกลางในทิศทางเดียวกัน
รวม	0.521**	0.000	ปานกลางในทิศทางเดียวกัน

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 98 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.396 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม เพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม มากขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.340 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม มากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.366 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม มากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.546 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม มากขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 99 สรุปตารางการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.1.2 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.1.3 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.1.4 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.2.1 อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน	t-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.2.2 อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้อง

ตาราง 99 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2.3 อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อ่านแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.2.4 อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.3.1 สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.3.2 สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.3.3 สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อ่านแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.3.4 สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.4.1 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.4.2 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.4.3 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อ่านแตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.4.4 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมแตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.5 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.5.1 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน	t-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.5.2 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้อง

ตาราง 99 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5.3 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.5.4 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.6 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.6.1 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน	F-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.6.2 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน	F-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.6.3 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน	Brown-Forsythe	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.6.4 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน	F-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.7 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.7.1 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน	Brown-Forsythe	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.7.2 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน	F-test	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.7.3 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน	Brown-Forsythe	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1.7.4 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน	Brown-Forsythe	สอดคล้อง

ตาราง 99 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		
สมมติฐานที่ 2.1 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์		
- จำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้อง
- จำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	Pearson Correlation	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 2.2 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคม		
- จำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	Pearson Correlation	สอดคล้อง
- จำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 2.3 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ		
- จำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้อง
- จำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 2.4 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม		
- จำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้อง
- จำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้อง

ตาราง 99 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงาน		
สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา		
- ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	Pearson Correlation	สอดคล้อง
- ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	Pearson Correlation	สอดคล้อง
- ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	Pearson Correlation	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน		
- ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	Pearson Correlation	สอดคล้อง
- ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	Pearson Correlation	สอดคล้อง
- ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	Pearson Correlation	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์		
- ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	Pearson Correlation	สอดคล้อง
- ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	Pearson Correlation	สอดคล้อง
- ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	Pearson Correlation	สอดคล้อง

ตาราง 99 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน โดยรวม		
- ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	Pearson Correlation	สอดคล้อง
ด้านความต้องการใฝ่สมาคม	Pearson Correlation	สอดคล้อง
- ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ	Pearson Correlation	สอดคล้อง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของคนวัยทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของคนวัยทำงาน
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. คนวัยทำงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลอันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ แตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานแตกต่างกัน
2. การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานที่ใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (ศิริวรรณ เจริญรัตน์; และคณะ. 2548: 193-194) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence) ที่ 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน โดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากการแบ่งเขตปกครองของกรุงเทพมหานคร เลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดโควตา (Quota sampling) ในแต่ละพื้นที่สำหรับการเก็บตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม ในเขตที่สุ่มจับสลากได้ โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในเขตกรุงเทพมหานครให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์มีทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Questions) โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Questions) โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Questions) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว จำนวน 7 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ และส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และส่วนที่ 3 พฤติกรรมการทำงาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ สถิติวิเคราะห์ค่า F-test (One – Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีบัญชีผู้ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ยังใช้งานอยู่ปัจจุบัน จำนวน 2 บัญชี คิดเป็นร้อยละ 34.8 โดยเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ใช้บริการบ่อยที่สุด คือ FACEBOOK คิดเป็นร้อยละ 89.2 ส่วนใหญ่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อค้นหาเพื่อนใหม่ และสื่อสารกับเพื่อนปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 47.5 โดยใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์จากโทรศัพท์มือถือ, พีดีเอ, สมาร์ทโฟน คิดเป็นร้อยละ 64.5 ช่วงเวลาที่ให้บริการไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับเวลาว่าง คิดเป็นร้อยละ 66.25 มีความถี่ในการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวันเฉลี่ยประมาณ 3 ชั่วโมงต่อวัน ใช้บริการต่ำสุด ครั้งชั่วโมงต่อวัน สูงสุด 12 ชั่วโมงต่อวัน และมีจำนวนการเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวัน เฉลี่ยประมาณ 5 ครั้งต่อวัน เข้าใช้บริการต่ำสุด 1 ครั้งต่อวัน และสูงสุด 20 ครั้งต่อวัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความต้องการใฝ่สมาคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.36 และ 4.30 ตามลำดับ และด้านความต้องการใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17

ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด ในการมีความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 ทำงานเสร็จได้ด้วยความรวดเร็วและพยายามหาวิธีแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.33 และต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ

ด้านความต้องการใฝ่สมาคม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด ในความพอใจที่จะร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเพราะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.36 ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.28 และท่านและเพื่อนร่วมงานมีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ

ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด ในการปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.29 และรู้สึกภูมิใจว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานที่ร่วมงานอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.22 และผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก ในเรื่องรู้สึกอิสระที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กร โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและความสามารถในการพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 4.22 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก ในด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา มีค่าเฉลี่ย 3.91

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด ในส่วนของความสามารถที่จะทำงานเต็มที่เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.29 และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 4.22 ตามลำดับ

ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด ในส่วนของสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 และผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก ในส่วนของความสามารถวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่าง ๆ ที่ไม่เข้าใจได้อย่างสมเหตุสมผล มีค่าเฉลี่ย 4.19 ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก ในส่วนของมีการคัดเลือกคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ และสามารถแสดงออกให้เห็นได้อย่างเด่นชัด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 และเมื่อปฏิบัติงานเต็มความสามารถและมีประสิทธิผล องค์กรมีระบบการตอบแทนอย่างเหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานนั้น มีค่าเฉลี่ย 3.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 65.8 มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.5 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 86.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.25 มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 87.8 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ตำแหน่งที่ไม่มีลูกน้อง) คิดเป็นร้อยละ 67.5 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.1.2 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.1.3 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1.4.3 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความ
ใฝ่อำนาจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อ่านหาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4.4 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.1 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.5.2 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5.3 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็น

สมมติฐานที่ 2.2 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

การใช้บริการซื้อขายสังคมนาออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการซื้อขายสังคมนาออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ในทิศทางตรงกันข้ามระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

การใช้บริการซื้อขายสังคมนออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการซื้อขายสังคมนออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคณวิทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

1.1 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พนมไพร ไชยวงศ์ (2550) ที่กล่าวว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการมีอำนาจมากกว่าเพศหญิงเนื่องจากในสังคมไทยตั้งแต่อดีตมักมองว่าเพศชายถือเป็นช้างเท้าหน้า เป็นหัวหน้าครอบครัว มีอำนาจในการตัดสินใจในเกือบทุกสิ่งซึ่งมากกว่าเพศหญิง จึงทำให้เพศชายนั้นมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับในการทำงานนอกบ้านด้วย ทำให้เพศชายนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเป็นค่านิยมที่สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน เช่นเดียวกับการศึกษาของไกล์รุ่ง เก่าบริบูรณ์ (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สหวิทยาเขตแวงน้อย สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่าตัวแปรเพศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือในวัยรุ่นเพศชาย จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่าวัยรุ่นเพศหญิง

1.2 อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวมมากที่สุด อาจเนื่องจากคนที่มีอายุค่อนข้างมากแล้วส่วนใหญ่ ก็ควรที่จะมีความพร้อมในทุกๆ เรื่อง โดยเฉพาะในเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะคนที่อายุค่อนข้างมากแล้วไม่สามารถที่หางานใหม่ๆ หรือเปลี่ยนงานได้บ่อยๆ เหมือนกับผู้ที่มีอายุน้อย ดังนั้นแล้วความต้องการทางด้านการงานก็ย่อมที่จะมีมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15-34 ปี จึงทำให้ผู้ที่มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 - 34 ปี สอดคล้องกับแนวคิดของพรทิพย์ วรกิจ โภคาทร (2529: 312 - 315) ที่กล่าวว่า ยังมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งมากขึ้น

1.3 สถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวม มากกว่าสถานภาพโสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ การที่ผู้ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม มากกว่าสถานภาพโสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยพร ศิริภิรมย์ (2550) ที่กล่าวว่า เนื่องจากคนที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ส่วนใหญ่ก็จะมีเวลาอยู่กับครอบครัวและที่ทำงาน ดังนั้นแล้วความต้องการในเรื่องของความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือการยอมรับของเพื่อนร่วมงานนั้น จึงเป็นสิ่งที่คนที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม มากกว่าคนที่มีความสถานภาพโสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ส่วนสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวม มากกว่าสถานภาพโสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ อาจเนื่องจากคนที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่จึงมีความสำคัญในการที่จะใช้ดูแลครอบครัวต่อไป จึงทำให้ความต้องการใฝ่อำนาจนั้นมีมากกว่าคนที่มีความสถานภาพโสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

