

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัทวิจัยการตลาด

ปริญญานิพนธ์
ของ
นพคุณ ชอบดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

8.314

1667

9

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด

บทคัดย่อ .

ของ

นพคุณ ชอฺบดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2548

๒ ๒๗๖ ๒๕๕

นพคุณ ขอบดี (2548) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด ปริญญาโท กศ ม (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการควบคุม ดร สุพร เข้มเฮง , อาจารย์ ขวลิท รวยอาจิน

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดและหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทวิทยการตลาด จำนวน 273 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม เอสพีเอสเอส

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัย ด้านอายุ ด้านผลตอบแทน ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านค่านิยมในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงาน ที่วิเคราะห์โดยรวม จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 0.789 , 0.894 และ 0.743 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

2 น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านผลตอบแทนระหว่าง 40,001-50,000 บาท ด้านค่านิยมในการทำงานและด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและรายงานการการวิจัย ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานที่วิเคราะห์โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านผลตอบแทนระหว่าง 40,001-50,000 บาท และ ด้านค่านิยมในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ส่วนพนักงานเพศชายพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อายุช่วง 41-45 ปี และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยด้านอายุช่วง 21-25 ปีและช่วง 31-35 ปีและค่าตอบแทนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป ส่งผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN SOME FACTORS AND WORK
MOTIVATION OF MARKETING RESEARCH COMPANY EMPLOYEES

AN ABSTRACT
BY
NOPPAKUN CHOBDEE

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
May 2005

NOPPAKUN CHOBDEE (2005) *A Study of Relationship Between Some Factors and Work Motivation Of Marketing Research Company Employees* Master thesis, M Ed (Educational Research and Statistics) Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University Advisor Committee Dr Suwaporn Semheng , Chaywalit Ruayajin

The purposes of this research was to study the relationship between some factors and work motivation among marketing research company employees and the score weight of some factors that contributed to work motivation The sample consisted of 273 personnel in marketing research company selected by using the simple random sampling technique The data were analyzed by multiple regression analysis

The results of research showed that

1 The multiple correlation coefficient between age, salary, responsibility, work environment, promotion, value and work motivation was 0.789 with statistically significant at 0.01 level When gender was considered , it was found that the multiple correlation coefficient between those factors and work motivation of male and female were 0.894 and 0.743 respectively with statistically significant at 0.01 level

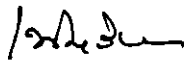
2 The beta weight of work environment , promotion , salary between 40,001-50,000 bath, work value and responsibility on report writing section contributed positively to work motivation with statistically significant at 0.01 level When gender was considered, it was found that factors contributed positively to work motivation of female were work environment, promotion, salary between 40,001-50,000 bath and work value While work environment, age between 41-45 years , and promotion positively contributed to work motivation of male but factors on age between 21-25 years, 31-35 years and salary from 50,000 baht and over were found negatively contributed

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด

ของ
นายณพลคุณ ชอบดี

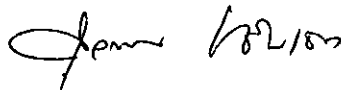
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

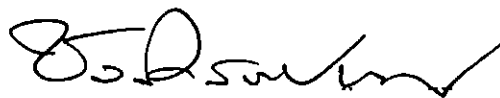
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
วันที่ ๔๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



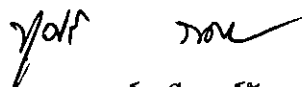
ประธาน

(อาจารย์ ดร. สุพรรณ เข้มเฮง)



กรรมการ

(อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ)



กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ)



กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ความอนุเคราะห์ในด้านความรู้ ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ การให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จากอาจารย์ ดร. สุวพร เข้มแข็ง ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ขวลิตร รวยอาจิน กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้แก่ รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ อันเป็นประโยชน์ในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากผู้บริหาร และพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดทุกท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง และหาคุณภาพ เครื่องมือและขอขอบคุณ คุณปรีชา สุทธิเนียมที่ให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณในความช่วยเหลือในครั้งนี้

ขอขอบคุณผองเพื่อน สังคมศาสตร์ 13 มหาวิทยาลัยทักษิณที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมคุณ – คุณแม่วันดี ชอบดี ที่ให้การสนับสนุน ทั้งดูแลเอาใจใส่การศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมถึงญาติๆ ทุกท่านที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดเวลา

คำคุณของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณครูและอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตั้งแต่เยาว์วัยจนถึงปัจจุบัน

นพคุณ ชอบดี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
สมมุติฐานของการวิจัย	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แรงจูงใจในการทำงาน	6
ความหมายและกระบวนการเกิดแรงจูงใจ	6
ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน	9
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	11
พฤติกรรมแรงจูงใจที่หน่วยงานต้องการ	14
พฤติกรรมที่ขาดการจูงใจ	15
ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน	15
งานที่รับผิดชอบ	24
ขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ	24
ลักษณะของงาน	25
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	28
ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	28
ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	28
องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	30
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	31
ความหมายความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	31
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	32
ค่านิยมในการทำงาน	33
ความหมายของค่านิยม	33
การเกิดค่านิยม	35
ลักษณะค่านิยมในการทำงาน	36
การวัดค่านิยม	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ)งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
งานวิจัยในต่างประเทศ	41
งานวิจัยในประเทศ	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
วิธีการดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	53
วิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย	85
สรุปผลการวิจัย	86
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	98
ประวัติย่อผู้วิจัย	112

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนพนักงานของบริษัทวิจิตรการตลาด	49
2 ข้อมูลพื้นฐานและค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด	63
3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบธรรมดา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ปัจจัยแต่ละด้านกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด(รวม)	67
4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบธรรมดา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด(ชาย)	71
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบธรรมดา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด(หญิง)	75
6 คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด(รวม)	79
7 คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด(ชาย)	81
8 คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด(หญิง)	73
9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน	100
10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน	100
11 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	101
12 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน	101
13 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามวัดวัดแรงจูงใจในการทำงาน	102
14 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน	102
15 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามวัดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	103
16 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	103

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 ลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

50

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

งานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับชีวิตมนุษย์ ทุกคนต้องทำงานทั้งเพื่อตนเองและเพื่อผู้อื่น งานทำให้บุคคลได้รู้จักตนเอง นับถือตนเอง ประเมินตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้รู้ค่าของตนในสังคม หรือในทางตรงกันข้าม กลับทำให้เกิดความคับข้องใจ เบื่อ ไร้จุดหมาย สุดแท้แต่ธรรมชาติของบุคคลกับลักษณะงานที่ทำ (พวงเพชร วัชรอยู่ 2526 25)

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานเต็มตามความสามารถด้านต่าง ๆ ที่เขามีอยู่เสมอไป การปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างออกไปนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้นด้วย (พรรณราย ทพยะประภา 2526 64) ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เช่น เงินค่าตอบแทน สวัสดิการ ตำแหน่ง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เป็นต้น แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พฤติกรรมอันเกิดจากแรงจูงใจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมซึ่งการที่บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันนี้ล้วนเกิดจากความต้องการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตนเอง (สุภาดา คำสุชาติ 2536 66)

ปัญหาที่มักพบในหน่วยงานเกือบทุกแห่ง คือ บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการขาดแรงจูงใจ ที่พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 64) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นชัด เมื่อบุคคลมีอาการเฉื่อยชาในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง ทำอย่างไม่พิถีพิถัน ไม่เต็มใจ เพียงแต่ว่าทำงานให้เสร็จพ้นตัวไปเท่านั้น

การที่คนขาดแรงจูงใจเกิดจากการที่ไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจตามที่ตัวเองต้องการหรือคาดหวังไว้ ดังที่ พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 1) กล่าวว่า เรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานตามความต้องการของคนทำงาน และต้องประสานความต้องการของเขาให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 302) ได้กล่าวว่าในหน่วยงานทั่วไปทุกหนทุกแห่งนั้นแทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ยุทธวิธีที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือทำให้บุคลากรมารวมงานที่ได้รับความสนใจ และเป็นวิธีที่นิยมมากวิธีหนึ่งคือ การสร้างแรงจูงใจ

จากแนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการคือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 10 , อ้างอิงมาจาก Vroom 1970 : 10) ในทางตรงกันข้าม หากหน่วยงานใดไม่มีสิ่งจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (กิติมา ปรีดีดิolk 2529 : 155)

บริษัทที่มีการทำงานเกี่ยวกับการวิจัยการตลาดก็เช่นเดียวกันกับบริษัทประเภทอื่นที่ต้องอาศัยแรงจูงใจของพนักงานเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้การทำงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อที่จะใช้ผลการวิจัยดังกล่าวไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและวางแผนการจัดการกำลังคน

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

- 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด จำแนกตามเพศ
- 2 เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด จำแนกตามเพศ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานทำให้ทราบว่าปัจจัยบางประการเช่น เพศ อายุ ผลตอบแทน ค่านิยมในการทำงาน งานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานหรือไม่ และมีปัจจัยใดบ้าง ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์ในการวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพไว้เพื่อพัฒนาบริษัท

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด ซึ่งเป็นบริษัทที่เป็นสมาชิกในสมาคมวิจัยการตลาดไทยซึ่งมีจำนวน 16 บริษัท จำนวนพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดทั้งหมด 785 คน

2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด ซึ่งเป็นบริษัทที่อยู่ในสมาคมวิจัยการตลาดไทย จำนวนพนักงาน 273 คนได้มาโดยการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยบางประการได้แก่

- 1 1 เพศ
- 1 2 อายุ
- 1 3 ผลตอบแทน
- 1 4 งานที่รับผิดชอบ
- 1 5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1 6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 1 7 ค่านิยมในการทำงาน

2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1 ปัจจัยบางประการหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เพศ อายุ ผลตอบแทน งานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ค่านิยมในการทำงาน

- 1 1 เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง
- 1 2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด
- 1 3 ผลตอบแทน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ประจำในแต่ละเดือน

1 4งานที่รับผิดชอบ หมายถึง งานหลักที่เกี่ยวกับการวิจัยการตลาดประกอบไปด้วย งานเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย งานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล และงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

15 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ ที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็น สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นส่วนที่มีอิทธิพลในการทำงาน

16 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับพิจารณาความดีความชอบและขวัญกำลังใจจากฝ่ายบริหาร ซึ่งมีผลมาจากการตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความขยันขันแข็ง

17 ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นความเชื่อที่มั่นคงเป็นเครื่องกำหนดในการตัดสินใจในการเลือกที่จะทำงานที่ตนเองชอบ ว่าจะมีวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายในการทำงานอย่างไร ซึ่งจะทำให้เกิดกระทำที่ทำให้ตนเองมีความสุขพอใจและสงคมยกย่อง

2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นทำให้เกิดความต้องการในการทำงาน การทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น

3 ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปทางการวัดผลการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 ท่าน และจิตวิทยาทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 ท่านทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สมมติฐานการวิจัย

1 ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด

2 น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อย 1 ประการ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทวิจัยการตลาด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาประกอบการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1 แรงจูงใจในการทำงาน

- 1 1 ความหมายและกระบวนการเกิดแรงจูงใจ
- 1 2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน
- 1 3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
- 1 4 พฤติกรรมการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ
- 1 5 พฤติกรรมที่ขาดการจูงใจ
- 1 6 ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

2 งานที่รับผิดชอบ

- 2 1 ขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ
- 2 2 ลักษณะของงาน

3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

- 3 1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 3 2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 3 3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

- 4 1 ความหมายความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 4 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5 ค่านิยมในการทำงาน

- 5 1 ความหมายของค่านิยม
- 5 2 การเกิดค่านิยม
- 5 3 ลักษณะค่านิยมในการทำงาน
- 5 4 การวัดค่านิยม

6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 6 1 ผลงานการวิจัยในประเทศ
- 6 2 ผลงานการวิจัยต่างประเทศ

1 แรงจูงใจในการทำงาน

1.1 ความหมายและกระบวนการเกิดแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย (โควิน คลังแสง 2536 : 25 , อ้างอิงมาจาก Beach 1965)

กิติ ดยัคคานนท์ (2532 : 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย สวนแซนฟอร์ด และไรท์แมน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 9 , อ้างอิงมาจาก Sanford and Wrightman 1970) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำการใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาด หรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 9 , อ้างอิงมาจาก Steers and Porter 1979) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ แรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป็พลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำการพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำการพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

สำหรับความหมายของแรงจูงใจตามปทานุกรมศัพท์ทางจิตวิทยา ซึ่งเขียนโดย อิงลิช แอนด์ อิงลิช (สุโขทัยธรรมาธิราช 289 : 2533 , อ้างอิงมาจาก English and English 1970) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจแยกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1 เป็นตัวแปรที่อยู่ภายใน ที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรม คนเรามีพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติ เป็นเรื่องของสัญชาตญาณ

2 เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎี ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ โดยทำให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่น ๆ ในสถานการณ์เดียวกัน เป็นเรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

3 เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การใช้แรงจูงใจของครูมีประสิทธิภาพจนทำให้แรงจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง

แรงจูงใจในความหมายของลักษณะที่ 3 จะเป็นเรื่องของแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นความหมายที่ใช้กันอยู่โดยทั่ว ๆ ไป ตามปทานุกรมต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่ในทางวิชาชีพแล้วได้ใช้ความหมายที่ 2 ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน

จะเห็นว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะ มีลักษณะรวมกัน คือเป็นสิ่งที่มิพลัง และมีทิศทางนั้นคือแรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้น ให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่ง

ตัวกระตุ้นนี้อาจจะเป็นแรงที่มาจากสิ่งเร้าภายใน ซึ่งเรียกว่า แรงจูงใจภายใน หรือตัวกระตุ้น อาจจะเป็นแรงที่มาจากสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งเรียกว่า แรงจูงใจภายนอก

ส่วนลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายในนั้น ได้แก่ ผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอกจะเป็นผู้ที่ทำอะไรโดยที่ที่ต้องการคำชม ต้องการการยอมรับ หรือ ความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอย ระวังต่อความต้องการยอมรับของผู้อื่น คอยดูว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอย พึงพาผู้อื่น มักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักจะทำดีเฉพาะที่มี คนเห็น ถ้าไม่มีคนรู้เห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หหมดกำลังใจที่จะทำดีต่อไป เช่น ข้าราชการทำงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนสองชั้น ถ้าไม่ได้ดังที่หวัง ก็จะมีรู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธ เคือง ท้อถอย และอาจจะเลิกทำดีต่อไป

สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง มีได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะไม่มีใครเห็นไม่มีใคร ชม หรือทำงานแล้วไม่ได้เงินเดือนสองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุข ความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ เขามีความรู้สึกว่าถึงแม้จะไม่มีใครเห็น แต่เขาก็เห็นการทำดี ของตนเอง คนประเภทนี้ถ้าจะทำบุญก็เพราะต้องการช่วยเหลือหรือให้โดยไม่ได้หวังผลตอบแทน ใด ๆ ทั้งสิ้น ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตัวเอง ไม่ต้องคอยหวาดวิตก หรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ซึ่งทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่ว ๆ ไปได้ดี ไม่ใช่ สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ได้เท่านั้น เป็นผู้ที่ทำงานโดยมุ่งประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (สุโขทัยธรรมมาธิราช 2533 294-297)

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัล หรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

นอกจากนี้การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยขั้นตอนและองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่ง ลูธันส์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 11 , อ้างอิงมาจาก Luthans 1980) กล่าวว่าแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1 ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2 แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อตอบสนองความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3 เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตั้งไว้เพื่อสนองความต้องการและลดแรงขับลง อันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

สวานสเตียร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 11-12 , อ้างอิงมาจาก Steers and Porter 1979) ได้แสดงตัวแบบ (Model) ของการจูงใจประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

- 1 ความต้องการหรือความคาดหวัง
- 2 พฤติกรรมที่ไปสู่ความต้องการ
- 3 เป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ
- 4 การป้อนกลับ

โดยอธิบายว่าเมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายใน หรือมีความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอ หรือจนกว่าจะพอใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 4-5) กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับ

กระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นมีดังนี้คือ

1 ขั้นความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุล ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุข ทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

บางครั้งความต้องการ อาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มากจากความสับสนของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ ขึ้น

2 ขั้นแรงขับ (Drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวน

กระวายเป็นมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่สุข

3 ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนกระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อย ย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน คนกระหายมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อย มาดื่มพร้อม ๆ กัน ในขณะที่คนกระหายน้ำน้อยหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4 ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือการลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้ง เป็นต้นว่าสิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่ง อาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้และรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้ และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนอง ทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยต่างกันไป

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเกิดจากการที่คนมีความต้องการ หรือเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ก็เกิดแรงขับขึ้น ซึ่งแรงขับนี้จะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา เพื่อให้มีการตอบสนองความต้องการนั้น

1 2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 1) กล่าวว่า ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกทีผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนด้วย เหตุผลต่าง ๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งจะสามารถนำไปซื้อสิ่งต่าง ๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่นความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนที่ตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีสุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน

การให้ผลตอบแทนการทำงานของคนที่ด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น อาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่น ที่นอกเหนือไปจากเงินหรือสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่าง ที่ประกอบขึ้นเป็นความพอใจของแต่ละคนเป็นต้นว่าอิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทัศนคติ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนต่างกันไป จะมากหรือน้อยก็ตาม

เพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันก็ตาม อาจมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ

อรุณ ริกธรรม (2522 268) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนกิบสัน, อีวานเซวิช และดอนเนลลี (บรรหาร ราชมณี 2529 14 , อ้างอิงมาจาก Gibson, Ivancevich and Donnelly 1982) กล่าวว่า ตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถระดับของความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่าง ๆ มีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงานคือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

นอกจากนี้ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (บรรหาร ราชมณี 2529, อ้างอิงมาจาก Steers and Porter 1977) ให้ความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการคือ

- 1 ระดับของแรงจูงใจ
- 2 ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
- 3 ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

สเตียร์ และพอร์เตอร์ ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงาน เขาอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรืออาจจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

จากแนวความคิดของบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวไว้นี้สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motive) ตามที่ต้องการ ดังนั้นสิ่งล่อใจ หรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 12)

ชรูเดนและเชอร์แมน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 12 , อ้างอิงมาจาก Chruden and Sherman 1968) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1 สิ่งจูงใจทางบวกประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2 สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

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

1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิดคือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 13 , อ้างอิงมาจาก Negro 1969)

สวอนบาร์นาร์ด (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 14 , อ้างอิงมาจาก Barnard 1974) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้ คือ

1 สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติเป็นการตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้

บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจเป็นต้น

3 สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความต่ำที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติหมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น

5 ความตั้งใจในสังคม หมายถึงความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจรวมกับหน่วยงาน

6 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8 สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

ไมเออร์ส (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 14 , อ้างอิงมาจาก Myers 1970) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1 งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ

2 งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3 เพื่อให้ได้ผลงานในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

3 1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3 2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3 3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพอใจ

3 4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

3 5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อีแวนส์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 15 , อ้างอิงมาจาก Evans 1971) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นยอมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า

1 แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2 แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่สม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3 ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จก็จะลดน้อยลง

นอกจากนี้ พิกอร์ส และไมเออร์ส (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 16 , อ้างอิงมาจาก Pigors and Myers 1981) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

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

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 46-47) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานว่า งานที่ทุกคนทำอยู่นั้น ไม่ใช่จะเป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายที่จะทำเสมอไป งานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อเพราะจำเจ ซ้ำซาก จึงมีผู้พยายามศึกษาเพื่อหาทราบว่า มีลักษณะใดบ้างที่เป็นองค์ประกอบของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำได้ ผลการศึกษาสรุปว่างานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำใหสำเร็จนั้นควรมีลักษณะดังนี้