1.4 อาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความต้องการใฝ่อำนาจ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่องความแตกต่างระหว่างข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจกับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรีของ ตักดา ดีเดชา (2551) และส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็น

พนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากอาชีพรับราชการ / รัฐวิสาหกิจเป็นอาชีพที่ถือว่ามีความมั่นคงทั้งตำแหน่งและสวัสดิการยิ่งตำแหน่งสูงก็จะมีผลตอบแทนด้านรายได้มีมากและมั่นคง และจะมีการขยับตำแหน่งขึ้นเรื่อยๆ ตามแต่อายุการทำงาน ผลงาน รวมถึงการสนับสนุนจากบุคคลในองค์กร ดังนั้นจึงทำให้ผู้ที่ป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวมมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน

1.5 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประยูร ไชยมี (2551) ที่กล่าวว่า เนื่องจากคนที่มีตำแหน่งสูงๆ ย่อมที่จะมีความต้องการในเรื่องของความประสบความสำเร็จในการทำงาน การสนับสนุนอันดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจที่เป็นอิสระ ดังนั้นแล้ว จึงทำให้ผู้ที่ป็นผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น และตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของผู้บริหารในระดับต่างๆ ของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดยโสธร

1.6 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 19,999 บาท มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มากที่สุด อาจเนื่องจากคนที่มีรายได้น้อยย่อมแสดงให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ยังไม่ถึงขั้นสูงสุด ดังนั้นคนที่มีรายได้น้อยจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการประสบความสำเร็จต่อไป ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวม มากที่สุด อาจเป็นเพราะคนที่มีรายได้สูงก็ย่อมที่จะมีความพร้อมแล้วในเรื่องของตำแหน่งงาน รายได้ รวมถึงเพื่อนร่วมงาน แต่ในการทำงานของคนเรานั้นก็ย่อมที่จะมีความต้องการในเรื่องของการยอมรับผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ดังนั้นจึงทำให้คนที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวม มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ อะริยา เลาส์โยธิน (2550) พบว่าคนที่มีรายได้สูง ให้ความสำคัญกับความความสำเร็จของตนเองมากเกินไป

2. ผลการทดสอบสมมติฐานการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนครั้งต่อวันที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ใน

ทิศทางเดียวกันระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนครั้งการเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวันเพิ่มขึ้น กลุ่มตัวอย่างจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งการที่กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวันเพิ่มขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นนั้น อาจเป็นเพราะว่าการเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ทำให้ผู้ใช้บริการนั้นมีการพูดคุยสื่อสารกับบุคคลภายนอกมากยิ่งขึ้น มีการรับรู้ข่าวสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน หรือมีการแนะนำในเรื่องของการทำงาน หรือได้เห็นข่าวสารของบุคคลที่มีความประสบความสำเร็จในการทำงานจึงทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความประสบความสำเร็จ หรือแม้แต่อาจจะได้รับคำแนะนำหรือแนวคิดในการแก้ไขปัญหาด้วย จึงทำให้ผู้ใช้บริการที่มีความถี่ด้านจำนวนครั้งที่เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Clayton Alderfer (1969) ที่กล่าวว่า ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

2.2 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ในทิศทางตรงกันข้ามระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีมีจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อครั้งเพิ่มขึ้น ก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมต่ำลง อาจเนื่องจากการที่ผู้ใช้บริการมีการเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์แต่ละครั้งเป็นระยะเวลานาน อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายจะหมกมุ่นแต่ในบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่สนใจสังคมรอบข้างซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz, Blumer, and Gurevitch (1974) ได้อธิบายว่าสถานะของสังคมและจิตใจที่แตกต่างกัน ย่อมมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกันในการใช้บริการสื่อ ทั้งในเรื่องของ ประเภทของสื่อ ช่องทางการใช้บริการ ระยะเวลาในการใช้บริการสื่อ ซึ่งวัดได้โดยดูจากจำนวนชั่วโมงที่ผู้ใช้บริการเข้าไปใช้ในสื่อประเภทต่างๆ ดังนั้น ลักษณะของการใช้สื่อของแต่ละบุคคลก็จะแตกต่างกันไป

3. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษา มากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และหากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น

จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษาเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ อาจเนื่องจากการที่คนเรามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไปในทางที่ดี ก็จะส่งผลให้มีพฤติกรรมที่ดีด้วย เช่นเดียวกับการที่คนเรามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหาและรักษาที่เพิ่มขึ้น

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความต้องการใฝ่สมาคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มากขึ้นในระดับปานกลาง และหากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความต้องการใฝ่สมาคมเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ อาจเนื่องจากพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น เป็นความสามารถที่ขึ้นอยู่กับความขยัน ตั้งใจของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกด้านดังกล่าวนี้เพิ่มขึ้นแล้ว ก็ย่อมที่จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม และด้านความต้องการใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม และด้านความต้องการใฝ่อำนาจเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มากขึ้นในระดับปานกลาง และหากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ อาจเนื่องจากการที่คนเรามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการใฝ่สมาคม ความต้องการใฝ่อำนาจ และความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้น จะทำให้คนๆ นั้นมีการพัฒนาตนเองที่ดีขึ้น มีความพยายามในการแก้ไขปัญหา มีอิสระในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองก็จะส่งผลให้คนๆ นั้นมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความสามารถในการวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

จากผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ David McClelland (1940) ที่กล่าวว่า ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จเป็นสิ่งที่คนทั่วไปต้องการ ในช่วงปี ค.ศ. 1940 แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ได้กำหนดความต้องการพื้นฐานไว้หลายประการ ซึ่งประการที่สำคัญที่สุดคือ ความต้องการที่จะมีความสำเร็จ (Achievement) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ (Affiliation) และ ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) รายละเอียดของทั้ง 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ [need for achievement (nach)] คือ มุ่งสู่ความสำเร็จโดยตรง มีความใฝ่ฝันที่จะทำให้เกิดความสำเร็จและ ให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้จัดการและนักธุรกิจส่วนใหญ่ มีความต้องการแบบนี้สูง และอยากให้ลูกจ้างมีความต้องการแบบนี้ด้วย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ [need for affiliation (naff)] คืออยากให้ผู้อื่นชื่นชอบตน โดยบุคคลที่มีความต้องการแบบนี้สูง จะต้องพยายามเรียนรู้ที่จะเข้ากับผู้อื่นให้ได้ และมีการกำหนดเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม

3. ความต้องการอำนาจ [need for power (npower)] คือ ต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมคนอื่น ๆ ได้ ซึ่งความต้องการชนิดนี้ อาจจะเป็นไปในทางลบ (Negative Force) ที่เรียกว่า “อำนาจประจำตัวของแต่ละคน” โดยเกิดขึ้นเมื่อแต่ละคนจะต้องเผชิญกับความก้าวร้าวของผู้อื่น หรือ การแสวงหาประโยชน์ส่วนตน (Exploitation) ซึ่งคนที่มีความต้องการแบบนี้สูง จะมุ่งแต่เรื่องการไปให้ถึงเป้าหมายของตนเพียงอย่างเดียว ส่วนความต้องการอำนาจที่อาจจะเป็นไปในทางบวก (Positive Force) ที่เรียกว่า “อำนาจทางสังคม” จะเป็นช่องทางไปสู่การพัฒนาที่สร้างสรรค์ขององค์กรและสังคมได้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการศึกษา การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การสร้างนโยบายการบริหารขององค์กรควรที่จะมีการคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เช่นเดียวกับการสร้างนโยบายที่ตอบสนองต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ดังนี้

1.1 ผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้ความไว้วางใจกับพนักงานโดยการให้อิสระในการทำงาน คิด ตัดสินใจ สำหรับพนักงานเพศชาย เพราะจากผลการวิจัยเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจมากกว่าเพศหญิง

1.2 การนำเสนอตำแหน่งงานให้กับผู้ที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง การให้ผลตอบแทนเมื่อพนักงานมีการพัฒนาตนเอง ถ้ากล่าวชมเชยจากผู้บังคับบัญชา โดยเน้นสำหรับพนักงานที่อายุระหว่าง 35 - 44 ปี เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 15 - 34 ปี

1.3 การส่งเสริมหรือการจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวม มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

1.4 การนำเสนอกิจกรรมเพื่อที่มีประโยชน์เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสในการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเน้นสำหรับผู้ที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่เป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวม มากกว่าผู้ที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน

1.5 การให้อิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานสำหรับผู้ที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง ดดยมีการให้อำนาจการตัดสินใจสั่งการในแต่ละเรื่องลงไปเลย โดยตระหนัก และจัดความสำคัญในแต่ละเรื่อง เช่นเรื่องบางเรื่องอาจให้ผู้ที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางตัดสินใจได้เลยดดยไม่ต้องผ่านมาถึงระดับสูง เพราะจากผลการวิจัยพบว่าตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวมมากที่สุด

1.6 การให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยใช้ความสามารถในความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยเน้นสำหรับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 19,999 บาท ซึ่งเป็นผู้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มากที่สุด และการจัดกิจกรรมขอบคุณพนักงาน หรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีส่วนสำคัญต่อองค์กร โดยเน้นสำหรับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ และโดยรวมมากที่สุด

2. ในองค์กรควรที่จะจัดให้มีการสื่อสารโดยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ในการเชื่อมต่อกันระหว่างพนักงานในทุกระดับ รวมถึงระดับผู้บริหารด้วย เพื่อให้ทุกคนสามารถให้ความช่วยเหลือในการปรึกษาหารือ หรือการรับรู้ข่าวสารระหว่างกันในองค์กรได้ และควรที่จะกำหนดระยะเวลาในการเข้าใช้บริการไม่ให้มีระยะเวลายาวนานๆ จนทำให้เสียงานด้วย เพราะจากผลการวิจัยพบว่า เมื่อพนักงานมีจำนวนครั้งการเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวันเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อครั้งเพิ่มขึ้น จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคมต่ำลง

3. องค์กรควรที่จะมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน หรือข่าวสารเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้น เช่น การนำเสนอข่าวสารของบุคคลตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่จากการกระทำความปรารถนาสูงสุดของตนเอง การกระตุ้นให้พนักงานเกิดการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะจากผลการวิจัยพบว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการใฝ่สมาคม ด้านความ

ต้องการใฝ่อ่าน และโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสามารถในการสรรหา และรักษา ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากจะมีการทำวิจัยในเรื่อง การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ควรที่จะมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นของการใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครด้วย เพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้เสนอแนะข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็น ด้วย การใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการเปิดข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำเอาข้อคิดเห็นต่างๆ นั้น ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมถึงปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการใฝ่สมาคมว่าปัจจัยหลักคือปัจจัยใดที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์อย่างตรงกันข้ามระหว่างในเรื่องของด้านความต้องการใฝ่สมาคมกับจำนวนชั่วโมงออนไลน์ เพราะมีปัจจัยหลายตัวที่เกี่ยวข้อง เช่น การต้องการรับทราบเหตุการณ์ (surveillance) การใช้เป็นตัวช่วยตัดสินใจ (decision) การใช้เป็นข้อมูลในการพูดคุยสนทนา (discussion) การต้องการมีส่วนร่วม (participation) การเสริมสร้างความคิดเห็น (reinforcement) หรือเพียงเพราะเพื่อความบันเทิง (entertainment) เพียงอย่างเดียว