- 1 งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น
- 2 งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา
- 3 งานที่มีโอกาสที่จะทำได้ดี เป็นที่สนใจของคนอื่น
- 4 งานที่มีโอกาสใช้ความชำนาญที่มีอยู่
- 5 งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุมเพื่อผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้

6 งานที่มีโอกาสในการเตรียมการ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีหลายประการด้วยกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจหรือปัจจัยเหล่านี้จะสามารถสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

1 4 พฤติกรรมการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 47-48) กล่าวว่า หน่วยงานทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก สิ่งที่หน่วยงานคาดหวังและต้องการจากคนงานในรูปของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจนั้น มีดังต่อไปนี้

1 มีคนดีมาสมัครเข้าทำงานในหน่วยงาน และยึดงานที่ทำอยู่นานเท่านาน โดยไม่ย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น สถิติการผลงาน การลาออกจากงานนั้น นับเป็นความบกพร่องของฝ่ายบริหารในหน่วยงานทีเดียว เพราะในระบบการบริหารงานนั้น การหยุดงานอาจเนื่องมาจากสาเหตุทางใจแทนสาเหตุจากทางกายก็ได้ ฉะนั้นการที่มีคนมาสมัครทำงานและทำอยู่นาน จึงเป็นพฤติกรรมการจูงใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของคณงาน แม้ว่าหน่วยงานจะไม่ได้ระบุหรือชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่การงานนั้น ๆ ไว้ทั้งหมด คณงานก็สามารถดำเนินการโดยลำพังให้บรรลุเป้าหมายได้ ยกตัวอย่าง เช่น คนที่ทำหน้าที่ครู หรือพยาบาล จะมีรายละเอียดปลีกย่อยของพฤติกรรมในหน้าที่ที่ไม่อาจระบุไว้ทั้งหมดได้ รวมทั้งเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่จะต้องเผชิญก็ไม่อาจกำหนดตายตัวได้เช่นกัน ฉะนั้นการตัดสินใจทำงานโดยลำพังแต่สามารถเกิดผลดีต่องานในหน้าที่หลักได้ จึงนับเป็นพฤติกรรมการจูงใจที่เกิดขึ้นอีกประการหนึ่ง

3 การให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานตลอดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มีต่อหน่วยงาน ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มาจากการจงใจที่หน่วยงานต้องการ

4 ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานจนสุดความสามารถ ทั้งยังมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความสามารถ และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เป็นพฤติกรรมการจงใจของคณงานที่หน่วยงานต้องการมาก

5 ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานเป็นพฤติกรรมการจงใจที่หน่วยงานต้องการจากคณงานเช่นกัน

6 ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน คอยป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงานไม่ทำให้มีภาพของหน่วยงานเสียไป ก็เป็นพฤติกรรมการจงใจอีกอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องการจากคณงาน

นอกจากนี้พฤติกรรมการจงใจ อาจมีการแสดงออกในรูปของ

- 1 ความสนใจในความสำเร็จจากงานที่ทำ มากกว่าจะสนใจรางวัลจากความสำเร็จ
- 2 การทำงานด้วยความตั้งใจ พิถีพิถัน ไม่ใช่เพื่อความสนุก หรือเพื่อพินันชนต่อ
- 3 ความคิดที่มีต่อการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอแทบจะเป็นลักษณะประจำตัว

1.5 พฤติกรรมที่ขาดการจงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 49) กล่าวว่า การกระทำที่ขาดแรงจูงใจนั้น มักมีสาเหตุมาจากความไม่รู้ ความสงสัย และความกังวลของบุคคล พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นได้ชัด เมื่อบุคคลมีอาการเฉื่อยชาในการทำงาน ซึ่งความเฉื่อยชานี้อาจมาจาก

- 1 ไม่รู้ความหมายของการทำงาน
- 2 ไม่รู้ความสำคัญของการทำงาน
- 3 ไม่รู้ประโยชน์ของการทำงาน
- 4 ไม่รู้เป้าหมายของงาน

ความไม่รู้ในสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้น ขาดความกระฉับกระเฉง ทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง ทำอย่างไม่พิถีพิถัน ไม่เต็มใจ เพียงแต่ทำงานให้เสร็จพ้นตัวไปเท่านั้น ลาหยุดหรือขาดงานบ่อย ชอบเปลี่ยนงานใหม่ ไม่พอใจระบบหรือระเบียบหรือกฎของหน่วยงาน ไม่รู้สึกสะท้อนต่อการคาดหวังหรือการลงโทษจากหน่วยงาน ขาดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ฯลฯ

1.6 ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท (Luthans 1989 : 238-246) คือ

1 ทฤษฎีที่อธิบายด้านกระบวนการ (Process theories) พยายามที่จะอธิบายถึงกระบวนการที่พฤติกรรมถูกกระตุ้น ถูกชักนำไปในทิศทางหนึ่ง ถูกทำให้คงไว้ตามเดิม และ

ถูกทำให้หยุด ขั้นแรกทฤษฎีประเภทนี้จะพยายามที่จะให้คำนิยามประเภทต่าง ๆ ของตัวแปรที่สำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำ และขั้นตอนต่อไปพยายามชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีความคาดหวังจะประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวคือ การรับรู้คุณค่าและความคาดหวัง เป็นตัวแปรที่จะทำให้เข้าใจการจูงใจ นอกจากนี้จะให้ความหมายนิยามตัวแปร และอธิบายปฏิสัมพันธ์ว่าพฤติกรรมเกิดขึ้นอย่างไร ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (The goal-setting theory of Locke) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) และทฤษฎีของการขัดแย้งกัน (Dissonance theory)

2 ทฤษฎีเนื้อหา (Content theory) เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ ศึกษาปัจจัยภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory) ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลนแลนด์ (McClelland's motivation theory) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวังจะอธิบายว่า แรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลมีกระบวนการเกิดขึ้นได้อย่างไร นักวิชาการที่มีความคิดและได้เผยแพร่ความคิดตามทฤษฎีนี้มีอยู่หลายคน คนที่มักได้รับการพูดถึงได้แก่ Victor H. Vroom, Lyman Porter, Edward Lawler เป็นต้น แต่ผู้ที่ได้เป็นต้นกำเนิดแนวคิดนี้เป็นนักจิตวิทยาชื่อ Edward C. Tolman

เลวิน และโทลแมน (Lewin and Tolman 1960 : 64) ได้เสนอว่าการตัดสินใจในการเลือกสิ่งต่าง ๆ ของคนนั้น จะพิจารณาดูว่ารางวัลที่ได้จากการตัดสินใจนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อตนมากน้อยเพียงไร และมีทางเป็นไปได้หรือไม่ในการให้ได้มาซึ่งรางวัลนั้น ดังนั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์จึงต้องวิเคราะห์ในเชิงคุณค่าของรางวัล และความเป็นไปได้ของรางวัล ก็จะต้องมีกลุ่มรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งคนต้องการ

การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั่นเองที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไรในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นวารางวัลที่จะได้จากความพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมาก และเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อยหรือรางวัลที่จะได้มีค่าน้อยก็จะไม่พยายาม เพราะคิดว่าเป็นไปได้น้อย หรือรางวัลที่จะได้น้อย ก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

วรูม (บรรหาร ราชเมธี 2529 : 27 , อ้างอิงมาจาก Vroom 1964) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการที่บุคคลนั้นเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏอย่างไร ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในองค์ประกอบสองประการคือ

1 ความคาดหวังว่ามีโอกาสมากน้อยแค่ไหนที่จะได้รับผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนบางสิ่งบางอย่างจากการปฏิบัติงานของตน

2 ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น บุคคลแต่ละคนรู้สึกรู้สึกมีความสำคัญหรือพึงพอใจมากเพียงใด

จากองค์ประกอบสองประการนี้ สรุปว่า หากบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสมากที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้น เขารู้สึกมีความสำคัญและเขาพึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงในทางกลับกันหากบุคคลคาดหวังว่าเขาไม่มีโอกาส หรือมีโอกาสน้อยที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง หรือแม้ว่ามีโอกาสอยู่มากที่จะได้รับ แต่เป็นผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่มีความสำคัญหรือเขาไม่พึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความไม่กระตือรือร้นในการทำงานออกมาไม่ดีหรือกล่าวว่ามีแรงจูงใจต่ำนั่นเอง

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (ผอบเขียว วงศ์ภักดี 2537 : 23-24 , อ้างอิงมาจาก Feldman and Arnold 1985) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังมีองค์ประกอบหลัก คือ ความคาดหวังซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน (The effort-Performance Expectancy $E \rightarrow P$) และความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน (The Performance-Outcome Expectancy $P \rightarrow O$) องค์ประกอบสุดท้ายคือ การรับรู้คุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทน (Valence V)

1 ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน (The Effort-Performance Expectancy $E \rightarrow P$) หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลว่าความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานมีค่าความน่าจะเป็นอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าความน่าจะเป็นของ $E \rightarrow P = 0$ แสดงให้เห็นถึงความคาดหวัง ของบุคคลว่าถ้าเขามีความพยายามสูง แต่ไม่มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จในทางตรงกันข้ามถ้าค่าความน่าจะเป็นของ $E \rightarrow P = 1$ แสดงว่าบุคคลมีความคาดหวังว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ถ้าค่าความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานสูง และบุคคลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสูง

2 ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน (The Performance-Outcome Expectancy $P \rightarrow O$) หมายถึงความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสว่าผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความน่าจะเป็นตั้งแต่ 0 ถึง 1 ถ้าค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 แสดงว่าบุคคลนั้นมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทนสูง ซึ่งผลตอบแทนมี 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนภายในที่มาจากตัวบุคคล

นั่นเอง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์การหรือบุคคลอื่น เช่น ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกพอใจ ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง ส่วนผลตอบแทนอีกประเภทหนึ่ง คือผลตอบแทนภายนอก ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จากบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ผลตอบแทนภายในและภายนอกนี้ต่างมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล

3 การรับรู้คุณค่าของผลตอบแทน (Valence V) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับตามความชอบหรือไม่ชอบ การให้ความสำคัญพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อผลตอบแทนนั้น ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเห็นคุณค่าของผลตอบแทนต่างกัน การรับรู้คุณค่าของผลตอบแทนมีค่าเป็นได้ทั้งทางบวกและลบ มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 บุคคลส่วนใหญ่มีความรู้สึกชอบ ให้ความสำคัญหรือพอใจกับผลตอบแทนในทางบวก เช่น การได้รับการขึ้นเงินเดือน ในทางตรงกันข้ามบุคคลหลีกเลี่ยงผลตอบแทนที่มีค่าในทางลบ เช่น การถูกออกจากงาน ในบางครั้งบุคคลก็ไม่สนใจผลตอบแทนนั้นเลยว่ามีค่าต่อเขาอย่างไร ผลตอบแทนนั้นจะมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ในทฤษฎีความคาดหวัง ความสัมพันธ์จะอยู่ในรูปของการคูณ โดยแรงจูงใจของบุคคล (M) เป็นผลของความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน (E --- P) คูณกับ ผลรวมของผลคูณระหว่างความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน (P --- O) กับการรับรู้คุณค่าของผลตอบแทน (V) สรุปเป็นสมการ

$$M = (E \times P) \times [(P \times O) \times (V)]$$

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจคือ ผลของ E --- P คูณกับผลรวมของผลคูณระหว่าง P --- O กับ V

สมยศ นาวิการ (2527 73-74) สรุปว่าผู้บริหารองค์การสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานได้ดังนี้

1 พิจารณาว่าประเภทของรางวัลหรือผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อพนักงานมีอะไรบ้าง
2 ระบุพฤติกรรมที่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติ ให้เป็นพฤติกรรมที่สังเกต และวัดได้แน่นอน

3 สร้างความแน่ใจว่า พนักงานสามารถบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการได้ หรือกล่าวได้ว่าไม่กำหนดเป้าหมายของงานไว้สูงเกินไป จนพนักงานรู้สึกว่ายากที่จะทำให้งานสำเร็จได้

4 เชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ที่พนักงานต้องการ กับระบบของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ตัวอย่าง เช่น หากพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายนอก ก็ควรจะเน้นเรื่องการเลื่อนตำแหน่งผลตอบแทนทางการเงิน และการยกย่อง แต่ถ้าพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายใน ก็ควรจะเน้นการเพิ่มความรับผิดชอบ ความท้าทาย และความรู้สึกทางความสำเร็จ เป็นต้น

5 สร้างความมั่นใจ รางวัลมีเพียงพอต่อการจูงใจพฤติกรรมที่ต้องการ

6 องค์การต้องมีรางวัลที่เป็นธรรม นั่นคือพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดควรจะได้รับรางวัลที่ต้องการมากกว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล๊อค (Locke's Goal-setting theory) ผู้ตั้งทฤษฎีคือ เอ็ดวิน ล๊อค (Edwin Locke) โดยอาศัยแนวทางการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives-MBO) โดยมีหลักการภายใต้สมมติฐาน 2 ประการคือ

1 การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

2 มีการกำหนดระยะเวลาในการเสนอผลการปฏิบัติงาน

หลักการดังกล่าวนี้ใช้เป็นสิ่งจูงใจบุคลากร โดยเห็นว่าคุณค่าที่บุคคลให้แก่การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายอันสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ ความจริงเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีความคาดหวัง โดยอาจกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีประกอบที่ทำให้ทฤษฎีความคาดหวังมีความสมบูรณ์มากขึ้น (โควิน คลังแสง 2536 33, อ้างอิงมาจาก Gannon 1982)

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

ทฤษฎีนี้เป็นของ เจ สเตซี อัดัมส์ (J Stacy Adams) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามของตนเองในการทำงาน โดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นโดยมีสูตรดังนี้

$$\frac{\text{ผลที่ได้รับ (outcomes)}}{\text{ความพยายามของตนเองที่ให้ (individual's own input)}} = \frac{\text{ผลที่ได้รับ (outcomes)}}{\text{ความพยายามของบุคคลอื่นที่ให้ (comparable individual's input)}}$$

ถ้าบุคคลเห็นว่าไม่มีความสมดุลตามสูตรข้างต้นนี้ อาจจะพยายามทำงานให้หนักขึ้น หรือไม่ก็หย่อนประสิทธิภาพที่สูงลง หรือไม่ก็พยายามหาทางที่จะให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่สูงขึ้นโดยมีพื้นฐานในการพิจารณาความสมดุลจากการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ (โควิน คลังแสง 2536 34, อ้างอิงมาจาก Gannon 1982)

ทฤษฎีความขัดแย้งกัน (Dissonance theory)

แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย ลีน เฟสติงเกอร์ (Leon Festinger) โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าบุคคลไม่อาจจะยอมรับสองแนวคิดในกรณีที่ขัดแย้งกัน โดยบุคคลจะพยายามที่จะรับแนวคิดอย่างใดอย่างหนึ่งไว้ คล้ายกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อ

การใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ของบุคคล เข้าไปมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานนั้น มีความแตกต่างกันระหว่างระดับของความเป็นจริงและความปรารถนาที่มีอยู่

แนวทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีความคาดหวัง คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าการปฏิบัติงานของตนสูง และมีความคาดหวังต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับไว้สูง หากผลตอบแทนดังกล่าวได้รับต่ำก็อาจทำให้เกิดการลดผลผลิต หรือไม่ก็มีการเพิ่มความพยายามที่จะหาทางเพิ่มผลตอบแทนให้สูงขึ้น ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องหาทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่จะได้รับด้วย (โควิน คลังแสง 2536 34 , อ้างอิงมาจาก Gannon 1982)

โควิน คลังแสง (2536 34-35) กล่าวว่า จากการศึกษากลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการพบประเด็นสำคัญดังนี้

1 เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงภาพรวมในการสร้างแรงจูงใจโดยไม่พยายามอธิบายถึงส่วนที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย

2 ทฤษฎีที่สำคัญมีรายละเอียดครอบคลุมถึงแนวทฤษฎีอื่น ๆ ทั้งหมดคือ ทฤษฎีความคาดหวัง

3 พื้นฐานแนวคิดในกลุ่มนี้คือ บุคคลมีความพยายามในการทำงานจากความคาดหวัง โดยคาดหวังว่าความพยายามที่ให้ไปจะสามารถส่งผลการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลให้ได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่าง

4 ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบแล้วว่า มีความเสมอภาคระหว่างความพยายามที่ให้ไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ

5 นอกจากบุคคลจะเปรียบเทียบระหว่างความพยายามที่ให้ไป กับผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว ยังเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นด้วย

6 เมื่อบุคคลเห็นว่าได้รับความไม่เสมอภาค ก็อาจจะเกิดผลทั้งต่อการที่จะลดความพยายามในการเพิ่มผลผลิต หรือไม่ก็พยายามที่จะแสวงหาสิ่งตอบแทนให้สูงขึ้นก็ได้

ทฤษฎีเนื้อหา (Content theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy)

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจ และเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในการนำมาศึกษา มาสโลว์ (โควิน คลังแสง 2536 35 , อ้างอิงมาจาก Maslow 1970) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น โดยอยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว จะมีความต้องการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้นอีกลำดับความต้องการดังกล่าวมีดังนี้

1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ความต้องการคงไว้ซึ่งสภาพเดิมของร่างกาย เช่น จำนวนน้ำ เกลือ น้ำตาล โปรตีน ไขมัน แคลเซียม ออกซิเจน สภาพความเป็นกรดด่าง และอุณหภูมิที่ปกติของระบบโลหิต

นอกจากนี้ยังรวมถึงความต้องการเกลือแร่ ฮอร์โมน วิตามิน และสารอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อร่างกาย ส่วนอีกลักษณะหนึ่ง คือ ความต้องการทางร่างกายนับเป็นสิ่งสำคัญ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะช่วยดำรงชีวิตโดยตรง เช่น เมื่อมนุษย์มีความหิว จะไม่มีความสำคัญอื่นใดเท่ากับการได้รับอาหาร เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความหิวจึงไม่เป็นสิ่งสำคัญต่อไป

2 ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยได้แก่ ความมั่นคง ความยั่งยืน ความมีเสถียรภาพ ความมีอิสระ การได้รับการคุ้มครอง และการทำให้ปราศจากความหวาดกลัว ความกังวลใจ และความยุ่งเหยิงทั้งปวง เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงความพยายามในการแสวงหาความปลอดภัยของสังคมโดยรวม เป็นต้นว่า ความสามารถที่จะควบคุมเพื่อที่จะเอาชนะต่อสภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ เช่น สภาวะปัญหาทางสังคม โรคระบาด ความเสื่อมโทรมของธรรมชาติ อาชญากรรม ภาวะโรคจิต ตลอดจนสภาวะการณ์อันเลวร้ายอื่น ๆ

3 ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการด้านความรัก ความเอาใจใส่ ความผูกพันการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ซึ่งแสดงให้เห็นได้โดยความรู้สึกที่ได้รับความกระทบกระเทือนต่อการจากไปของมิตรสหาย คนรัก บุตรและสามีหรือภรรยา หรือความรู้สึกที่เจ็บปวดอย่างมากต่อการที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่อย่างโดดเดี่ยว ถูกตัดขาดหรือสภาพที่ไร้ญาติขาดมิตร และความต้องการดังกล่าวนั้นบุคคลอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้และผู้รับด้วย

4 ความต้องการการยอมรับนับถือ โดยทุกคนในสังคมมีความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งมี 2 ประการคือ

4 1 ความต้องการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความเก่งกล้าสามารถและความมีอิสระเสรี

4 2 ความต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญ ความต้องการขั้นนี้ จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสมบูรณ์ ความมีพลัง ความสามารถ ตลอดจนความพร้อมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในสังคมโดยส่วนรวม หากได้รับการขัดขวางก็จะทำให้เกิดปมด้อย อ่อนแอและสิ้นหวัง ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดความท้อแท้ หรือการหาสิ่งชดเชยหรือนำไปสู่ภาวะโรคจิตได้

5 ความต้องการบรรลุตน (Need for self actualization) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการต่าง ๆ ที่กล่าวมาทุกขั้นนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะตน แต่ละคนต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทรงตนของตน เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่ง

ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG-Existence, Relatedness and Growth theory)

เจ้าของทฤษฎี คือ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) โดยเฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (โควิน คลังแสง 2536 37 , อ้างอิงมาจาก Feldman and Arnold 1983) ได้จัดกลุ่มความต้องการของบุคคลโดยมีบรรทัดฐานจากแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็น 3 กลุ่มคือ

- 1 ความต้องการการดำรงชีวิต
- 2 ความต้องการความสัมพันธ์
- 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

แนวคิดจากทฤษฎีนี้ แม้จะเป็นการศึกษาจากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ก็ตาม แต่ก็มีประเด็นสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างใน 2 ลักษณะคือ

1 ตามสภาพความเป็นจริง ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมาสโลว์ สามารถจัดกลุ่มรวมกันได้ 3 ขั้นเท่านั้น

ความต้องการการดำรงชีวิต เปรียบเทียบได้กับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งหมายถึงความต้องการในการยังชีพ ที่พักอาศัย รวมทั้งความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

ความต้องการความสัมพันธ์ มีลักษณะเหมือนกันกับความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการการยอมรับนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ ซึ่งหมายถึงความต้องการความเจริญ การพัฒนา การแสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง ความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีอยู่

2 ตามแนวทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เห็นว่าบุคคลจะมีความต้องการที่สูงขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นก่อน แต่แนวทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่า คือบุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกันโดยอาจมีความต้องการในระดับสูงพร้อม ๆ กับความต้องการในระดับต่ำ ในขณะที่บุคคลพึงพอใจจากความต้องการที่ได้รับ เพื่อที่จะนำไปสู่ระดับสูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง บุคคลอาจมีความคับข้องใจในความพยายามที่จะบรรลุให้ถึงระดับนั้น ๆ ลักษณะเช่นนี้อาจเป็นเหตุให้บุคคลละความพยายามกลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็ได้

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนด์ (McClelland's need theory)

แมคเคลลแลนด์ (โควิน คลังแสง 2536 38 , อ้างอิงมาจาก McClelland) ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (achievement need) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นวามงานนั้น

ไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

2 ความต้องการความผูกพัน (affiliation need) คือ ความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและยังรวมถึงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับ นับถือ ตลอดจนความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

3 ความต้องการอำนาจ (power need) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วยเป็นต้นว่าการแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ถ้ามองในลักษณะของการบริหาร และมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีนี้คือ การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่าง ๆ ในการควบคุมดูแล ปกครอง บังคับบัญชาตนเอง

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์สเบอร์ก (Herzberg's two factor theory)

กิบสัน อิวานเซวิช และดอนเนลลี (บรรหาร ราชมณี 2529 22-23 , อ้างอิงมาจาก Gibson, Ivancevich and Donnelly 1982) ได้กล่าวว่า เฮิร์สเบอร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้คนพอใจ และไม่พอใจในงาน โดยการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกร ผลของการศึกษารูปได้ว่า

1 มีปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขภายนอกของงาน (Extrinsic conditions) หรือสิ่งที่เป็นสภาพแวดล้อมของงาน (Job context) ถ้าในหน่วยงานขาดปัจจัยประเภทนี้จะทำให้คนไม่พอใจ แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่มีส่วนในการจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด ปัจจัยเหล่านี้เรียกว่า ตัวทำให้ไม่พอใจ (Dissatisfiers) หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่

- 1 1 เงินเดือน (Salary)
- 1 2 ความมั่นคงของงาน (Job Security)
- 1 3 สภาพหรือเงื่อนไขในการทำงาน (Working conditions)
- 1 4 สถานภาพของอาชีพ (Status)
- 1 5 นโยบายและการบริหาร (Company procedures)
- 1 6 คุณภาพของการนิเทศงาน (Quality of technical supervision)

1 7 คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Quality of interpersonal relation among peers)

1 8 คุณภาพของความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Quality of interpersonal relation with supervision)

1 9 คุณภาพของความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Quality of interpersonal with subordinates)

2 มีปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขภายในของงาน (Intrinsic condition) หรือสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของงานโดยตรง (Job content) ถ้าในหน่วยงานมีปัจจัยประเภทนี้ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้เรียกว่า ตัวทำให้พอใจ (Satisfiers) หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่

2 1 ความสำเร็จในงาน (Achievement)

2 2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

2 3 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2 4 ความก้าวหน้า (Advancement)

2 5 ลักษณะของงานที่ทำ (The work itself)

2 6 โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล (The possibility of growth)

2 งานที่รับผิดชอบ

2 1 ขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ

ในที่นี้จะกล่าวถึงงานที่รับผิดชอบหลักของบัณฑิตวิทยาลัยการตลาดว่ามีขอบข่ายงานหลักอะไรบ้าง

1 การไปรับฟังเรื่องราวการทำวิจัย รับทราบวัตถุประสงค์การทำวิจัย (Term of Reference)

2 นักวิจัยกลับมาเขียนเค้าโครงการงานวิจัยเพื่อนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของงาน (Proposal)

3 จัดทำแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ (Questionnaire)

4 จัดเตรียมแผนงานการเก็บข้อมูล (Fieldwork Planning)

5 จัดเก็บข้อมูลตามกลุ่มเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Fieldwork)

6 ควบคุมคุณภาพของการเก็บข้อมูล (Quality Control)

7 ตรวจสอบข้อมูลให้สมบูรณ์ตามที่ต้องการ (Edit)

8 ลงรหัสข้อมูล (Coding and Data entry)

9 ประมวลผลข้อมูล (Data Processing)

10 จัดทำตารางการวิเคราะห์ (Table of Analysis)

11 เขียนผลรายงานการวิจัย (Report Writing)

12 นำเสนอผลการวิจัย(Presentation)

สรุปได้ว่าบริษัทวิจัยการตลาดมีแผนหลักในการทำงานอยู่ 3 ฝ่าย ได้แก่

1 งานการเขียนเค้าโครงการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัย(Report)

2 งานเก็บรวบรวมข้อมูล (Fieldwork)

3 งานการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Processing)

2.2 ลักษณะของงาน

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2529 : 59) กล่าวว่าความเป็นอิสระในการทำงาน คนทุกคนมีความปรารถนาจะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเองทุกคน ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 289) กล่าวว่า สถานที่ปฏิบัติงานที่สามารถอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้แก่คนงานได้มากเพียงใดก็จะช่วยลดความกังวลใจ เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้แก่คนงานได้มากเพียงนั้น และสภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

วิญญู อังคนารักษ์ (2522 : 10-11) กล่าวว่า iva การที่ผู้บังคับบัญชาจะสร้างขวัญขึ้นในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1 ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (The Assurance of Personal Security) เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกวาทนมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ทั้งนี้ รวมตลอดถึงองค์การนั้น จะต้องเป็นองค์การที่มั่นคงถาวร ไม่ใช่ อาจจะล้มเลิกลงเมื่อใดก็ได้

2 สถานที่ทำงานที่ดี (A Good Place to Work) สถานที่ทำงานที่ดีก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้มีตัวอย่างมากมายที่พิสูจน์ให้เห็นว่าการจัดสถานที่ให้ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น และได้ผลงานมากยิ่งขึ้นและทำให้ผู้ที่ทำงานมีความรักและความพอใจในงานของตนมากยิ่งขึ้น

3 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) คนทุก ๆ คน มีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ไม่ใช่เพียงเงินเดือนปัจจุบันเท่านั้นเป็นสิ่งสำคัญ จะต้องคำนึงอีกด้วยว่างานนั้นจะมีอนาคตไปได้ไกลแค่ไหน ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้ก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด

4 วัตถุประสงค์ที่มีคุณค่าอย่างแท้จริง (Atruly Worthy Objective) ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ถ้าหากเรารู้ว่าสิ่งที่เราทำนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายอย่างแท้จริง เราก็ตั้งใจทำงานสิ่งนั้นมากยิ่งขึ้นกว่าสิ่งที่ไม่มีความหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่มีเงินเดือนอย่างเดียวกัน แต่

ถ้าอย่างหนึ่งมีประโยชน์ยิ่งกว่างานอีกอย่างหนึ่งแล้ว คนย่อมจะพอใจทำงานที่มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นกว่า

กิลเมอร์ (Gilmer 1971 279-293) กล่าวว่า ถ้างานที่ทำตรงกับความสามารถของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959 113-115) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่จะทำให้เป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจของการปฏิบัติงาน

ฮาลบิน (Halpin 1966 174-181) ได้กล่าวถึงบรรยากาศในสถานที่ทำงาน 6 แบบ ได้แก่ บรรยากาศแจ่มใส บรรยากาศอิสระ บรรยากาศควบคุม บรรยากาศสนิทสนม บรรยากาศรวมอำนาจ และบรรยากาศซึมเซา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1 บรรยากาศแจ่มใส (The Open climate) หมายถึง บรรยากาศที่คณะครูมีขวัญดี มีความพอใจในงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร มีความภูมิใจในหน่วยงานของตน ทำให้หน่วยงานมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

2 บรรยากาศอิสระ (The Autonomus Climate) หมายถึง บรรยากาศที่คณะครูมีอิสระ ในการปฏิบัติงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจบางอย่าง ครูมีขวัญและกำลังใจดี ผลการปฏิบัติงานก็ดีขึ้นไปด้วย

3 บรรยากาศควบคุม (The Controlled Climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผลงานเป็นหลัก ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล เจ้าหน้าที่ทำงานตามการอำนวยการของผู้บริหารตลอดเวลา แต่เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ของงานดีจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานภูมิใจ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจอยู่ในเกณฑ์สูง

4 บรรยากาศสนิทสนม (The Familiar Climate) หมายถึง บรรยากาศที่สัมพันธ์ภาพของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างฉันท์มิตร มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันมาก พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นไปในทางที่ทำให้ทุกคนมีความสุขเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่ออกคำสั่งหรือควบคุม หรือนิเทศการทำงานของคณะงาน ขวัญและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

5 บรรยากาศรวมอำนาจ (The Paternal Climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบการทำงานของคนครูอย่างใกล้ชิดโดยทำให้เป็นผู้รู้เสียทุกอย่าง จึงไม่เชื่อและไว้วางใจคณะทำงาน คณะทำงานเบื่อง่ายต่อคำสั่ง แบ่งออกเป็นกึ่ง เป็นเหล่าไม่สนิทสนมกัน ขวัญและกำลังใจของคณะทำงานต่ำ ผลงานประจบความล้มเหลว

6 บรรยากาศซึมเซา (The Closed Climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหาร ขาดบุคลิกของผู้นำ ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของคณะทำงาน มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่พัวพันหรือ ความต้องการทางด้านสังคมของคณะทำงานไม่ได้รับการตอบสนอง ขาดการจูงใจในการทำงาน และขาดการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของคณะทำงาน ผลงานล้มเหลว ขวัญและกำลังใจของคณะทำงานต่ำมาก

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 291-292) ได้กล่าวถึงการ จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1 การจัดในด้านวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนเหมาะสม นำมาใช้ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว สะดวก เหมาะสมกับเวลา

2 การป้องกันอันตรายจากเครื่องใช้ต่าง ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงาน เช่น มีศูนย์การควบคุมไฟฟ้า มีการเตรียมพร้อมสำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นต้น

3 การจัดเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดสถานที่และเครื่องใช้ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ และสถานที่ ให้เพียงพอกับจำนวนครู อาจารย์ในโรงเรียน

4 อุณหภูมิในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำให้อากาศในที่ทำงานสบาย ร่มรื่น มีเครื่องปรับอากาศให้พอดีเมื่ออากาศร้อนหรือหนาวจนเกินไปในสถานที่ทำงาน

5 แสงสว่าง ในที่ทำงานแสงสว่างมีความจำเป็นมากต่อการทำงาน ถ้าแสงสว่างไม่เพียงพอก็เป็นอุปสรรคต่อการทำงานอย่างยิ่ง จึงควรให้สถานที่ทำงานมีแสงสว่างให้เพียงพอ

6 เสียง ในการทำงานในโรงเรียนควรปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอกเพราะจะทำให้ผู้เรียน หรืออาจารย์ที่กำลังทำงาน หรือกำลังสอนขาดสมาธิในการปฏิบัติงานได้

7 เครื่องสุขภัณฑ์ในโรงเรียน หรือสถานที่ทำงาน ควรจะต้องมีห้องน้ำ ห้องส้วม ไว้ใช้หรือบริการแก่ครูอาจารย์อย่างสะดวกสบาย เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความเป็นอยู่ของทุกคน

ฟอกซ์ (Fox 1986 21-25) ได้ศึกษาแรงจูงใจและพบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของครู โดยครูต้องเห็นว่าการสอนเป็นสิ่งมีค่าน่าสนใจและต้องรู้สึกว่ามีส่วนในการตัดสินใจในขณะเดียวกันต้องมีอิสระในการสอน ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในเรื่องทรัพยากรในการสอน

ออสแคน (Ozcan 1996 68) ได้ศึกษาการปรับปรุงการสอนของอาจารย์โดยใช้ ทฤษฎีแรงจูงใจ สรุปได้ว่า อาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสอนมาก

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ขอบเขตบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงาน เป้าหมายในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสของงานเพื่อการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีความท้าทาย การให้อิสระในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และความเครียดที่อาจเกิดขึ้น ในขณะปฏิบัติงาน

3 1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3 1 1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

วีรพงษ์ เฉลิมาจิระรัตน์ (2524 1) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะการวางผังองค์การ อากาศ น้ำดื่ม แสงสว่างและอุณหภูมิ

ชัยยุทธ ขวลิทธิกุล (2532 13) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมไว้ว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร เครื่องมือ อากาศที่หายใจ แสง เสียง ความร้อน ความเย็น เชื้อโรค และสัตว์ต่าง ๆ

สมยศ นาวิการ (2533 193) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นให้ขององค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจของพนักงานโดยบรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์การเช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

สตัล (วรรณภา ณ สงขลา 2530 18 อ้างอิงจาก Stahl 1965 286) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ตัวผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานปฏิสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

ประสิทธิ์ ดันสุวรรณ (2534 3 – 8) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ไม่สอย มีงานเขียนข่มนามทำงาน อากาศในห้องทำงานเย็นสบาย ห้องน้ำไม่เหม็น คนอยู่รอบข้างดี การปฏิบัติงานมีระบบดีมีการประสานงานดี มีวินัยดีและมีจริยธรรมดีมีความซื่อสัตย์

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539 15) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ การให้รางวัล เป้าหมายขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ วิธีการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3 1 2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน องค์การใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคคล องค์การจึงสมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 145) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การจึงควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้สะอาดสวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์เครื่องให้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักการ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ และทำให้รู้จักอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เข้าใจสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์การ ได้ดังนี้

1 เข้าใจผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิภาพของคนกระทบต่อหน้าที่ต่างของคนที่ในองค์การรวมทั้งความสามารถของคนในองค์การเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะช่วยให้ในการศึกษาด้านการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ ลอร์เลส (ลจิตร แผลวสกุล 2534 : 27 – 28 อ้างอิงจาก Lawless 1979 : 32 – 33) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

บรรยากาศในกลุ่มมีแนวโน้มเป็นกันเองมีความสะดวกสบายและไม่ตึงเครียด

1 1 สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1 2 สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน

1 3 สมาชิกรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสมาชิกทุกคนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ถึงแม้ว่าเป็นความคิดเห็นที่รุนแรงก็ตาม

1 4 ความไม่เห็นด้วยของสมาชิกในการปฏิบัติงานบางประการ ควรได้รับการพิจารณาหาเหตุผลและพยายามที่จะมีการแก้ไขปัญหามากกว่าการขจัดความคิดเห็นเหล่านี้

1 5 การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของสมาชิกต้องกระทำโดยวิธีการลดคะแนนเสียงจากสมาชิก

1 6 การติชมสมาชิกในการปฏิบัติงานต้องกระทำอย่างตรงไปตรงมาและมีหลักฐานแสดง

1 7 สมาชิกทุกคนมีความเป็นอิสระที่แสดงถึงความรู้สึกต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ในทุกกรณี

1 8 การมอบหมายงานแก่สมาชิกต้องกระทำอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกทุกคน

1 9 ประสานกลุ่มไม่แสดงออกถึงการใช้อำนาจในการทำงานแต่แสดงออกโดยขอความร่วมมือจากสมาชิก

1 10 สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นของตัวเองในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมงาน สถานที่ทำงาน และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

3 1 3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สเตียร์ (Steer 1979 365 – 366) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้คือ

1 1 โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์การ

1 2 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reeard Punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน

1 3 การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centrization) หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญ ๆ จะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง

1 4 การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในองค์การที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์

1 5 การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development Emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์การพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ โดยฝึกอบรมและการพัฒนาประสิทธิภาพแก่สมาชิกขององค์การ

1 6 ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security versus Risk) หมายถึง ระดับความกดดันต่าง ๆ (Pressures) ภายในองค์การที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกขององค์การ

1 7 การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness versus Defensiveness) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์การพยายามที่จะปิดบังความผิดพลาดของตนเอง โดยที่ไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

1 8 สถานภาพและขวัญ (Status and morale) หมายถึง ความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของบุคลากรที่มีต่อองค์การแห่งนี้ว่าเป็นสถานที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

1 9 การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์การทราบว่า ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

1 10 ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การ (General Organization Competence and Flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์การรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์การคืออะไร และกำลังทำอะไร องค์การมีความสามารถและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้นและควรจะตอบสนองปัญหานั้นอย่างไร

บราวน์ และโมเบอร์ท (สมถวิล แก้วปลั่ง 2542 : 38 อ้างอิงจาก Brown and Moberg 1980 : 420-421) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไว้ 4 แบบ คือ

1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเน้นการใช้อำนาจ มีโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัดในการตัดสินใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและแข่งขันกับผู้ร่วมงาน ในส่วนความสัมพันธ์นั้นผู้บังคับบัญชาจะใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในงาน

2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เน้นในการทำงานตามบทบาทจะเน้นกฎระเบียบและความสมเหตุสมผล การแข่งขันและการขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีดำเนินการขององค์กร ลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เน้นการปฏิบัติงาน จะเน้นเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมีถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เน้นความสำคัญของบุคลากรองค์การที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยม

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือการรับรู้ ความรู้สึก ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ที่อยู่รอบๆตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นสถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นส่วนที่มีอิทธิพลในการทำงาน

4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

4.1 ความหมายความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง โอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคง และพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ

เผชญิ กิจระการ (2532 : 2) กล่าวว่า ในประเทศไทยผู้บริหารมักใช้นโยบายจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน 2 ประการ คือการเลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น และการปรับปรุงสภาพการทำงานของสถาบัน

เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2529 : 43) กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นผลตอบแทนภายนอก ที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับเมื่อทำงานได้สำเร็จซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2533 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า อาจารย์ที่เคยทำวิจัยมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า อาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย

รัฐพร สายสนิท (2538 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ไม่พึงพอใจด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงานทั่วไป

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959 113-115) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick 1968 339) ให้ทัศนะว่าการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสที่ได้รับในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาสอันควร ความยุติธรรมที่ได้รับในการพิจารณาความดีความชอบ และขวัญกำลังใจจากฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงาน

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินที่ทำกันมาแต่ก่อนนั้นจะประเมินหรือเน้นการวัดที่คุณภาพลักษณะส่วนตัวของบุคคล (traits of individual) และคุณสมบัติทั่วไป (general characteristics) ในการทำงาน อาทิ การคิดริเริ่ม พลังสร้างสรรค์ การประยุกต์หรือดัดแปลง การปรับตัว การสื่อสาร การทำงานร่วมกับคนอื่น การคิด การวินิจฉัย ฯลฯ

วิธีการที่ทำกันมาแต่ก่อนนี้ค่อนข้างจะโอนเอียงไปในทางประเมินบุคคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวมากกว่าที่จะให้ความสำคัญแก่การทำงาน เราจะเรียกวิธีการเหล่านี้ว่า "วิธียึดตัวบุคคลเป็นหลัก" (individual – centered approach) มีคณะนักวิจัยหลายคนพยายามตรวจหาการเชื่อมโยงระหว่างคุณภาพของลักษณะส่วนตัวกับผลการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า สิ่งที่นักวิจัยเหล่านั้นพบกลับกลายเป็นว่าทั้งสองสิ่งนั้นมิได้สอดคล้องกันเลย ตรงข้ามกลับขัดแย้งกับความน่าจะเป็นตามความคิดความรู้สึกของคนทั่วไป จากผลการวิจัยนี้เองจึงเป็นที่มาของวิธีการและเทคนิคใหม่

วิธีการใหม่ถือว่าผลการการทำงานคือปัจจัยที่สำคัญในการวินิจฉัยแน่นอนที่จะมองข้ามบทบาทของคุณสมบัติเฉพาะตัวไม่ได้ เพราะคุณสมบัติเฉพาะตัวไม่ได้เพราะคุณสมบัติบางอย่างจะมีความสำคัญโดดเด่นขึ้นมาในเวลาทีพิจารณาศักยภาพของคนๆนั้นเพื่อเปรียบเทียบกับงานในระดับสูงขึ้นไปตามสายงานขององค์กร

ในการประเมินผลการทำงานของใครก็ตาม การพิจารณาถึงงานซึ่งเขากำลังทำอยู่ตามที่ได้รับคำตอบแทนในขณะนั้นจะต้องเหมาะสมดังนั้นความรับผิดชอบและเงื่อนไข

หน้าที่ที่กำหนดไว้ในขณะนั้นต้องการจึงกลายเป็นเกณฑ์สำหรับวัดผลการทำงานของผู้ที่ถูกประเมิน

นั่นคือวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ ยึดงานเป็นหลัก(job-centered approach) วิธีนี้ไม่ต้องการมีการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น แม้ว่าลักษณะงานจะคล้ายคลึงกัน การเน้นจะอยู่ที่เงื่อนไขที่งานนั้นต้องการและการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของคนๆนั้นกับความรับผิดชอบหลักของเขา

ยังมีวิธีการประเมินยุคใหม่อีกวิธีหนึ่ง คือ วิธียึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (objective-centered approach) ภายใต้วิธีการนี้จะมีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะสำหรับตำแหน่งแต่ละตำแหน่งเป้าหมายเหล่านี้จะกำหนดผลงานที่จะต้องทำให้บรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้เช่นกัน

ในตอนท้ายของเวลาที่กำหนดจะนำผลงานที่ทำได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายเดิมที่กำหนดไว้รวมทั้งผลที่คาดหวังไว้ ที่มาของวิธีการนี้เข้าใจมาจากความคิดที่ค่อนข้างมีเหตุผลที่ว่าควรมีการวัดผลงานของผู้จัดการโดยเปรียบเทียบกับงานที่เขาทำได้สำเร็จ

จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงจุดที่ยึดถือเป็นหลักจากคุณภาพของลักษณะส่วนตัวมาเป็นเงื่อนไขที่ต้องการในงานและมาถึงเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ถูกประเมิน (เริงคัตต์ ปานเจริญ 2538 25-27 อ้างอิงจาก Joseph Putti 1984)

สรุปได้ว่าการประเมินผลงานต้องพิจารณาถึงงานซึ่งเขากำลังทำอยู่ตามที่ได้รับมอบหมายในขณะนั้น และดูระดับตำแหน่งงานแต่ละบุคคลด้วย

5 ค่านิยมในการทำงาน

5.1 ความหมายของค่านิยม

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524 441-412) ให้ความหมายค่านิยมไว้ดังนี้ ค่านิยม (Value) คือ วิสัย สามารถของสิ่งใดก็ตามซึ่งเชื่อว่าสนองความปรารถนาของมนุษย์ได้ หรือคุณสมบัติของสิ่งใดก็ตามซึ่งทำให้สิ่งนั้นเป็นประโยชน์น่าสนใจแก่บุคคลและกลุ่ม ค่านี้นอกจากคำวาทรรถประโยชน์ (Utility) เพราะขึ้นอยู่กับความเชื่อของมนุษย์ ของอย่างหนึ่งซึ่งโดยเนื้อแท้ไม่มีอรรถประโยชน์อย่างใดเลย อาจเป็นที่ยอมรับว่ามีค่าสูงส่งได้ เพราะมนุษย์เชื่อว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์กับตน นอกจากนี้ของอย่างเดียวกันอาจมีค่าสำหรับแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน เราจึงไม่สามารถวัดออกมาได้แน่นอนว่าของนั้นมีค่าอย่างไร ในทางสังคมวิทยาใช้คำว่า “คุณค่า” หรือ “ค่านิยม” ให้หมายถึงสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง

ฟีเชอร์(Feather 1973) ได้ให้ความหมายค่านิยมไว้ดังนี้ ค่านิยม คือ ความเชื่อที่มั่นคง (enduring belief) เกี่ยวกับวิถีปฏิบัติ (mode of conduct) และจุดมุ่งหมายปลายทางของชีวิต

(end-state of existence) ของบุคคลหรือสังคมว่าเป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าวิถีปฏิบัติหรือจุดมุ่งหมายปลายทางของชีวิตที่ตรงกันข้าม (อ้างในบรรคชัย พันธยา, 2531 22-23)

คลายน์(Clyde Kluckhohn) ได้อธิบายความหมายของคำว่านิยามไว้ว่า “คำนิยาม คือ ความคิดความปรารถนาจะได้สิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลในสังคม เป็นมาตรการในการตัดสินใจว่าบุคคลควรจะทำอย่างไร คำนิยามเป็นสิ่งที่เราทราบถึงเป้าหมายต่างๆ ที่บุคคลในสังคมแสวงหา ทำให้เราทราบถึงระบบความเชื่อตลอดจนสิ่งที่เป็อันที่ชื่นชอบของกลุ่มคนในสังคมนั้นๆ (C Kluckhohn, 1958 204)

ดูเบอร์แมน และฮาร์ทเจน (Duberman and Hartjen 1979 42 อ้างอิงจาก วุฒิพงษ์ทองก่อน 2537 10) ได้ให้ความหมายคำนิยามว่า คือ การรับรู้หรือแนวคิดของบุคคลว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่น่าปรารถนา มีคุณค่าน่าดึงดูดใจ เป็นสิ่งที่ดี หรือเป็นสิ่งที่น่าพึงพอใจ ซึ่งคำนิยามนี้จะทำให้มองเห็นทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ โรคิช (Rokeach 1968

5) ที่ว่าคำนิยามเป็นความเชื่อที่ถาวรอย่างหนึ่ง ซึ่งเชื่อว่าวิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายแห่งการดำรงชีวิตอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ตัวเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบ ควรยึดถือปฏิบัติมากกว่า วิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายแห่งการดำรงชีวิตแบบอื่น

นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการไทยท่านอื่นๆ ได้ให้ความหมายของคำว่า “คำนิยาม” ซึ่งจะยกขึ้นมาอ้างอิงไว้บางท่าน

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2516 13) ได้กล่าวว่า “ คำนิยามคือ สิ่งที่คนต้องการ สนใจ มีความปรารถนาสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งความปรารถนา ความต้องการ หรือเจตคติเหล่านี้กลับส่งผลสะท้อนให้คนจำเป็นต้องกระทำสิ่งนั้น และเมื่อกระทำสิ่งนั้นตนเองกลับมีความสุข และสังคมนิยมยกย่องบูชาหรือถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าคนไม่ทำในสิ่งนั้นสังคมอาจมองในแง่ผิดทำนองคลองธรรม จึงอาจพูดว่าได้คำนิยามเป็นวิธีการจัดรูปพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งฝังแน่นอยู่ในตัวเองของคนและเป็นสิ่งที่คนเรายึดถือปฏิบัติต่อๆ มา ”

พัทยา สายหู (2516) ความหมายของคำนิยามว่า หมายถึงความรู้สึก หรือความเชื่อของแต่ละบุคคลที่เชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่น่าชื่นชม หรือน่ากระทำ และยึดเป็นหลักประจำใจ เพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง และได้ให้คำอธิบายคำนิยามทางสังคมวิทยาว่า คำนิยามทางสังคมวิทยานั้นได้กำหนดให้ครอบคลุมว่าหมายถึงสิ่งที่นิยมถือประจำใจที่ช่วยตัดสินใจในการเลือก ตราบใดที่มนุษย์ต้องเลือกตัดสินใจในการกระทำอยู่ มนุษย์จะต้องอาศัยคุณค่าประจำตัวเป็นเครื่องกำหนด แม้แต่สิ่งที่เคยทำจนเคยชินเป็นนิสัย ฉะนั้นเมื่อเกิดเป็นคนแล้วจะเลือกทำอะไร จะต้องอาศัยคุณค่าที่ตนยึดถือเป็นตัวกำหนด

ส่วนสุนทรี โคมิน และสนธิ สมัครการ (2522 13-18) กล่าวว่าคำว่าคำนิยามมีลักษณะที่มีความยืดหยุ่นถาวรสามารถที่จะคงที่ หรือมีลักษณะของความไม่เปลี่ยนแปลง สาเหตุที่คำนิยามมีความยืดหยุ่นก็เพราะมนุษย์ได้มีกระบวนการเรียนรู้ มนุษย์ได้ถูกสอนเกี่ยวกับคำนิยามมาแต่เด็กในรูปของความแน่นอนเต็มที่ อย่างไรก็ตามคำนิยามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ความคงทนถาวรของ

ค่านิยมขึ้นอยู่กับระดับความสำคัญของค่านิยมนั้น และแต่ละค่านิยมก็มีระดับความสำคัญแตกต่างกัน ซึ่งสามารถจัดลำดับของค่านิยมตามความสำคัญได้ การเปลี่ยนแปลงของค่านิยมเกิดขึ้นได้ด้วยประสบการณ์ในช่วงชีวิตของคน แต่การเปลี่ยนแปลงไม่เกิดขึ้นในลักษณะชั่วคราวชั่วยามตามอารมณ์ขึ้นลงของมนุษย์

นอกจากคำว่า “ค่านิยม” แล้วยังมีคำอื่นๆ ที่อาจมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ค่านิยม เช่น คำว่าทัศนคติ จุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ ความรู้สึก ความเชื่อ หรือความพึงใจ เกี่ยวกับความหมายของค่านิยมที่แตกต่างจากคำอื่น ๆ เช่น คำว่าทัศนคตินั้น ในเรื่องนี้ คีทส์ (Keats) ได้ชี้ให้เห็นว่าค่านิยมแตกต่างจากทัศนคติธรรมดาหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ แม้ว่าค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติโดยการแสดงออกถึงค่านิยมอาจผ่านทัศนคติ แต่ค่านิยมซับซ้อนกว่าทัศนคติมาก ค่านิยมไม่สามารถมองเห็นโดยตรง แต่ค่านิยมจะต้องได้จากตัวชี้วัด (Indicator) ค่านิยมจากสิ่งที่ผู้คนพูดหรือกระทำ (จรรยา เศรษฐบุตร, 2534 : 17 , อ้างอิงจาก Citing Keats 1982)

จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวไว้พอจะสรุปได้ว่า ค่านิยมหมายถึงสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นความเชื่อที่มั่นคง เป็นเครื่องกำหนดในการตัดสินใจว่าน่าจะทำหรือไม่ควรทำวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายในการดำรงชีวิตอย่างไร เป็นวิธีจัดรูปพฤติกรรม และเมื่อกระทำแล้วตนเองมีความสุขพอใจและสังคมนิยมยกย่องว่าถูกต้อง

5.2 การเกิดค่านิยม

พันคำ มีโพทอง (2533 : 20) ได้กล่าวว่าค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้มีลักษณะดังนี้

1 ได้รับการอบรมมาตั้งแต่เกิด มีการให้รางวัลเมื่อทำสิ่งที่ดีงาม และจะถูกลงโทษเมื่อผู้ใหญเห็นว่าเด็กทำผิด

2 รับจากสังคมมาเป็นของตน เพื่อให้เกิดความสนใจว่าสังคมจะยอมรับหลายทาง เช่น เกิดจากความนึกคิดของตนเอง ชักชวน หรือชี้ชวน การศึกษาเล่าเรียน การบังคับด้วยบทกฎหมายและข้อบังคับ การเห็นตามกัน การปลุกใจ ความหวัง อุดมการณ์ ความนิยมตามยุคสมัยนั้น ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ฯลฯ

วุฒิพงษ์ ทองก้อน (2537 : 14) มีความคิดว่า จุดกำเนิดของค่านิยมอยู่ที่ความเชื่อและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมร่วมกันแล้วจึงเกิดค่านิยมขึ้น จากนั้นจึงเกิดเป็นทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในที่สุด นอกจากนี้ สนิท สมักรการ ยังชี้ให้เห็นว่า คำว่านิยมนิยามของความคิดทางสังคมศาสตร์ที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง จึงต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลแทน ดังนั้นการวัดค่านิยมจึงต้องวัดจากพฤติกรรมแทน สำหรับค่านิยมตามความคิดของสนิท สมักรการ มี 2 ประเภท คือค่านิยมเฉพาะบุคคล (Individual Values) เช่น การประหยัดความขยัน การพึ่งตนเอง อีกอย่างหนึ่งคือ ค่านิยมทางสังคม (Social Values) หรือวัฒนธรรม เช่น ความสันติสุข ความสงบเรียบร้อย

ฟีนิกซ์ (Phillip M Phenix) ค่านิยมทางสังคม หมายถึงค่านิยมที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรักความสัมพันธ์กันในสังคม และ Phenix เห็นว่าค่านิยมเกี่ยวข้องกับความสุขและความสามารถในการแสดงความชอบอย่างหนึ่งจากอย่างอื่น ๆ วิธีที่แสดงออกของค่านิยมจะเห็นได้ชัดคือ ความสนใจ ความปรารถนาของบุคคล ซึ่งสามารถวัดค่านิยมของบุคคลว่าเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ดูได้จากความสนใจและความปรารถนาของเขาในสิ่งนั้น Phenix ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 6 ชนิด คือ

1 ค่านิยมทางวัตถุ (material values) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับปัจจัย 4 ของมนุษย์ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

2 ค่านิยมทางสังคม (social values) เป็นค่านิยมที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรัก และความซื่อสัตย์กันในสังคม

3 ค่านิยมทางจริยธรรม (moral values) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับความประพฤติที่ดีงามของบุคคล เช่นความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

4 ค่านิยมทางด้านความจริง (truth values) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับความจริง ซึ่งเป็นค่านิยมที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้ต้องการความรู้ นักปราชญ์นักวิทยาศาสตร์ที่ค้นคว้าหากฎแห่งธรรมชาติ

5 ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (esthetic values) เป็นความซาบซึ้งความดีและความงามของสิ่งต่าง ๆ

6 ค่านิยมทางศาสนา (religions values) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับความปรารถนา ความสมบูรณ์ของชีวิต รวมทั้งความรัก การบูชาในทางศาสนาด้วย (Phenix, 1985 : 549 อ้างอิงจาก ขรรค์ชัย พันธ์ญา 2531 : 22)

5.3 ค่านิยมในการทำงาน

ฮอปพอก (Hoppock, 1957) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง สิ่งทีบุคคลยึดถือเป็นความเชื่อที่มั่นคงเป็นเครื่องกำหนดในการตัดสินใจว่าจะกระทำ ควรปฏิบัติหรือไม่ เป้าหมายในการดำรงชีวิตอย่างไรเป็นวิธีจัดรูปพฤติกรรมและเมื่อกระทำแล้วตนเองมีความสุขพอใจและสังคมนิยมยกย่องว่าถูกต้อง

อย่างไรก็ตามความสำคัญของการเลือกงานและค่านิยมในการทำงานหรืออาชีพนั้นจะมีความสำคัญของการเลือกงานและค่านิยมในการทำงานหรืออาชีพนั้นจะมีความสำคัญอย่างยิ่งกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงาน หรืออาชีพ ยังได้แก่ องค์ประกอบทางการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม

คินเนน และแบนนัน (Kinnane and Bannan 1964 : 273-279 อ้างอิงจากสมถวิล ปีตา ยัง 2537 : 31) ได้สร้างแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน (Work-Values Inventory) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบของค่านิยมการทำงาน ออกเป็น 10 ด้าน คือ

1 ด้านสวัสดิภาพทางสังคม (Social Welfare) เป็นองค์ประกอบของความพอใจ อันเนื่องมาจากการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และการทำให้โลกเป็นสถานที่ๆ สวยงาม

2 ด้านการให้คำแนะนำ (Supervision) เป็นองค์ประกอบของความพอใจ อันเนื่องมาจากการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้อื่น

3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการได้ประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา

4 ด้านความหลากหลาย (Variety) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการได้ทำงานหลายๆ อย่างไม่ซ้ำซากจำเจ

5 การได้รับผลสำเร็จ (Accomplishment) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกว่าจะได้รับผลสำเร็จในที่สุด

6 ด้านความอิสระ (Freedom) เกี่ยวกับความพอใจอันเนื่องมาจากการได้รับอนุญาตให้ทำหรือใช้ชีวิตตามแบบที่ตนต้องการ

7 ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) เกี่ยวกับความพอใจในการที่จะได้รับเงินทดแทนมาก ๆ ถึงแม้ว่าจะทำงานหนัก

8 ด้านความพอใจในการสมาคม (Pleasant Associates) เป็นองค์ประกอบของความพอใจที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องติดต่อสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและมีหัวหน้างานที่ตรงไปตรงมา

9 ด้านเกียรติยศ (Prestige) เกี่ยวกับความพอใจอันได้จากการมีเพื่อนร่วมงานยอมรับตนเองและผลงานที่ทำ

10 ความพอใจในสิ่งแวดล้อม (Pleasant Surroundings) งานที่ทำอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่น่าพอใจ

คานิยมทั้ง 10 ด้านนี้ ยังจัดเป็นประเภทได้ 2 ประเภท คือ

1 ค่านิยมที่เกิดจากภายใน (Intrinsic) ซึ่งประกอบด้วยค่านิยมในอาชีพด้านสวัสดิภาพทางสังคม การให้คำแนะนำ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานอย่างไมซ้ำซากจำเจ

2 ค่านิยมที่เกิดจากภายนอก (Extrinsic Rewards) ประกอบด้วยค่านิยมในอาชีพ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความพอใจในการสมาคม เกียรติยศ และความพอใจในสิ่งแวดล้อม

แคทเชลล์ (Katzell, 1964) กล่าวถึง ค่านิยมและงานมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากคานิยมจะสัมพันธ์กับกิจกรรมต่าง ๆ ของงานแต่ละประเภท ค่านิยมจะสัมพันธ์กับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และคานิยมจะสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ส่วนซูเปอร์ (Supper, 1970) ได้ให้ความหมายของคานิยมในการทำงานว่า หมายถึงสิ่งที่คนเราเชื่อและยึดถือว่ามีความสำคัญมากต่อการทำงานของเข ซึ่งเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำหรือเป็นความรู้สึกพึงพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา สิ่งที่คนเรานับถือแต่ละอย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจจะ

ความสำคัญอย่างยิ่งต่อคนบางคน แต่บางอย่างก็อาจจะมีความสำคัญน้อยมากต่อคนอื่น ๆ
ค่านิยมการทำงานแบ่งเป็น 15 ด้านคือ

1 ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ และจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกรักคิดของตนเอง

2 ค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องการมีการวางแผนและจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมด้านนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจ หรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลาย ๆ อาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

3 ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบผลสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

4 ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศสุขสบาย และบุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นแล้วเกิดความสุข ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวก สุข ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวก ให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่นสภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึกไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อมพร้อมๆ กับสนใจในการทำงาน

5 ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม

6 ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต (Way of life) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนต้องการ หรือชอบ หรืออยากจะเป็น