บรรณานุกรม

- กฤษณ์ เทียนสุวรรณ. (2546) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529) แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รางวัล. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กล้า ทองขาว. (2523) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2547). **สื่อสารมวลชน : ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เลิฟ แอนด์ ลีฟ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 7**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 5**. กรุงเทพฯ: ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- คณิต ดวงหัตถ์. (2537). **สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและชนบทของจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ดารา ทีปะปาล. (2542). **พฤติกรรมผู้บริโภค. สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**.
- เดซี (อาร์ เพชรผุด). (2537) **แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ส.ม. (สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชรีทรัพย์ ภูมา. (2543). **ความคาดหวังและความพึงพอใจในการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อโรงเรียนไทย เพื่อพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียนมัธยมในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- นงนุช ศิริโรจน์. (2545). การสื่อสารมวลชนเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิลบล รัชคุณ. (2539). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ทอสและคาร์โรลล์. **Tois and Carroll, Dictionary of Management**, 1982,อ้างใน <http://www.google.com> มีนาคม 2551 เวลา 14.35 น.
- ทิพวรรณ จินจำง. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท **INFONET THAILAND GROUP**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เทพนม เมืองแมน; และสรวง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2529). การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: ประกายพริก.
- พิบูล ทีปะปาล. (2537). หลักการตลาด (**Principles of Marketing**). ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พรพรรณ อุณจันทร์. (2543) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน ในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 6. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธนา ธรรมเจริญ. (2530). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ศรีบุญอุตสาหกรรมการพิมพ์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). คู่มือการวิจัยการวิจัยเชิงปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2531) หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศิวารัตน์ ฅ ปทุม. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภคขั้นสูง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เจริญผล.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). กลยุทธ์การตลาด และการบริหารการตลาด. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์ม และโซเท็กซ์.

----- (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์ม และโซเท็กซ์.

----- (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

----- (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.

สมควร กวียะ. (2540). การสื่อสารมวลชนดลชีวิต. นนทบุรี: แก้วน้ำ.

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. (2530). พฤติกรรมการทำงานของบุคคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดการสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย: สารนิพนธ์ กศ.ม.

(การศึกษามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร

สมยศ นาวิการ. (2539). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สามัคคีสาร ดอกหญ้า.

เสนาะ ตีเยาว์. (2546). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). รายงานสถิติรายปีประเทศไทย พ.ศ. 2553 (ฉบับพิเศษ)

สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2554. จาก <http://www.nso.go.th>

----- (2553). สรุปผลเบื้องต้นสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2553.

อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2545). พฤติกรรมผู้บริโภค. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Abraham H. Maslow. (1943). **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review, vol.50.

Bandura, Albert. (1977). *Self-Efficacy : Toward and Unifying Theory of Behavioral Change*. Psychological Review.

Herzberg, Frederick; et al. (1966). *The motivation to work*. New York: John Wiley.

Bolles, R. C. (1967). *Theory of motivation*. New York: Harper & Row.

Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance (2nd ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.

Guilford. (1968). <http://www.google.com> มีนาคม 2551 เวลา 14.30 น.

Harold Innis (1950). **The Empire and Communication**. Toronto, Canada: Prentice-Hall, Inc.

Harold Innis (1951). **The Bias of Communication**. Toronto, Canada: Prentice-Hall, Inc.

Hartung, J., Argac, D.; & Makambi, K. H. (2002). Small sample properties of tests on homogeneity in one-way anova and meta-analysis. *Statistical Papers*, 43, 197-235.

(6,8)

- Katz, E., Blumler, J.; & Gurevitch, M. (1974). **The use of communication**. Beverly Hill, CA: Sage Publication.
- Kotler, Philip. (1997). **Marketing Management : Analysis, Planning, Implementation and Control**. 9th ed. New Jersey: A Simon & Schuster Company.
- McCarthy, E. Jerome. (1971). **Basic Marketing**.: A Managerial Approach. 4th ed., Homewood Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- McCombs, M. E.; & Becker, L. E. (1979). **Using mass communication theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schiffman, Leon G.;& Leslie Lazar Kanuk. (1994). **Consumer Behavior**. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Streere, Richard M.;& Lyman W. Porter.(1979) **Motivation and Work Behavior**. 2nd ed. New York : McGraw-Hill.
- Vroom, V. H. (1995). **Work and motivation**. Harmondsworth, England: Penguin.
- Wofford, J.D. (1989). *Organization Behavior*. Boston: Kent Publishing Company a Division of Wadsworth.
- White, Donald D. (1989). *Organization behavior*. New York: Jimone & Schaster.