7 ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ทำให้ผู้ทำงานนั้น ๆ มั่นใจได้ว่าจะมีงานทำตลอดไป

8 ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับลักษณะงานที่ทำให้บุคคลนั้นได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า

9 ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งสวยงาม และเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจในงานทางศิลปะ

10 ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีแสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจงานที่ต้องติดต่อกับหลายๆ อาชีพ

11 ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

12 ค่านิยมในการทำงานหลาย ๆ ด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆ ด้านในขณะเดียวกันงานที่ทำก็ต้องไม่ซ้ำซากจำเจ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

13 ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีรายได้ดี สามารถนำรายได้มาจัดซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้มาเพื่อซื้อวัตถุสิ่งของที่ช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง

14 ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่สามารถให้สวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้อื่น และก่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม

15 ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้ และสามารถคิดค้นสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

สรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นความเชื่อที่มั่นคงเป็นเครื่องกำหนดในการตัดสินใจในการเลือกจะทำงานที่ตนเองชอบ ว่าควรมีวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายในการทำงานอย่างไร ซึ่งจะทำให้เกิดกระทำที่ทำให้ตนเองมีความสุขพอใจและสังคมยกย่อง

5.4 การวัดค่านิยม

การวัดค่านิยมนั้นมีวิธีการวัดด้วยเครื่องมือหลายประเภท เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบทดสอบ และการใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้มีผู้สร้างเชี่ยวชาญในการวัดค่านิยมสร้างไว้หลายแบบ ซึ่งการสร้างเครื่องมือในการวัดค่านิยมนั้นมีขั้นตอนดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2543 141-144)

1 กำหนดค่านิยมที่จะวัด

2 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง หรือการศึกษาคำนิยามที่กำหนดแล้วนั้น ว่ามีความหมายอย่างไรมีทฤษฎี มีการศึกษาวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับคำนิยามที่กำหนดแล้วอย่างไรบ้าง เช่น ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความหมายของคำนิยาม การวัดคำนิยาม

3 นิยามคำนิยามที่กำหนด หรือการล้อมกรอบความหมายของคำนิยามตัวนั้นว่ามีความหมายอย่างไร มีลักษณะอย่างไร

4 เลือกแบบการสร้างเครื่องมือในการสร้างเครื่องมือวัดคำนิยามนั้น โดยสามารถทำได้หลายแบบเช่น

4 1การสัมภาษณ์ หมายถึง การพูดคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งต้องพยายามสร้างคำถามที่จะวัดคำนิยามนั้น โดยจุดอ่อนของแบบวัดจากการสัมภาษณ์อยู่ตรงที่ผู้ตอบตอบตรงไปตรงมาหรือไม่

4 2การสังเกต หมายถึง การเฝ้ามองดูสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย คำนิยามสามารถวัดได้โดยการสังเกต และจะได้ความจริงค่อนข้างสูง โดยใช้แบบตรวจสอบรายการที่ทำไว้สำหรับสังเกตคำนิยามนั้นไว้โดยเฉพาะพฤติกรรมในแบบตรวจสอบรายการที่ทำไว้ สำหรับสังเกตคำนิยามนั้นไว้โดยเฉพาะพฤติกรรมในแบบตรวจสอบรายการควรเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมคำนิยามนั้น ไม่ควรให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว และเพื่อป้องกันความบกพร่องอาจให้ผู้สังเกต 2 คนต่อผู้ถูกสังเกต 1 คนแล้วนำผลมาเปรียบเทียบกัน

4 3แบบรายงานตนเองหรือแบบสอบถาม แบบสอบถามสามารถสร้างได้หลายชนิด เช่น เป็นภาษาหรือภาพ มีตัวเร้าเป็นคำถาม หรือเป็นสถานการณ์ แล้วผู้ตอบแสดงความรู้สึกตนเองออกมาโดยการเขียนตอบ จากตัวเร้าหรือคำถามเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น มีคำถามมา แล้วให้ตอบ

- เห็นด้วย - ไม่เห็นด้วย
- ชอบมาก - ชอบ - ไม่ชอบ
- เป็นตัวเลือกลักษณะคำนิยามต่าง ๆ

5 เขียนข้อสอบวัดคำนิยาม โดยต้องเลือกแบบของการเขียนคำถามและคำตอบ และเขียนข้อคำถามและคำตอบตามแบบที่เลือก และการเขียนข้อสอบผู้สร้างจะต้องสร้างกฎเกณฑ์การให้คะแนนด้วย

6 ตรวจสอบข้อความ โดยพิจารณาดูว่าข้อคำถาม สถานการณ์ ตลอดจนคำตอบจะกระจ่างชัดสามารถวัดคำนิยามนั้นได้หรือไม่ โดยมีผู้ที่มีความชำนาญด้านคำนิยามช่วยตรวจสอบด้วย โดยมีเกณฑ์ว่าวัดได้ - ไม่แน่ใจ - วัดไม่ได้ และควรแก้ไขอย่างไร ซึ่งการพิจารณาเอาความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ ว่าสามารถวัดคำนิยามนั้นได้เกิน 50 เปอร์เซนต์ขึ้นไป

7 ศึกษาอำนาจจำแนกรายข้อ ขั้นนี้เพื่อจะดูว่าข้อคำถามแต่ละข้อจำแนกผู้ที่มีคำนิยามกับผู้ที่ไม่มีความนิยามได้หรือไม่

8 จัดข้อสอบเป็นชุด เครื่องมือการวัดค่านิยมอาจจะเป็นค่านิยมเป็นชุดหรือค่านิยมเดี่ยวก็ได้แต่ผลจากการวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกอาจจะได้ข้อนี้ เสียข้อนั้นสลับกันไป วิธีเลือกจะต้องพิจารณาให้จำนวนข้อของแต่ละชนิด ค่านิยมจำนวนเท่า ๆ กันเพื่อให้ลำบากแก่การแปลความหมายของคะแนนส่วนถ้าเป็นค่านิยมเดี่ยวก็ต้องพิจารณาเลือกข้อที่ดี ให้ครอบคลุมตามนิยามด้วย การจัดชุดของข้อสอบจึงควรระวัง ควรมีคำชี้แจงการดำเนินการสอบให้ละเอียด มีเวลากำหนดไว้ให้เหมาะสม เวลานี้อาจได้มาโดยการทดลองหรือโดยการพิจารณาจากแบบทดสอบมาตรฐานที่สร้างด้านค่านิยมมาก่อน โดยดูอัตราส่วนของข้อและเวลาให้เหมาะสม

9 หากคุณภาพของเครื่องมือ คุณภาพในที่นี้หมายถึงความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง ข้อสอบวัดค่านิยมเน้นคุณภาพด้านความเที่ยงตรงมากที่สุด ซึ่งหมายถึง ออกข้อสอบมาแล้ว จำเป็นจะต้องวัดสิ่งที่เราต้องการวัดให้ได้จริง ๆ ส่วนวิธีการหาคุณภาพทั้ง 2 ด้านนี้จะกล่าวละเอียดในบทเกี่ยวกับการหาคุณภาพของเครื่องมือ

10 หาเกณฑ์ปกติ (Norms) เกณฑ์ปกติหมายถึงข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้อย่างดีแล้ว และเป็นคะแนนตัวที่จะบอกระดับความสามารถของผู้สอบว่าอยู่ระดับใดของกลุ่มประชากร ดังนั้นถ้าหาเกณฑ์ปกติของค่านิยมที่ทำการสอบไว้ได้แล้ว ถ้านำข้อสอบฉบับนี้ไปสอบคนเดียวหรือหลายคน จะสามารถอธิบายได้เลยว่า คน ๆ นั้นมีค่านิยมสูงหรือต่ำเทียบกับคนทั่วไปและบอกได้ด้วยว่าสูงหรือต่ำเป็นกี่เปอร์เซ็นต์ของคนทั่วไปหรือประชากรที่ศึกษาไว้แล้วได้ การมีเกณฑ์ปกติจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการแปลความหมายของคะแนน

6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

6.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

มาตาเฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร 2531 : 58 , อ้างอิงมาจาก Mataheru 1985) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยปรากฏว่าแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดได้แก่ ความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ส่วนตัวแปรด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

กู๊ดสัน (ผอบเรียร์ วงศ์ภักดี 2537 : 25 , อ้างอิงมาจาก Goodson 1985) พบว่าตัวแปรด้านชีวสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูง ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด

พิคการ์ด (อารีรัตน์ หิรัญโร 2531 : 58 , อ้างอิงมาจาก Picard 1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกาพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกลุ่มอาจารย์เห็นว่าแรงจูงใจด้านการเงินมี

ความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง มีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

พาร์เกอร์ (ผอบเชียร์ วงศ์ภักดี 2537 : 26 , อ้างอิงมาจาก Parker 1992) ได้ศึกษาความคาดหวังที่เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนตัวอย่าง และโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในรัฐมิสซิสซิปปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและครูใหญ่ ในการพิจารณาความสำคัญของความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทน การรับรู้เกี่ยวกับรายได้เชื่อว่าเป็นแรงจูงใจของครู ซึ่งความคาดหวังจะทำให้ความพยายามเพิ่มขึ้นอันนำไปสู่รายได้ที่เป็นผลตอบแทนเพิ่มขึ้นโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนที่เป็นครูจำนวน 216 คน และครูใหญ่จำนวน 18 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามแนวคิดความคาดหวังของวูม ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้ง 2 กลุ่มเห็นความสำคัญของผลตอบแทน ครูใหญ่มีความคิดเห็นว่าครูได้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของผลตอบแทนเป็นหลัก

แอน (ผอบเชียร์ วงศ์ภักดี 2537 : 27 , อ้างอิงมาจาก Anne 1993) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีเพื่อพิสูจน์รูปแบบการตัดสินใจกับแรงจูงใจภายใน ตามทฤษฎีการประเมินผลการรู้คิด (Cognitive evaluation theory) และทฤษฎีความคาดหวังเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน และการปฏิบัติงาน โดยทดสอบสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจของผู้ตรวจสอบบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก

6 งานวิจัยในประเทศ

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 58) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัล โดยได้ศึกษากับบรรณารักษ์ห้องสมุดที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ให้เป็นบรรณารักษ์ที่มีผลงานดีประจำปี จำนวน 28 คน และบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัล จำนวน 217 คน ผลปรากฏว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บรรหาร ราชมณี (2529 : 101-102) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัว และแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 ผลปรากฏว่า ครูโรงเรียนมัธยมในเขตการศึกษา 3 มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เมื่อจำแนกตามชนิดของผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนแต่ละด้าน มีความมากที่สุดเมื่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่หวังจะได้รับจากการ

ปฏิบัติงานได้แก่ ได้ความภาคภูมิใจในตนเอง และน้ำหนักของแรงจูงใจมีค่าน้อยที่สุดเมื่อผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ได้เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน เมื่อจำแนกตามชนิดของผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงาน สามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ได้ความภาคภูมิใจในตัวเอง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ได้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง ได้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับอิสระจากการทำงานมากขึ้น ได้รับตำแหน่งงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ได้ทำงานที่ดีกว่าเดิม และได้เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

อารีย์ ไชยมงคล (2532 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือระดับสูงและระดับต่ำ ตามลำดับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ผอบเธียร วงศ์ภักดี (2537 96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารไทยพาณิชย์ไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง สามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง มีการปฏิบัติงานฝึกอบรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

รุททิพย์ สมานรักษ์ (2536 104-105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวิตสังคมและจิตวิทยา กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา ที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์ ประชากรเป็นครูประถมศึกษาสายผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งตัวแปรทางจิตวิทยาได้แก่ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่อในอำนาจตน สุขภาพจิต ทศนคติต่อระบบราชการ การสนับสนุนทางสังคม ผลของการศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง พบว่า

ครูที่มีระดับการศึกษาดำ แต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงแต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ กับครูที่มีระดับการศึกษาดำและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ครูที่มีระดับการศึกษาสูง และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความรู้สึกต่อ งานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงแต่ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ กับครูที่มีระดับการศึกษาดำและแรงจูงใจตามทฤษฎีความ คาดหวังต่ำ

ครูที่มีระดับการศึกษาดำและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ จะมีความรู้สึกต่อ งานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงแต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความ คาดหวังต่ำ

สุภาดา คำสุชาติ (2536 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้ บทบาทและการปฏิบัติงานตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ทั่วไป ในสวนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาล วิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของ พยาบาลวิชาชีพได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการ บริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน บุคคลปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและ ศูนย์บริการสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติ หน้าที่บนหอผู้ป่วยและหัวหน้าหน่วยงานในโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลมีแรงจูงใจในงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางส่วนแรงจูงใจเป็นรายด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาส ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือน ผลประโยชน์ เกื้อกูล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับปาน กลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในงานกับ ปัจจัยด้านบุคคลพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาระครอบครัว รวมไปถึงสถานภาพสมรส และการอบรมทางการบริหารแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในงานไม่ แตกต่างกัน

สวนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความเครียด พบว่า แรงจูงใจในงานมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในงาน หมายความว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีแรงจูงใจใน งานต่ำจะมีความเครียดในงานระดับสูง

หรรษา สุขกาล (2538 85) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานมี ความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพมี

แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับสูง โดยพยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่ามีโอกาสได้รับผลตอบแทน และให้ความสำคัญของผลตอบแทนในระดับปานกลาง และคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะทำให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในลำดับแรก และแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ในลำดับสุดท้าย

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชาย และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปีและอายุ 31-40 ปี

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ตั้งแต่ 9001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5001-7000 บาท และมีรายได้ระหว่าง 7000-9000 บาท

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี นอกจากนี้ในองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรสมี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งการประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มี
สถานภาพโสด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 4 ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
- 5 วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 6 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
- 7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดซึ่งเป็นบริษัทที่เป็นสมาชิกในสมาคมวิจัยการตลาดไทยจำนวน 16 บริษัท ได้แก่

- 1 AC Nielsen
- 2 Acorn
- 3 Consumer Insight
- 4 Consumer Research
- 5 Cram Asia
- 6 CSN & Associates
- 7 D&D Solution
- 8 Firefly Market Research
- 9 Foresight Research
- 10 Market Support
- 11 Research Dynamics
- 12 Research International
- 13 Taylor Nelson Sofres
- 14 Infothai
- 15 Infosearch
- 16 Market Wise

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด ซึ่งเป็นบริษัทที่เป็นสมาชิกในสมาคมวิจัยการตลาดไทยได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 273 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% จะมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 255 คน (ศิริชัย กาญจนวสี , ดิเรก ศรีสุข และทวีวัฒน์ ปิทยานนท์ 2537 : 134) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นแรกทำการสุ่ม 50% จากบริษัทที่เป็นสมาชิกสมาคมวิจัยการตลาดไทยจำนวน 16 บริษัท ได้จำนวนบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 8 บริษัท ได้แก่

- 1 AC Nielson
- 2 Acorn
- 3 Foresight Research
- 4 Market Support
- 5 Research Dynamics
- 6 Taylor Nelson Sofres
- 7 Infosearch
- 8 Market Wise

ขั้นที่สองเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนพนักงาน 3 แผนกได้แก่ แผนกรวบรวมข้อมูล แผนกวิเคราะห์ข้อมูล แผนกเขียนเค้าโครงและรายงานการวิจัย โดยกระจายแบบสอบถามในแต่ละแผนกในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน จากบริษัทที่สุ่มได้ในขั้นแรก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 273 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนพนักงานและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด

บริษัทวิจัยการตลาด	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
AC Nielson	178	53
Acorn	73	50
Foresight Research	38	10
Market Support	41	30
Research Dynamics	67	30
Taylor Nelson Sofres	272	50
Infosearch	71	30
Market Wise	45	20
รวม	785	273

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ค่าตอบแทน งานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 4 ระดับ โดยแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน

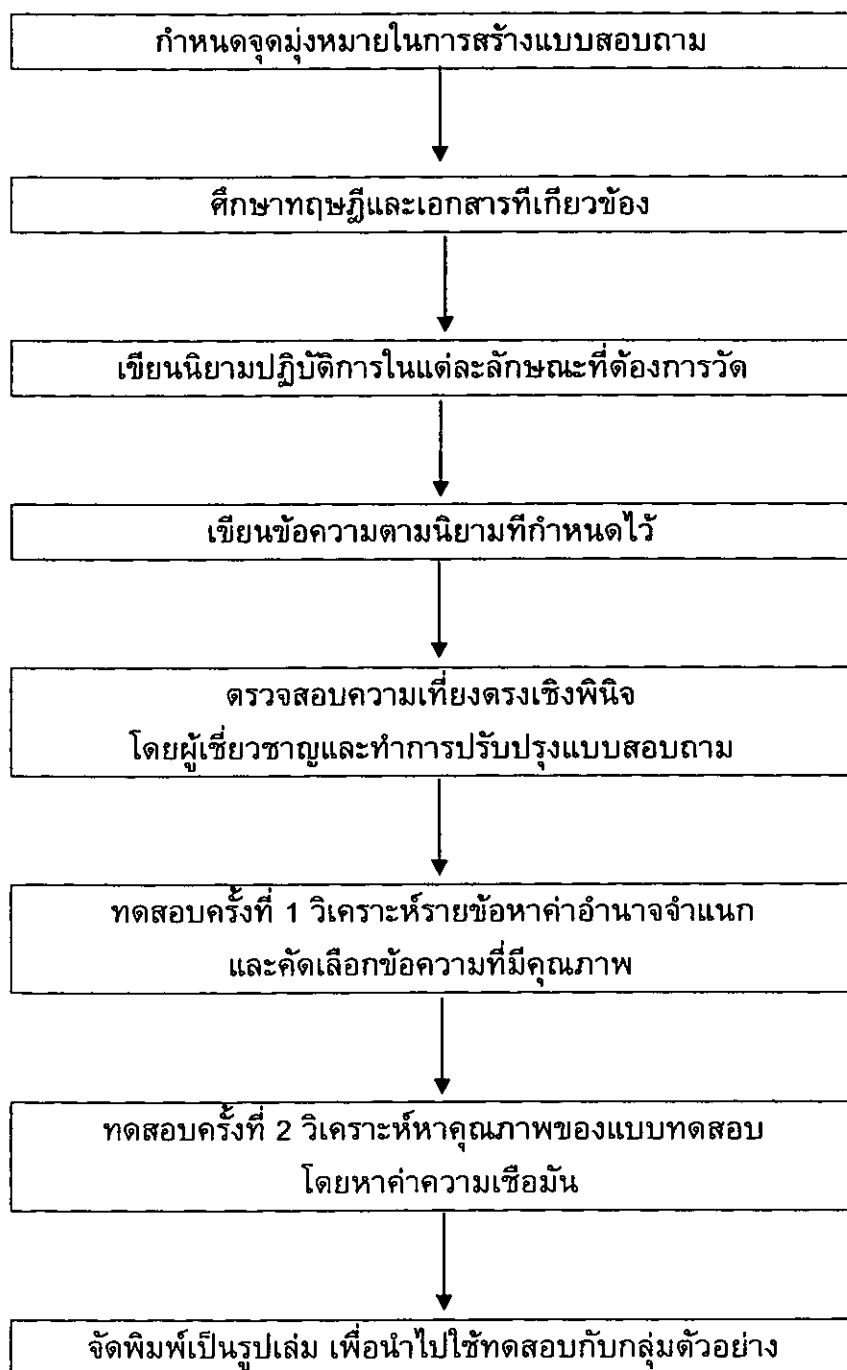
ด้านที่ 2 ค่านิยมในการทำงาน

ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ด้านที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยตามภาพประกอบ 1 ดังนี้

1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม

เพื่อสร้างแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้า จำนวน 1 ฉบับ มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ค่าตอบแทน งานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 4 ระดับ ดังนี้

ด้านที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน

ด้านที่ 2 ค่านิยมในการทำงาน

ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ด้านที่ 4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2 ศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบตาม ดังนี้

2 1 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2 2 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน

2 3 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2 4 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3 เขียนนิยามปฏิบัติการ จากแนวทางการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด

4 เขียนข้อความวัดด้านความแรงจูงใจในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านละ 20 ข้อ รวมทั้งสิ้น 80 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ

5 เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว นำไปตรวจสอบคุณภาพขั้นต้นของแบบสอบถามหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางการวัดผลการศึกษาที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 ท่าน ทางด้านจิตวิทยาทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามกับนิยามในแต่ละด้าน แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 โดยคัดเลือกข้อคำถามไว้ รวมทั้งสิ้น 67 ข้อ

5 1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1
คัดเลือกไว้ 17 ข้อ

5 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1
คัดเลือกไว้ 15 ข้อ

5 3 ด้านค่านิยมในการทำงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1
คัดเลือกไว้ 15 ข้อ

5 4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1
คัดเลือกไว้ 20 ข้อ

6 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกจากข้อ 5 ไปทดสอบครั้งที่ 1 (Try Out) กับพนักงาน
งานบริษัทวิจัยการตลาด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน แล้วนำผลการสอบที่ได้มา
วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูงกลุ่ม
ต่ำ โดยใช้ t-test และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีรายละเอียด
ดังนี้

6 1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน เดิมมี 17 ข้อมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง
1.036 ถึง 4.410 คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t เป็นรายข้ออยู่ระหว่าง 2.005 ถึง
4.410 คัดไว้ 14 ข้อ

6 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เดิมมี 15 ข้อมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t
อยู่ระหว่าง 1.741 ถึง 5.075 คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t เป็นรายข้ออยู่ระหว่าง
2.034 ถึง 5.075 คัดไว้ 13 ข้อ

6 3 ด้านค่านิยมในการทำงาน เดิมมี 15 ข้อมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง
0.242 ถึง 6.951 คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t เป็นรายข้ออยู่ระหว่าง 2.474 ถึง
6.951 คัดไว้ 14 ข้อ

6 4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เดิมมี 20 ข้อมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่
ระหว่าง 2.400 ถึง 10.513 คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t เป็นรายข้ออยู่ระหว่าง
2.400 ถึง 10.513 คัดไว้ 20 ข้อ

7 นำแบบสอบถามทั้ง 4 ด้านที่คัดเลือกในข้อ 6 ไปทดสอบครั้งที่ 2 (Try Out) ครั่ง
ที่ 2 กับ พนักงานบริษัทวิจัยการตลาด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน แล้วนำผลการสอบ
มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

7 1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.8345

7 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.7549

7 3 ด้านค่านิยมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.8141

7.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.8983 และทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9024

8. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการพิมพ์เป็นรูปเล่มเพื่อนำไปใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับเก็บข้อมูลในการวิจัย

ลักษณะแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะแบบสอบถามมี 2 แบบ คือ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล และแบบมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน

(0) เพศ

() ชาย () หญิง

(00) อายุ

() 21-25 ปี

() 26-30 ปี

() 31-35 ปี

(000) ค่าตอบแทน

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,000-20,000 บาท

() 20,000 บาทขึ้นไป

(0000) งานที่รับผิดชอบ

- () งานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล (Field)
- () งานด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data processing)
- () งานเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (Report)

ตอนที่ 2

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมาก
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นว่าไม่ตรงกับตัวท่าน

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
(0) ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ				
(00) หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ต่อการทำงานของ ท่าน				

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
(0)สถานที่ทำงานจัดเป็นสัดส่วนเหมาะกับการทำงาน (00)อุปกรณ์สำนักงานมีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน				

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
(0)ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงาน (00)ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน				

ค่านิยมในการทำงาน

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
(0)การทำงานทำให้ได้รับเกียรติและมีชื่อเสียง (00)การทำงานทำให้มีเพื่อนมากขึ้น				

วิธีการตรวจให้คะแนน

แบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีเกณฑ์น้ำหนักให้คะแนนดังนี้

1 เมื่อข้อความทางบวก ให้คะแนนดังนี้

เมื่อตอบในช่องเห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้น้ำหนักคะแนน 4 คะแนน
เมื่อตอบในช่องเห็นด้วย	ให้น้ำหนักคะแนน 3 คะแนน
เมื่อตอบในช่องไม่เห็นด้วย	ให้น้ำหนักคะแนน 2 คะแนน
เมื่อตอบในช่องไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้น้ำหนักคะแนน 1 คะแนน

2 เมื่อข้อความทางลบ ให้คะแนนดังนี้

เมื่อตอบในช่องเห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้น้ำหนักคะแนน 1 คะแนน
เมื่อตอบในช่องเห็นด้วย	ให้น้ำหนักคะแนน 2 คะแนน
เมื่อตอบในช่องไม่เห็นด้วย	ให้น้ำหนักคะแนน 3 คะแนน
เมื่อตอบในช่องไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้น้ำหนักคะแนน 4 คะแนน

3 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

วิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมด 4 ตอนจัดรวมเป็น 1 ฉบับ ไปทดสอบวัดกับพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด

- 1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังบริษัทวิจัยการตลาดต่างๆ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล
- 2 จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง
- 3 ดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3 1 กำหนดวัน เวลาเก็บข้อมูลและติดต่อบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อนัดหมายวันและเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลโดยเก็บข้อมูลในวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2548 ถึง 22 มีนาคม พ.ศ. 2548

3 2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามตามบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยได้อธิบายชี้แจงเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อไว้เพื่อให้กระจายแบบสอบถามไปยังแผนกรวบรวมข้อมูล แผนกวิเคราะห์ข้อมูล แผนกเขียนเค้าโครงและรายงานการวิจัย หลังจากนั้นนัด วัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน

3 3 เก็บแบบสอบถามจากบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและตรวจดูความสมบูรณ์และความเรียบร้อยของแบบสอบถาม

4 นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลและสมมุติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence IOC) โดยใช้สูตรของโรวินเนลลีและแฮมเบิลตัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2539 : 248-249 อ้างอิงมาจาก Rovinell and Hambleton)

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1
 ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 วิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้ t-test แบบเทคนิค 25% (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2538 : 216)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ
 $\bar{X}_H$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
 $\bar{X}_L$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
 S_H^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มสูง
 S_L^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มต่ำ
 n_H แทน จำนวนคนในกลุ่มสูง
 n_L แทน จำนวนคนในกลุ่มต่ำ

1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2538 : 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left| 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right|$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S^2	แทน	คะแนนแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1.1 หาสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D)

1.2 หาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 314 , อ้างอิงจาก Kerlinger 1973)

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างคะแนนตัวแปร X กับตัวแปร Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดที่ X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดที่ Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนน X กับ Y ทุกคู่
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตร t-test

(ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 317 , อ้างอิงจาก Kerlinger 1973)

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}} \quad df = N - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าจากการแจกแจงแบบที

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้จากสูตร (Kerlinger & Pedhazur 1973 : 196)

$$R_{y \cdot 12 \dots k} = \sqrt{\beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \dots + \beta_k r_{yk}}$$

เมื่อ $R_{y \cdot 12 \dots k}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k กับตัวแปรตาม

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$r_{y1}, r_{y2}, \dots, r_{yk}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k กับตัวแปรตาม

2.5 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร (Kerlinger & Pedhazur 1973 : 159)

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)} \quad , \quad df_1 = k$$

$$df_2 = N - k - 1$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงแบบ F (F-Distribution)

R^2 แทน ค่าความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

2.6 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) คำนวณโดยใช้สูตร

2.6.1 ค่า Score Weight (b) (Kerlinger & Pedhazur 1973 : 61)

$$b_i = \beta_i \frac{S_y}{S_i}$$

เมื่อ	b_j	แทน	ค่า Score Weight ของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	β_j	แทน	ค่า Beta – Weight ของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	S_y	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์
	S_j	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ j

2 6 2 ค่า Beta – Weight (β) (Kerlinger & Pedhazur 1973 25)

$$\beta_j = b_j \frac{S_j}{S_y}$$

เมื่อ	β_j	แทน	ค่า Beta – Weight ของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	b_j	แทน	ค่า Score Weight ของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	S_y	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์
	S_j	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ j

2 6 3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ คำนวณโดยใช้ t-test (Kerlinger & Pedhazur 1973 119 - 120)

$$t_{b_j} = \frac{b_j}{SE_{b_j}}, \quad df = N - k - 1$$

เมื่อ	t_{b_j}	แทน	ค่าสถิติที่มีการแจกแจงแบบ t
	b_j	แทน	ค่า Score Weight ของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	SE_{b_j}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญ
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง
M	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X _{1a}	แทน	ช่วงอายุ 21-25 ปี
X _{1b}	แทน	ช่วงอายุ 26-30 ปี
X _{1c}	แทน	ช่วงอายุ 31-35 ปี
X _{1d}	แทน	ช่วงอายุ 36-40 ปี
X _{1e}	แทน	ช่วงอายุ 41-45 ปี
X _{1f}	แทน	ช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป
X _{2a}	แทน	รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
X _{2b}	แทน	รายได้ 10,000-20,000 บาท
X _{2c}	แทน	รายได้ 20,001-30,000 บาท
X _{2d}	แทน	รายได้ 30,001-40,000 บาท
X _{2e}	แทน	รายได้ 40,001-50,000 บาท
X _{2f}	แทน	รายได้ 50,000 บาทขึ้นไป
X _{3a}	แทน	งานด้านการรวบรวมข้อมูล
X _{3b}	แทน	งานด้านการวิเคราะห์ข้อมูล
X _{3c}	แทน	งานด้านการเขียนเค้าโครงและเขียนรายงานวิจัย
X ₄	แทน	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
X ₅	แทน	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
X ₆	แทน	ค่านิยมในการทำงาน
Y	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระในรูป คะแนนดิบ
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

- b แทน คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
- β แทน คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
- F แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
- t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตามลำดับขั้น ดังนี้

1 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการ ได้แก่ เพศ อายุ ค่าตอบแทน งานที่รับผิดชอบ ค่านิยมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด

2 ค่าสหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ค่าเอฟ (F-test)

3 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่านิยมในการทำงาน และ แรงจูงใจในการทำงาน ที่จำแนกตามเพศ อายุ ผลตอบแทน และหน้าที่รับผิดชอบดังแสดงในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานและค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท

ตัวแปร	N	ร้อยละ	ตัวแปร							
			X ₄		X ₅		X ₆		Y	
			M	S	M	S	M	S	M	S
<u>เพศ</u>										
ชาย	112	41.02	3.02	0.45	2.87	0.48	3.02	0.48	2.02	0.39
หญิง	161	58.98	2.96	0.41	2.79	0.43	3.11	0.38	2.96	0.35
<u>อายุ (ปี)</u>										
21-25	71	26.00	3.09	0.35	2.82	0.37	2.99	0.38	3.00	0.31
26-30	100	36.63	2.97	0.42	2.82	0.42	3.07	0.46	3.00	0.36
31-35	81	29.67	2.87	0.48	2.77	0.52	3.12	0.43	2.90	0.43
36-40	13	4.76	3.09	0.31	2.81	0.47	3.24	0.27	3.06	0.18
41-45	4	1.47	3.29	0.55	3.46	0.74	3.20	0.04	3.43	0.43
มากกว่า 45	4	1.47	3.06	0.33	3.13	0.24	3.32	0.42	3.11	0.21
<u>ค่าตอบแทน</u>										
<u>(บาท)</u>										
น้อยกว่า 10000	21	7.69	2.95	0.34	2.81	0.37	3.03	0.26	2.95	0.30
10000-20000	158	57.88	2.92	0.44	2.72	0.41	3.00	0.41	2.92	0.36
20001-30000	38	13.93	3.06	0.46	2.93	0.48	3.23	0.43	3.02	0.35
30001-40000	20	7.32	3.18	0.39	2.78	0.34	3.00	0.41	3.02	0.39
40001-50000	16	5.86	2.97	0.24	2.98	0.52	3.04	0.66	3.21	0.34
มากกว่า 50000	20	7.32	3.23	0.39	3.33	0.42	3.31	0.27	3.19	0.39
<u>หน้าที่รับผิดชอบ</u>										
งานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล	100	36.63	2.91	0.37	2.75	0.44	3.12	0.44	2.90	0.31
งานวิเคราะห์ข้อมูล	85	31.14	2.97	0.45	2.76	0.34	2.97	0.36	2.95	0.40
งานด้านการเขียนเค้าโครงและรายงานวิจัย	88	32.23	3.09	0.40	2.96	0.50	3.13	0.40	3.10	0.30
รวม	273	100	2.98	0.43	2.82	0.45	3.08	0.43	2.98	0.37

จากตาราง 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทวิทยุการตลาดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.98

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 36.63) รองลงมา คือช่วงอายุ 31-35 ปี , 21-25 ปี , 36-40 ปี , 41-45 ปี และมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.67 , 26.00 , 4.76 , 1.47 และ 1.47 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามค่าตอบแทน พบว่าส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนอยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.88 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนช่วง 20,001-30,000 บาท ค่าตอบแทนต่ำกว่า 10,000 บาท ค่าตอบแทนช่วง 30,001-40,000 บาท ค่าตอบแทนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป และ ค่าตอบแทนช่วง 40,001-50,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 13.93 , 7.69 , 7.32 , 7.32 และ 5.86 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามหน้าที่รับผิดชอบ พบว่าส่วนใหญ่เป็นแผนกรวบรวมข้อมูลมีจำนวน ร้อยละ 36.63 รองลงมาคือ แผนกเขียนเค้าโครงและรายงานการวิจัย แผนกวิเคราะห์ข้อมูลมีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 31.14 และ 32.23 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) , ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ด้านค่านิยมในการทำงาน (X_6) และด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Y) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.98 , 2.82 , 3.08 และ 2.98 เมื่อจำแนกตามเพศชาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่านิยมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.02 , 2.87 , 3.02 และ 2.02 และ เมื่อจำแนกตามเพศหญิง พบว่า มีค่าเฉลี่ยในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่านิยมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.96 , 2.79 , 3.11 และ 2.96

เมื่อพิจารณาด้านอายุพบว่าช่วงอายุ 21-25 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่านิยมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.09 , 2.82 , 2.99 และ 3.00 ช่วงอายุ 26-30 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่านิยมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.97 , 2.82 , 3.07 และ 3.00 ช่วงอายุ 31-35 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่านิยมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.87 , 2.77 , 3.12 และ 2.90 ช่วงอายุ 36-40 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยใน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่านิยมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.09 , 2.96 , 3.13 และ 3.10

2. ค่าสหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน ผู้วิจัยเปลี่ยนตัวแปรอายุ (X_1) ค่าตอบแทน (X_2) และงานที่รับผิดชอบ (X_3) ซึ่งเป็นตัวแปรจัดประเภท เป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy) และคำนวณหาสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างชุดตัวแปรดัมมี่กับตัวแปรอื่นๆ ได้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน จำแนกตามเพศ ดังแสดงในตาราง 3-5

3 คำสัมประสิทธิ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมและกำลังประจักษ์ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหรือการตลาด (รวม)

[illegible]

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 05

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดโดยรวม มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 21-25 ปี (X_{1a}) กับด้านผลตอบแทน ต่ำกว่า 10000 บาท (X_{2a}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.362 ด้านอายุ ช่วง 36-40 ปี (X_{1d}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) มีค่า 0.201 ด้านอายุ ช่วง 41-45 ปี (X_{1e}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) และค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0.317 และ 0.174 ด้านอายุ ช่วง 45 ปีขึ้นไป (X_{1f}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) มีค่า 0.200 ด้านผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) กับ ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่า 0.248 ด้านผลตอบแทน ช่วง 30001-40000 บาท (X_{2d}) ด้านผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2e}) ด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า 0.198 , 0.197 , 0.362 , และ 0.348 ด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) กับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) และค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0.161 และ 0.318 ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) กับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) และค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0.167 และ 0.220 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) กับ ค่านิยมในการทำงาน (X_6) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) มีค่า 0.466 และ 0.631 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดโดยรวม มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 21-25 ปี (X_{1a}) กับด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) ด้านผลตอบแทน 20001-30000 บาท (X_{2c}) และด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.451, -0.385 , -0.166 และ -0.167 ด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) กับด้านอายุ ช่วง 36-40 ปี (X_{1d}) มีค่า -0.170 ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) กับด้านผลตอบแทน ต่ำกว่า 10000 บาท (X_{2a}) ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่า -0.157, -0.178 และ -0.179 ด้านผลตอบแทน ต่ำกว่า 10000 บาท (X_{2a}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า -0.199 ด้านผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) กับด้านผลตอบแทน 20001-30000 บาท (X_{2c}) ด้านผลตอบแทน ช่วง 30001-40000 บาท (X_{2d}) ด้านผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2e}) ด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) ค่านิยมในการทำงาน (X_6) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) มีค่า -0.471 , -0.330 , -0.292 , -0.330 , -0.491 , -0.189 , -0.201 และ -0.264 ด้านผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวม

ข้อมูล (X_{3a}) ด้านหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูล (X_{3b}) มีค่า -0 190 และ -0 168 ด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่า -0 185 ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) กับด้านหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูล (X_{3b}) และด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า -0 511 และ -0 524 ด้านหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูล (X_{3b}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) มีค่า -0 464 และ -0 168 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดโดยรวม มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 21-25 ปี (X_{1a}) กับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 154 ด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) และด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่า 0 125 และ 0 132 ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1d}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 20001-30000 บาท (X_{2c}) ด้านผลตอบแทน ช่วง 30001-40000 บาท (X_{2d}) ค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0 317 และ 0 174 ด้านอายุ ช่วง 45 ปีขึ้นไป (X_{1f}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) มีค่า 0 200 ด้านผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) กับ ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่า 0 248 ด้านผลตอบแทน ช่วง 30001-40000 บาท (X_{2d}) และด้านหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูล (X_{3b}) มีค่า 0 133 , 0 187 และ 0 135 ด้านอายุ ช่วง 36-40 ปี (X_{1e}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า 0 140 ด้านผลตอบแทน ช่วง 30001-40000 บาท (X_{2d}) กับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่า 0 133 ด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) มีค่า 0 153 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดโดยรวม มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 21-25 ปี (X_{1a}) กับด้านอายุ ช่วง 36-40 ปี (X_{1d}) ด้านผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2d}) ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 133 , -0 248 , -0 141 และ -0 121 ด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) กับ ด้านผลตอบแทน ช่วงต่ำกว่า 10000 บาท (X_{2a}) และด้านหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูล (X_{3b}) มีค่า -0 134 และ -0 150 ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) กับด้านอายุ ช่วง 36-40 ปี (X_{1d}) และด้านผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) มีค่า -0 145 และ -0 128 ด้านอายุ ช่วง 36-40 ปี (X_{1d}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) มีค่า -0 123 ด้านอายุ ช่วง 41-45 ปี (X_{1e}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) มีค่า -0 143 ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a})

กับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) และค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0 138 และ -0 123 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2a}) ด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2b}) ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 158 , 0 156 , 0 223 , 0 738 , 0 488 และ 0 645 นอกนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0 189 และ -0 166 นอกนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 41-45 ปี (X_{1a}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 148 นอกนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0 147 นอกนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด มีค่าเท่ากับ 0 799 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และมีความเชื่อถือได้ 63 90 เปอร์เซนต์

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละตัวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด (ขาย)

ตัวแปร	X_{1a}	X_{1b}	X_{1c}	X_{1d}	X_{1e}	X_{1f}	X_{2a}	X_{2b}	X_{2c}	X_{2d}	X_{2e}	X_{2f}	X_{3a}	X_{3b}	X_{3c}	X_{3d}	X_{3e}	X_{3f}	X_4	X_5	X_6	Y
X_{1a}	1	-0.484	-0.349	-0.128	-0.098	-0.058	0.154	0.205	-0.087	-0.008	0.195	-0.153	0.013	0.098	-0.111	0.213	-0.073	-0.016				0.018
X_{1b}		1	0.484	-0.177	-0.136	-0.078	-0.136	-0.042	0.044	-0.015	0.097	0.014	0.11	-0.263	0.171	0.001	0.045	-0.015				0.176
X_{1c}			1	-0.128	-0.098	-0.056	0.028	-0.089	0.04	-0.006	0.079	0.016	-0.132	0.222	-0.111	-0.241	-0.018	0.023				-0.267
X_{1d}				1	-0.036	-0.021	-0.036	-0.011	-0.078	0.108	0.074	-0.056	-0.016	-0.001	0.015	-0.017	0.03	-0.112				0.002
X_{1e}					1	0.016	-0.028	-0.214	0.113	-0.046	-0.055	0.414	-0.091	-0.023	0.104	0.059	0.067	0.167				0.145
X_{1f}						1	0.016	0.074	-0.034	-0.026	-0.031	-0.025	0.173	-0.078	-0.072	0.061	0.01	0.006				0.004
X_{2a}							1	-0.214	-0.06	-0.046	-0.055	-0.043	0.302	-0.136	-0.126	0.069	-0.023	0.028				0.033
X_{2b}								1	-0.468	-0.358	-0.426	-0.333	0.033	0.522	-0.56	-0.242	-0.246	-0.327				-0.262
X_{2c}									1	-0.101	-0.12	-0.094	0.131	-0.126	0.014	0.046	0.168	0.074				0.055
X_{2d}										1	-0.092	-0.072	-0.07	-0.227	0.293	0.161	-0.006	-0.072				0.089
X_{2e}											1	-0.085	-0.181	-0.270	0.434	0.027	0.116	0.181				0.216
X_{2f}												1	-0.142	-0.212	0.340	0.173	0.149	0.379				0.069
X_{3a}													1	-0.451	-0.418	0.056	0.227	-0.005				0.025
X_{3b}														1	-0.623	-0.172	-0.246	-0.154				-0.208
X_{3c}															1	0.126	0.052	0.161				0.190
X_4																1	0.590	0.682				0.829
X_5																	1	0.733				0.582
X_6																		1				0.665
Y																						1

R = 0.898
R² = 0.807
F = 26.768

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 4 เมื่อจำแนกตามเพศชายพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) กับด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.484 ด้านผลตอบแทน ต่ำกว่า 10000 บาท (X_{2a}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบผูกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่า 0.302 ด้านผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) กับ ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) มีค่า 0.522 ด้านผลตอบแทน ช่วง 30001-40000 บาท (X_{2d}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า 0.293 ด้านผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2e}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า 0.434 ด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) และค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0.340 และ 0.379 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) กับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) และค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0.590 และ 0.682 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) กับ ค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0.733 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดโดยรวม มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 21-25 ปี (X_{1a}) กับด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) และด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.484 และ -0.349 ด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) กับด้าน หน้าที่รับผิดชอบแผนกรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่า -0.263 ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) กับด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่า -0.241 ด้านผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนการเขียน เค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) และค่านิยมใน การทำงาน (X_6) มีค่า -0.333 , -0.560 , -0.246 และ -0.327 ด้านผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2e}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) มีค่า -0.270 ด้าน หน้าที่รับผิดชอบแผนกรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) และด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า -0.451 และ -0.418 ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบ แผนการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) มีค่า -0.623 และ -0.246 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ได้แก่ ด้าน ผลตอบแทน ต่ำกว่า 10000 บาท (X_{2a}) กับด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) ด้านอายุ ช่วง 41-45 ปี (X_{1d}) และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.205 ,

0 195 และ 0 213 ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1d}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่า 0 222 ด้านผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2a}) กับค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0 191 ด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) มีค่า 0 227 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ต่ำกว่า 10000 บาท (X_{2a}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0 214 ด้านผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) กับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่า -0 242 ด้านผลตอบแทน ช่วง 30001-40000 บาท (X_{2d}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) มีค่า -0 227 ด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) มีค่า -0 212 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 829 , 0 582 และ 0 665 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1d}) ผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0 267 และ -0 262 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ได้แก่ ผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2a}) หน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 216 และ 0 190 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ได้แก่ ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0 208 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาคาสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด มีค่าเท่ากับ 0.898 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความเชื่อถือได้ 80.07 เปอร์เซ็นต์

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบรรมดาคและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยบริการตลาด (หญิง)

ตัวแปร	X _{1a}	X _{1b}	X _{1c}	X _{1d}	X _{1e}	X _{1f}	X _{2a}	X _{2b}	X _{2c}	X _{2d}	X _{2e}	X _{2f}	X _{3a}	X _{3b}	X _{3c}	X _{3d}	X _{3e}	X _{3f}	X ₄	X ₅	X ₆	Y
X _{1a}	1	-0.428	-0.410	-0.136	-0.047	-0.082	0.463	0.058	0.216	-0.115	-0.106	-0.176	0.105	0.051	-0.164	0.111	0.166	0.003				0.046
X _{1b}		1	0.498	-0.165	-0.057	-0.099	-0.131	0.235	-0.020	-0.155	0.022	-0.117	0.177	-0.081	-0.117	-0.051	-0.06	0.017				-0.077
X _{1c}			1	-0.158	-0.055	-0.095	0.245	-0.145	0.181	0.310	0.029	-0.010	-0.237	0.095	0.170	-0.129	0.125	-0.125				-0.050
X _{1d}				1	-0.018	-0.032	-0.081	-0.194	0.060	-0.065	0.124	0.352	-0.096	-0.131	0.230	0.115	0.13	0.074				0.087
X _{1e}					1	-0.011	0.028	-0.087	-0.034	-0.022	-0.014	0.267	-0.073	-0.045	0.123	0.127	0.006	0.187				0.155
X _{1f}						1	-0.049	-0.151	0.068	-0.039	-0.025	0.296	0.057	0.027	-0.088	0.006	0.106	0.133				0.074
X _{2a}							1	-0.390	-0.152	0.101	-0.064	-0.105	-0.05	0.298	-0.228	-0.044	-0.063	-0.003				-0.031
X _{2b}								1	-0.471	-0.312	-0.197	-0.325	0.414	0.004	-0.458	-0.153	-0.153	-0.232				-0.149
X _{2c}									1	-0.122	-0.077	-0.127	-0.223	-0.088	0.328	0.081	0.116	0.132				0.044
X _{2d}										1	-0.051	-0.084	-0.072	-0.054	0.130	0.114	0.164	0.009				-0.017
X _{2e}											1	-0.053	-0.165	-0.103	0.279	-0.075	-0.183	-0.066				0.06
X _{2f}												1	-0.228	-0.118	0.361	0.160	0.156	0.287				0.224
X _{3a}													1	0.530	-0.592	-0.241	-0.077	-0.175				-0.270
X _{3b}														1	-0.369	0.077	-0.06	-0.072				0.058
X _{3c}															1	0.191	0.141	0.259				0.241
X ₄																1	0.375	0.584				0.658
X ₅																	1	0.455				0.425
X ₆																		1				0.624
Y																						1

R = 0.761
R² = 0.579
F = 13.300

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 เมื่อจำแนกตามเพศหญิงพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 21-25 ปี (X_{1b}) กับด้าน ผลตอบแทน ต่ำกว่า 10000 บาท (X_{2a}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.463 ด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) กับผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) มีค่า 0.235 ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 30001-40000 บาท (X_{2d}) มีค่า 0.310 ด้านอายุ ช่วง 36-40 ปี (X_{1d}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) และหน้าที่รับผิดชอบแผนก การเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า 0.352 และ 0.230 ด้านอายุ ช่วง 41-45 ปี (X_{1e}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) มีค่า 0.267 ด้านอายุ ช่วง 45 ปีขึ้นไป (X_{1f}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) มีค่า 0.296 ผลตอบแทน ต่ำกว่า 10000 บาท (X_{2a}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) มีค่า 0.298 ผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่า 0.414 ผลตอบแทน ช่วง 20001-30000 บาท (X_{2c}) กับหน้าที่รับผิดชอบแผนกการ เขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า 0.328 ผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) กับหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) และค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0.361 และ 0.287 ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวม ข้อมูล (X_{3a}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) มีค่า 0.530 หน้าที่รับผิดชอบ แผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) กับค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0.259 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) และ ค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0.375 และ 0.584 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) กับ ค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า 0.455 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทย การตลาดโดย มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 21-25 ปี (X_{1a}) กับด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) และผลตอบแทน ช่วง 20001-30000 บาท (X_{2c}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.428 , -0.410 และ -0.216 ด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) กับด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) มีค่า -0.498 ด้าน อายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) กับด้านผลตอบแทน ช่วง ต่ำกว่า10000 (X_{2a}) และด้านหน้าที่ รับผิดชอบแผนกวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) มีค่า -0.245 และ -0.237 ผลตอบแทน ช่วง ต่ำกว่า 10000 (X_{2a}) กับ ผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) และหน้าที่รับผิดชอบแผนกการ เขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า -0.390 และ -0.228 ผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) กับผลตอบแทน ช่วง 20001-30000 บาท (X_{2c}) ผลตอบแทน ช่วง 30001-40000 บาท (X_{2d}) ผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) หน้าที่รับผิดชอบแผนก การเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) และค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า

-0.471, -0.312, -0.325, -0.458 และ -0.232 ผลตอบแทน ช่วง 20001-30000 บาท (X_{2c}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบผูกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่า -0.223 ผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบผูกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่า -0.228 ด้านหน้าที่รับผิดชอบผูกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) กับหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่า -0.592 และ -0.241 ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) กับหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า -0.369 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 26-30 ปี (X_{1b}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบผูกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.177 ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) กับหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่า 0.170 ผลตอบแทน ช่วง 30001-40000 บาท (X_{2d}) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) มีค่า 0.164 ผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) กับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) มีค่า 0.160 และ 0.156 หน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) กับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่า 0.191 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านด้านอายุ ช่วง 21-25 ปี (X_{1a}) กับผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) และหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.176 และ -0.164 ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) กับด้านอายุ ช่วง 36-40 ปี (X_{1d}) มีค่า -0.158 ด้านอายุ ช่วง 36-40 ปี (X_{1d}) กับผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) มีค่า -0.194 ผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) กับผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2e}) มีค่า -0.197 ผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2e}) กับด้านหน้าที่รับผิดชอบผูกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่า -0.165 ด้านหน้าที่รับผิดชอบผูกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) กับค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่า -0.175 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) หน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4)

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.224 , 0.241 , 0.658 , 0.425 และ 0.624 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาดกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ได้แก่ ด้านหน้าที่รับผิดชอบผูกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.270 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาคาสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด มีค่าเท่ากับ 0.761 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และมีความเชื่อถือได้ 57.90 เปอร์เซ็นต์

3 คำนำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรโดยให้แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรตาม และให้ปัจจัยบางประการเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด โดยวิเคราะห์การถดถอย ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้เปลี่ยนปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ เปลี่ยนตัวแปรอายุ (X_1) ค่าตอบแทน (X_2) และ งานที่รับผิดชอบ (X_3) ซึ่งเป็นตัวแปรจัดประเภทให้เป็นตัวแปรคัมมี ผลการวิเคราะห์จำแนกตามเพศ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 6-8 ดังนี้

ตาราง 6 คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของปัจจัยบางประการที่
ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยุการตลาด(รวม)

ตัวแปร	รวม			
	b	β	SE _b	t
X ₄	0.469	0.544	0.046	10.207**
X ₅	0.171	0.210	0.047	3.628**
X _{2e}	0.152	0.097	0.073	2.090**
X _{3c}	0.869	0.111	0.044	1.977**
X ₆	0.117	0.135	0.043	2.700**
R = 0.799 R ² = 0.639 F = 30.321** Adjusted R ² = 0.618				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดโดยรวมที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ด้านค่านิยมในการทำงาน (X_6) ด้านด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) ค่าตอบแทนช่วง 40,001-50,000 บาท (X_{2b}) มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.544 , 0.210 , 0.135 , 0.097 และ 0.111 ตามลำดับ

ตาราง 8 คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของปัจจัยบางประการที่
ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด(หญิง)

ตัวแปร	หญิง			
	b	β	SE _b	t
X ₄	0.355	0.417	0.062	5.712 ^{**}
X ₅	0.243	0.297	0.062	3.946 ^{**}
X _{2a}	0.262	0.130	0.129	2.027 ^{**}
X ₆	0.165	0.179	0.062	2.687 [*]
R = 0.761 R ² = 0.579 F = 13.300 ^{**} Adjusted R ² = 0.536				

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

^{*} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 7 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดเพศชายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) ด้านค่าตอบแทนช่วงมากกว่า 50,000 บาท (X_{2f}) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ด้านอายุช่วง 21-25 ปี (X_{1a}) ด้านอายุช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) ด้านอายุช่วง 41-45 ปี (X_{1e}) และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน 0.722 , -0.248 , 0.208 , -0.202 , -0.156 และ 0.131 ตามลำดับ

ตาราง 7 คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของปัจจัยบางประการที่
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด(ชาย)

ตัวแปร	ชาย			
	b	β	SE _b	t
X ₄	0.631	0.722	0.064	9.886**
X _{1a}	-0.180	-0.202	0.049	-3.748**
X _{1c}	-0.138	-0.156	0.049	-2.799**
X _{1e}	0.316	0.131	0.124	2.552**
X _{2f}	-0.398	-0.248	0.107	-3.721**
X ₅	0.169	0.208	0.073	2.300**
R = 0.898 R ² = 0.807 F = 26.768** Adjusted R ² = 0.777				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิชัยการตลาด
 เพศหญิงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการ
 ปฏิบัติงาน (X_4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ด้านค่าตอบแทนช่วง 40,001-50,000
 บาท (X_{26}) มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน 0.417 , 0.297 , 0.179 ปัจจัยที่
 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิชัยการตลาดเพศหญิงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ 05 ได้แก่ ด้านค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนน
 มาตรฐาน 0.130

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

- 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด จำแนกตามเพศ
- 2 เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด จำแนกตามเพศ

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

- 1 ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด
- 2 นำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อย 1 ประการ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

- 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด ซึ่งเป็นบริษัทที่เป็นสมาชิกในสมาคมวิจิตรการตลาดไทยซึ่งมีจำนวน 16 บริษัท จำนวนพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาดทั้งหมด 785 คน
- 2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทวิจิตรการตลาด ซึ่งเป็นบริษัทที่อยู่ในสมาคมวิจิตรการตลาดไทย จำนวนพนักงาน 273 คนได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 2.005 ถึง 5.806 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8345
- 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 2.034 ถึง 5.367 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7549

3 แบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 2 474 ถึง 5 840 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0 8141

4 แบบสอบถามความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 2 400 ถึง 10 513 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0 8983

วิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1 ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยทำการแจก และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 19 มีนาคม 2548 ถึงวันที่ 22 มีนาคม 2548 รวมทั้งสิ้น 273 ฉบับ ได้ข้อมูลกลับมาร้อยละ 100 และปรากฏว่า แบบสอบถามที่พนักงานตอบนั้น เป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์คือพนักงานตอบครบทุกข้อ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเหล่านี้ มาตรวจให้คะแนน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการ ได้แก่ เพศ อายุ ค่าตอบแทน งานที่รับผิดชอบ ค่านิยมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด

2 ค่าสหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด

3 คำนำนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2e}) ด้านผลตอบแทน ช่วง 50000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

แผนงาน (X_5) คำนิยมในการทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.158 , 0.156 , 0.223 , 0.738 , 0.488 และ 0.645 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ได้แก่ ผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) ด้านหน้าที่รับผิดชอบ แผนกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.189 และ -0.166 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 41-45 ปี (X_{1e}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.148 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1c}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.147 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจยการตลาด มีค่าเท่ากับ 0.799 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และมีความเชื่อถือได้ 63.90 เปอร์เซ็นต์

เมื่อจำแนกตามเพศชายพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจยการตลาดกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) คำนิยมในการทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.829 , 0.582 และ 0.665 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจยการตลาดกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ได้แก่ ด้านอายุ ช่วง 31-35 ปี (X_{1d}) ผลตอบแทน ช่วง 10000-20000 บาท (X_{2b}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.267 และ -0.262 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ได้แก่ ผลตอบแทน ช่วง 40001-50000 บาท (X_{2e}) หน้าที่รับผิดชอบ แผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.216 และ 0.190 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ได้แก่ ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกวิเคราะห์ข้อมูล (X_{3b}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.208 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด มีค่าเท่ากับ 0.898 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และมีความเชื่อถือได้ 80.07 เปอร์เซ็นต์

เมื่อจำแนกตามเพศหญิงพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ผลตอบแทน ช่วง 50,000 บาท ขึ้นไป (X_{2f}) หน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.224 , 0.241 , 0.658 , 0.425 และ 0.624 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบระหว่างปัจจัยในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดกับแรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ได้แก่ ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกเก็บรวบรวมข้อมูล (X_{3a}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.270 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด มีค่าเท่ากับ 0.761 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และมีความเชื่อถือได้ 57.90 เปอร์เซ็นต์

โดยปัจจัยทั้งหมด มีลักษณะวัดรวมกันกับแรงจูงใจในการทำงานที่วิเคราะห์จากพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดโดยรวมและจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง สามารถทำนายได้ถูกต้อง 63.9 % , 80.7 % และ 57.9 % ตามลำดับ

2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดโดยรวมที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ด้านค่านิยมในการทำงาน (X_6) ด้านค่าตอบแทนช่วง 40,001-50,000 บาท (X_{2e}) ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและการเขียนรายงานการวิจัย (X_{3c}) มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.544, 0.210, 0.135, 0.097 และ 0.111

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดเพศชายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) ด้านค่าตอบแทนช่วงมากกว่า 50,000 บาท (X_{2f}) ด้านอายุช่วง 21-25 ปี (X_{1a}) ด้านอายุช่วง 31-35 ปี

(X_{1c})ด้านอายุช่วง 41-45 ปี (X_{1e}) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน 0 722,-0 248,-0 202,-0 156,0 131 และ 0 208

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาดเพชฌัญหามีนัยสำคัญทางสถิติ มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4)ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5)ด้านค่านิยมในการทำงาน (X_6)ด้านค่าตอบแทนช่วง 40,001-50,000 บาท (X_{2e}) มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน 0 417,0 297,0 179 และ 0 130

3 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1 ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) มีความสัมพันธ์

ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและจำแนกตามเพศชายและหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01ความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาดา คำสุชาติ (2536 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติงานตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยพบว่าด้านสภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการทำงาน

ด้านค่านิยมในการทำงาน (X_6) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและจำแนกตามเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01ความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 สอดคล้องกับ อารีย์ ไชยมงคล (2532 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะค่านิยมในการทำงานมีความสำคัญของการเลือกงานและค่านิยมในการทำงานหรืออาชีพนั้นจะมีความสำคัญอย่างยิ่งกับความพึงพอใจในงานในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งทีบุคคลยึดถือเป็นความเชื่อที่มั่นคง เป็นเครื่องกำหนดในการตัดสินใจว่าการกระทำ วิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายในการดำรงชีวิตอย่างไรเป็นวิธีจัดรูปพฤติกรรมและเมื่อกระทำแล้วตนเองมีความสุขพอใจและสังคมนิยมยกย่องว่าถูกต้อง (Hoppock, 1957)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและจำแนกตามเพศชายและหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01ความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติงานตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล

ทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยพบว่าด้านสภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะความก้าวหน้าในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg 1959 113-115) และนำไปสู่ความมั่นคงในการทำงานต่อไป

ด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนกการเขียนเค้าโครงและรายการการวิจัย (X_{3c}) และ ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 สอดคล้องกับ โซติ เกิดบัณฑิต (2539 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่าหน้าที่รับผิดชอบและผลตอบแทนในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านผลตอบแทน(X_2) มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01ความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของมาตาเฮรู (อาร์ริธน์ หิรัญโร 2531 58 , อ้างอิงมาจาก Mataheru 1985) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยปรากฏว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจได้แก่ เงินเดือน เพราะว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2 คำนำนักความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_4) ที่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดโดยรวมและจำแนกตามเพศชายและเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 01 เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน องค์การใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคคล องค์การจึงสมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน (วิจิตร วรุตบางกู 2521 145) ด้านปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดโดยรวมและจำแนกตามเพศชายและเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 เนื่องจากความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg 1959 113-115) ด้านค่านิยมในการทำงาน (X_6) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดโดยรวมและเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 เพราะค่านิยมและงานมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ ค่านิยมยังสัมพันธ์กับกิจกรรมต่าง ๆ ของงานแต่ละประเภทรวมทั้ง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน (Katzell, 1964) ปัจจัยผลตอบแทน (X_2) ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาดโดยรวมและจำแนกตามเพศชายและเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิค

คาร์ต (อาร์รัตน์ หิรัญโร 2531 : 58 , อ้างอิงมาจาก Picard 1986) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ตามการรับรู้พบว่า แรงจูงใจด้านการเงินมีความสำคัญ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเพศชายและเพศหญิงไม่สอดคล้องกันคือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ค่านิยม และด้านอายุ ในด้านผลตอบแทน พบว่า ผลตอบแทนระหว่าง 40,001-50,000 บาท ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของเพศหญิง แต่ผลตอบแทนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไปส่งผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องจากส่วนใหญ่ผู้หญิงจะทำงานในแผนกเขียนเค้าโครงและรายงานการวิจัย ซึ่งเป็นแผนกที่ต้องใช้ความคิดและทักษะในการทำงานจึงได้เงินเดือนค่อนข้างสูงซึ่งทำให้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ในด้านค่านิยมพบว่า ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของเพศหญิง แต่ไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้หญิงยึดถือเป็นความเชื่อที่มั่นคงเป็นเครื่องกำหนดในการตัดสินใจในการเลือกจะทำงานที่ตนเองชอบว่าควรมีวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายในการทำงานอย่างไร มากกว่าผู้ชาย ฮอปพอค (Hoppock, 1957)

ในด้านอายุพบว่า ช่วงอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปส่งผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของเพศชาย แต่ช่วงอายุ 41-45 ปี ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องจากงานวิจัยตลาดเป็นงานที่ต้องออกภาคสนามซึ่งต้องเดินทางเป็นประจำและมีแนวโน้มสำหรับผู้ชายในการใช้จ่ายทางสังคมสูงกว่าผู้หญิงเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะเป็นประจำที่สำนักงานซึ่งทำให้พบว่าส่งผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน

4 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน , ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน , ค่านิยมในการทำงาน , ผลตอบแทน และ อายุ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรควรพิจารณานำตัวแปรเหล่านี้ไปปรับปรุงใช้ให้เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอื่นๆกับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ด้านความอดทนในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน

2 ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสายอาชีพอื่นที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2525) แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ปริญญาณิพนธ์ กศ ม กรุงเทพฯ
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา
- กิติ ดยัคคานนท์ (2532) เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ กรุงเทพฯ บริษัทเชษฐาสุทธิโอ จำกัด
- กิตติมา ปรีดีดิลก (2529) ทฤษฎีบริหารองค์การ กรุงเทพฯ ธนะการพิมพ์
- ขรรค์ชัย พันธูญา (2531) ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกลางเป็นอุตสาหกรรมกับค่านิยมศึกษาเฉพาะกรณีประชากรในอ่างทองประโคนชัย และอ่างทองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ วิทยานิพนธ์ปริญญา สศ ม (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา) กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ไควน คลังแสง (2536) การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ปริญญาณิพนธ์ กศ ด กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา
- จรรยา เศรษฐบุตร (2534) ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลในครอบครัว และอิทธิพลภายนอกครอบครัวต่อค่านิยมทางเพศของวัยรุ่นหญิง ในอ่างทองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ กรุงเทพฯ
- โชติ เกิดบัณฑิต (2539) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ปริญญาณิพนธ์ กศ ม กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา
- ชัยยุทธ ขวลิทธิกุล (2532) ความปลอดภัยในการทำงาน กรุงเทพฯ บริษัทเมฆาเพรส จำกัด
- เทพนม เมืองแมน และสวีน เมืองแมน (2529) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- บรรหาร ราชมณี (2529) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตศึกษา 3 วิทยานิพนธ์ ค ม กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, อัดสำเนา
- ผอบเขียว วงศ์ภักดี (2537) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย ปริญญา นิพนธ์ วท ม กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา
- เพชัญ กิจระการ (2532) ความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาไทย และอเมริกันในระดับอุดมศึกษา, จุลสารวิจัยประเมินผล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม 2 (6) , 1 – 8 กันยายน – ธันวาคม

- พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2526) จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พวงเพชร วัชรอยู่ (2526) แรงจูงใจกับการทำงาน กรุงเทพฯ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พัทยา สายหนู (2516) โรคสมมติ กรุงเทพฯ ศึกษิตสยาม
- ไพบูลย์ ช่างเรียง (2516) สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา กรุงเทพฯ
- พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2533) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปริญญาโท กศ ม กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2528) หลักการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สุวีริยา
- (2538) เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น
- (2539) เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้ กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น
- (2540) สถิติวิทยาทางการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น
- (2541) เทคนิคการสร้างและสอบข้อสอบความถนัดทางการเรียน พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น
- (2543) การวัดด้านจิตพิสัย กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น
- รัฐพร สายสนิท (2538) การศึกษาความพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปริญญาโท กศ ม กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม และจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา ที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์ ปริญญาโท วท ม กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ (2538) หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน กรุงเทพฯ บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด
- วรรณ ณ สงขลา (2530) บรรยากาต่อองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อัดสำเนา

- วุฒิพงศ์ ทองก้อน (2537) การสร้างแบบทดสอบวัดค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพฯ ปรินญาณิพนธ์ กศ ม (การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539) สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปรินญาณิพนธ์ กศ ม กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิจิตร วรุตบางกูร (2521) การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา สมุทรปราการ ขณิษฐาการพิมพ์และโฆษณา
- วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2524) พื้นฐานความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ ห้างหุ้นส่วนสีทองกิจพิศาส จำกัด
- วิญญู อังคนารักษ์ (2522) วิธีทำงานให้ได้ดี กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช
- สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ วท ม กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ลจิตร์ แฝ่วสกุล (2534) ทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในกรุงเทพมหานครที่มีต่องานสภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ปรินญาณิพนธ์ กศ ม กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมพงษ์ เกษมสิน (2516) การบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช
- สุโขทัยธรรมมาธิราช,มหาวิทยาลัย,สาขาวิชาวิทยาการจัดการ (2537) เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 1-7 นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (2533) เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนวหน่วยที่ 1-8 นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สุชาดา คำสุชาติ (2536) แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทยกระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์ วท ม กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยมหิดล, อัดสำเนา
- สมถวิล แก้วปลั่ง (2542) บรรยากาสองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปรินญาณิพนธ์ กศ ม กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อัดสำเนา
- สมยศ นาวิการ (2533) การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์กรุงธน

พัฒนา

- สุนทร โคมัน และสนิท สัมครการ (2522) ระหว่างการวิจัยค่านิยมและค่านิยม เครื่องมือในการสำรวจวัด กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อรุณ รักธรรม (2522) หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช
- อารีรัตน์ หิรัญโร (2531) แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปริญญาโท กศ.ด กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อุดลำนาร
- หรรษา สุชากาล (2538) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ วท.ม กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อุดลำนาร
- Fox, William M (1986) *Teacher Motivation* New York Caselle (ERIC CD – ROM No ED275677)
- Gilmer, von Haller B (1971) *Applied Psychology* New York McGraw-Hill
- Halpin Andrew W (1966) *Theory and Research in Administration* New York Macmillan
- Herzberg, F (1966) *Work and the nature of man* Cleveland , OH World Book
- Hoppock, R (1957) *Occupational Information* New York Mc Graw Hill Book Company
- Katzell R A (1964) *Personal Values, Job Satisfaction, and Job Behavior*, In H Boraw (Ed) *Man in a World of work* Boston Houghton – Mifflin
- Lawler, Edward E (1981) *Pay and Organization Development* Addison Wesley Publishing Company, Inc , Philippines
- Lewin , Kurt and Tolman , Edward (1960) *Public Personal Administration* New York WW Newton Co
- Luthan, Fred (1989) *Organization Behavior* Singapore McGraw – Hill Book Co
- Locke, E A & Latham, Gary P (1990) *Goal Setting a Motivational Technique that Works* New Jersey Prentice Hall
- McClelland, David C (1961) *The Achieving Society* New York, Free Press Prescott,
- Daniel A (1961) *A Report of Conference on child Study*, Education Bulletin Faculty of Education, Chulalongkorn University
- Ozcan, Mustafa (1996) *Improving Teacher Performance Toward a Theory of Teacher Motivation* New York
- Steers, R M (1979) *Antecedens and Outcomes of Organizational Commitment*

Administrative Science Quarterly 22 Caselle (ERIC CD-ROM No ED
398637)

Tiffin, Joseph and Ernest J McCormick (1968) *Industrial Psychology* London
George Allen

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนก (t)
ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 9 คัดชั้นความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงาน

ข้อที่	IOC	หมายเหตุ	ข้อที่	IOC	หมายเหตุ
1	0 8	คัดเลือกไว้	11	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	12	0 8	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	13	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	14	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	15	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	16	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	17	0 8	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้			
9	1	คัดเลือกไว้			
10	0 6	คัดเลือกไว้			

ตาราง 10 คัดชั้นความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ค่านิยมในการทำงาน

ข้อที่	IOC	หมายเหตุ	ข้อที่	IOC	หมายเหตุ
1	0 8	ตัดทิ้ง	11	0 8	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	12	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	13	1	คัดเลือกไว้
4	0 8	คัดเลือกไว้	14	1	คัดเลือกไว้
5	0 6	คัดเลือกไว้	15	1	คัดเลือกไว้
6	0 8	คัดเลือกไว้			
7	1	คัดเลือกไว้			
8	1	คัดเลือกไว้			
9	1	คัดเลือกไว้			
10	0 6	คัดเลือกไว้			

ตาราง 11 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อที่	IOC	หมายเหตุ	ข้อที่	IOC	หมายเหตุ
1	0.6	คัดเลือกไว้	11	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	12	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	13	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	14	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	15	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้			
7	0.8	คัดเลือกไว้			
8	1	คัดเลือกไว้			
9	1	คัดเลือกไว้			
10	1	คัดเลือกไว้			

ตาราง 12 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	IOC	หมายเหตุ	ข้อที่	IOC	หมายเหตุ
1	1	คัดเลือกไว้	11	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	12	0.8	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	13	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	14	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	15	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	16	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	17	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้	18	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้	19	0.6	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้	20	0.8	คัดเลือกไว้

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงาน

ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา	ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา
1	1 737	ตัดทิ้ง	11	2 582	คัดเลือกไว้
2	2 290	คัดเลือกไว้	12	5 806	คัดเลือกไว้
3	2 439	คัดเลือกไว้	13	1 036	ตัดทิ้ง
4	2 954	คัดเลือกไว้	14	3 831	คัดเลือกไว้
5	2 005	คัดเลือกไว้	15	2 017	คัดเลือกไว้
6	2 930	คัดเลือกไว้	16	3 696	คัดเลือกไว้
7	2 179	คัดเลือกไว้	17	1 200	ตัดทิ้ง
8	3 820	คัดเลือกไว้			
9	4 410	คัดเลือกไว้			
10	2 028	คัดเลือกไว้			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถาม ค่านิยมในการทำงาน

ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา	ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา
1	1 741	ตัดทิ้ง	11	5 367	คัดเลือกไว้
2	1 827	ตัดทิ้ง	12	2 850	คัดเลือกไว้
3	2 521	คัดเลือกไว้	13	2 034	คัดเลือกไว้
4	2 066	คัดเลือกไว้	14	3 098	คัดเลือกไว้
5	2 990	คัดเลือกไว้	15	3 497	คัดเลือกไว้
6	3 231	คัดเลือกไว้			
7	2 472	คัดเลือกไว้			
8	5 075	คัดเลือกไว้			
9	3 569	คัดเลือกไว้			
10	3 167	คัดเลือกไว้			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา	ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา
1	0 242	ตัดทิ้ง	11	3 693	คัดเลือกไว้
2	3 141	คัดเลือกไว้	12	3 567	คัดเลือกไว้
3	3 422	คัดเลือกไว้	13	6 951	คัดเลือกไว้
4	2 474	คัดเลือกไว้	14	5 339	คัดเลือกไว้
5	2 776	คัดเลือกไว้	15	3 264	คัดเลือกไว้
6	4 464	คัดเลือกไว้			
7	3 637	คัดเลือกไว้			
8	2 752	คัดเลือกไว้			
9	3 264	คัดเลือกไว้			
10	5 840	คัดเลือกไว้			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถาม สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา	ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา
1	2 400	คัดเลือกไว้	11	8 935	คัดเลือกไว้
2	8 515	คัดเลือกไว้	12	6 323	คัดเลือกไว้
3	10 216	คัดเลือกไว้	13	7 650	คัดเลือกไว้
4	9 556	คัดเลือกไว้	14	6 619	คัดเลือกไว้
5	10 312	คัดเลือกไว้	15	8 277	คัดเลือกไว้
6	8 254	คัดเลือกไว้	16	4 877	คัดเลือกไว้
7	4 894	คัดเลือกไว้	17	3 811	คัดเลือกไว้
8	4 633	คัดเลือกไว้	18	5 196	คัดเลือกไว้
9	10 513	คัดเลือกไว้	19	6 824	คัดเลือกไว้
10	7 559	คัดเลือกไว้	20	5 447	คัดเลือกไว้

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท
วิจัยการตลาด

คำชี้แจง

1 แบบสอบถามนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงาน กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาข้อความนั้น ๆ ว่าตรงกับตัวท่านในระดับใด

2 ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำเสนอผลในลักษณะภาพรวมไม่เจาะจงบุคคลและ จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใดคำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ และใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ท่านไม่จำเป็นต้องเขียนชื่อหรือข้อมูลอื่นใดลงในแบบสอบถาม

3 แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นพคุณ ขอบดี

นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน

1 เพศ

() ชาย () หญิง

2 อายุ

- () 21-25 ปี
- () 26-30 ปี
- () 31-35 ปี
- () 36-40 ปี
- () 41-45 ปี
- () 46 ปีขึ้นไป

3 รายได้ต่อเดือน

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท
- () 10,000-20,000 บาท
- () 20,001-30,000 บาท
- () 30,001-40,000 บาท
- () 40,001-50,000 บาท
- () 50,000 บาทขึ้นไป

4 งานที่รับผิดชอบ

- () งานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล (Field)
- () งานด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Processing)
- () งานเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงและรายงานการวิจัย (Report)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับได้แก่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านเห็นวาทตรงกับตัวท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านเห็นวาทตรงกับตัวท่านมาก
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านเห็นวาทตรงกับตัวท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านเห็นวาทตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม				
2	การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม				
3	หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ต่อการทำงานของท่าน				
4	หัวหน้างานมีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
5	ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ				
6	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านทำด้วยความสามารถของท่าน				
7	เพื่อนร่วมงานเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน				
8	งานที่รับผิดชอบมีความอิสระในการตัดสินใจ				
9	ท่านได้รับการบริการและสวัสดิการต่าง ๆ จากบริษัทอย่างเหมาะสม				
10	หัวหน้างานของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน				
11	หัวหน้างานของท่านติดตามผลการทำงานของพนักงาน				
12	งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความท้าทายอยากปฏิบัติต่อไป				
13	ท่านได้รับเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ				
14	เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน				
15	สถานที่ทำงานจัดเป็นสัดส่วนเหมาะกับการทำงาน				
16	อุปกรณ์สื่อสารมีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน				
17	อุปกรณ์สำนักงานมีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน				
18	หัวหน้างานช่วยให้มีความสุขและสนุกกับงาน				
19	หัวหน้างานคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน				
20	หัวหน้างานชี้แจงรายละเอียดงานให้ทราบอย่างชัดเจน				
21	สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับหัวหน้างานได้				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
22	หัวหน้างานตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงานได้อย่างรวดเร็ว				
23	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้านการทำงาน				
24	เพื่อนร่วมงานแบ่งปันความรู้และประสบการณ์โดยไม่ปิดบัง				
25	เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะเผชิญงานหนักร่วมกัน				
26	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน				
27	เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาได้				
28	การทำงานทำให้ได้รับเกียรติและมี ชื่อเสียง				
29	การทำงานทำให้สามารถเป็นตัวของตัวเอง				
30	การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิด				
31	การทำงานทำให้รู้จักตนเองดีขึ้น				
32	การทำงานทำให้เป็นคนมีเหตุผล				
33	การทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและเชาว์ปัญญา				
34	การทำงานทำให้มีเพื่อนมากขึ้น				
35	การทำงานทำให้มีโอกาสดูช่วยเหลือบุคคลอื่น				
36	การทำงานทำให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น				
37	การทำงานทำให้เป็นคนตัดสินใจได้ดีขึ้น				
38	การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ				
39	การทำงานทำให้ชีวิตมีความหมายมากขึ้น				
40	การทำงานทำให้ได้ใช้ชีวิตที่คุ้มค่า				
41	การทำงานทำให้มีอนาคตที่มั่นคง				
42	ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด				
43	การเลื่อนขั้นเงินเดือนหัวหน้าของท่านได้พิจารณาตามความรู้ ความสามารถและผลงาน				
44	ผู้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ดำเนินการอย่างยุติธรรม				
45	ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด				
46	วิธีการและขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม				
47	งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน				
48	ผลงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสดูได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ				
49	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้มีการอบรมและสัมมนา เพิ่มเติม				
50	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้มีการศึกษาเพิ่มเติม				
51	ท่านพอใจหัวหน้างานที่สนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้า				
52	ท่านมีโอกาสดูเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
53	ท่านมีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนตามผลงานที่ปรากฏ				
54	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านได้รับความก้าวหน้า				
55	การทุ่มเทให้กับงานที่ท่านทำ ทำให้ท่านมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น				
56	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก				
57	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าสูง				
58	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน				
59	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้า				
60	งานที่ท่านทำมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่				
61	ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถร่วมกับเพื่อนร่วมงาน				

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | | |
|---|---------------------------------------|--|
| 1 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทตรา ประเสริฐวงศ์ | ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |
| 2 | อาจารย์ผะผาด วิวัฒน์พงษ์ | ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |
| 3 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนมณีภา วรกวิน | ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |
| 4 | ดร. เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ | ประธาน บริษัท อินโฟเสิร์ช จำกัด |
| 5 | คุณสุนทร สิงคิพร | กรรมการผู้จัดการ บริษัท อินโฟเสิร์ช จำกัด |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล
วัน เดือน ปี เกิด
สถานที่เกิด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ประวัติการศึกษา

พ ศ 2537

พ ศ 2541

พ ศ 2548

นายณพคุณ ชอบดี

6 มิถุนายน 2521

ภูเก็ต

60/1 หมู่ 6 ถนนเจ้าฟ้า ตำบลฉลอง อำเภอเมือง

จังหวัดภูเก็ต รหัสไปรษณีย์ 83130

โทรศัพท์ 0-7638-1688

Senior Data Collection

บริษัท อินโฟเลิร์ซ จำกัด 89/12-13 อาคารอมรพันธ์ 205

ทาวเวอร์ 1 ชั้น 9 ซอยนาทอง ถนนรัชดาภิเษก

แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

รหัสไปรษณีย์ 10160 โทรศัพท์ 0-2248-7662-6

มัธยมศึกษาตอนปลาย จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

จังหวัดภูเก็ต

ศบ (เศรษฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยทักษิณ

กศม (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