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรและสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับ “การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อประโยชน์เชิงการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านที่สละเวลาตอบคำถาม ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้สำหรับงานวิจัยนี้เท่านั้น

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์

(โปรดทำเครื่องหมาย () ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว)

1. ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์หรือไม่

- () 1. ใช่บริการ () 2. ไม่ใช้บริการ (หยุดตอบแบบสอบถาม)

2. จำนวนบัญชีผู้ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ยังใช้งานอยู่ที่ท่านมีปัจจุบันคือ

- () 1. 1 บัญชี () 2. 2 บัญชี () 3. 3 บัญชี () 4. 4 บัญชีขึ้นไป

3. เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ท่านใช้บริการบ่อยที่สุด

- () 1. FACEBOOK () 2. TWITTER () 3. MSN () 4. อื่นๆระบุ _____

4. ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อวัตถุประสงค์หลักตรงกับข้อใดมากที่สุด

- () 1. ค้นหาเพื่อนใหม่และสื่อสารกับเพื่อนปัจจุบัน () 2. ทำการค้าโฆษณาออนไลน์
() 3. ผ่อนคลายความเครียดเนื่องจากการทำงาน () 4. ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนที่มีความชอบเดียวกัน
() 5. อื่นๆ โปรดระบุ _____

5. ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ผ่านทางช่องทางใดมากที่สุด

- () 1. คอมพิวเตอร์ที่ทำงาน () 2. คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก
() 3. โทรศัพท์มือถือ, พีดีเอ, สมาร์ทโฟน () 4. คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต

6. ช่วงเวลาที่ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นประจำ

- () 1. ก่อนไปทำงานตอนเช้า ก่อน 7:00 น. () 2. ระหว่างวันในเวลาทำงาน 8:00-17:00 น.
() 3. หลังกลับจากทำงานตอนเย็น หลัง 18:00 น. () 4. ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับเวลาว่าง

7. จำนวนชั่วโมงที่ท่านใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อวัน _____ ชั่วโมงต่อวัน

8. จำนวนครั้งต่อวันที่ท่านเข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ _____ ครั้งต่อวัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์					
1. ท่านต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ท่านทำโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
2. ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
3. ท่านทำงานเสร็จได้ด้วยความเร็วและพยายามหาวิธีแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น					
ด้านความต้องการใฝ่สมาคม					
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันเสมอ					
2. ท่านพอใจที่จะร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเพราะท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการยอมรับซึ่งกันและกัน					
ด้านความต้องการใฝ่อำนาจ					
1. ท่านรู้สึกอิสระที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน					
2. ท่านปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานที่ท่านร่วมงานอยู่					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความสามารถในการสรรหาและรักษา					
1.องค์กรของท่านมีการคัดเลือกคนเข้าทำงาน อย่างเป็นระบบ และสามารถแสดงออกให้เห็นได้อย่างเด่นชัด					
2.เมื่อท่านปฏิบัติงานเต็มความสามารถและมีประสิทธิผล องค์กรมีระบบการตอบแทนท่านอย่างเหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานนั้น					
ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
1.ท่านมีความสามารถที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ตามบทบาทและหน้าที่ ที่ท่านได้รับ					
2.งานของท่านที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานของท่าน					
ความสามารถในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์					
1.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
2.ท่านสามารถวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆที่ไม่เข้าใจได้อย่างสมเหตุสมผล					

ส่วนที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 15-24 ปี () 2. 25 - 34 ปี () 3. 35 - 44 ปี
() 3. 45 - 54 ปี () 4. 55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน () 3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี () 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อาชีพ

- () 1. ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ () 2. พนักงานบริษัทเอกชน () 3. ประกอบธุรกิจส่วนตัว
() 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

6. ระดับตำแหน่งงาน

- () 1. ระดับปฏิบัติการ (ตำแหน่งที่ไม่มีลูกน้อง)
() 2. ผู้บริหารระดับต้น (ตำแหน่งที่มีลูกน้อง)
() 3. ผู้บริหารระดับกลาง (ตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า)
() 4. ผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งที่สูงที่สุดของสายงานนั้นๆ)

7. รายได้ของท่านต่อเดือน

- () 1. 10,000-19,999 บาท () 2. 20,000 – 29,999 บาท () 3. 30,000 – 39,999 บาท
() 4. 40,000- 49,999 บาท () 5. 50,000 บาทขึ้นไป

**** ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ****

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล

นาย ประเวทย์ ประเวศไพโรจน์

วันเดือนปีเกิด

19 สิงหาคม 2519

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

109 ซอยลาดพร้าว 47 ถนนลาดพร้าว

แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541

วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2556

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

