

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

158.7
ป361๓
ณ.3

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวประยงค์ มีผล

26 ก.ค. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2545

-๒ 148729

ประยงค์ มีผล (2545) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 265 คน เป็น พนักงานชาย 27 คน และพนักงานหญิง 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน มี 8 ตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งงาน พนักงานระดับหัวหน้างาน (X_8) รายได้ (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) บุคลิกภาพ (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) บรรยากาศในการทำงาน (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{19}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{20})
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงาน มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (X_7)
3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน มี 11 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) การศึกษาระดับประถมศึกษา (X_4) ระดับมัธยมศึกษา (X_5) ระดับอุดมศึกษา (X_6) ประสบการณ์ทำงาน (X_9) การดูแลสมาชิกในครอบครัว (X_{11}) ค่าเช่าบ้านหรือเช่าซื้อบ้าน (X_{13}) ค่าผ่อนรถ (X_{14}) และค่าใช้จ่ายภายในบ้านเช่นค่าน้ำ ค่าไฟ (X_{15})
4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มี 5 ตัวแปร เรียงลำดับที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{19}) ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ (X_7) บรรยากาศในการทำงาน (X_{18}) และบุคลิกภาพ (X_{16}) ตามลำดับ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 46.90

5. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 50.976 + 1.889 X_{20} + .493 X_{19} - 12.211 X_7 + .206 X_{18} + .268 X_{16}$$

5.2 สมการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .450 X_{20} + .216 X_{19} - .200 X_7 + .155 X_{18} + .150 X_{16}$$



VARIABLES RELATED TO WORKING MOTIVATION OF EMPLOYEES OF GARMENT
FACTORY ; THAI ITOKIN COMPANY LIMITED IN BANGKOK



AN ABSTRACT
BY
MISS PRAYONG MEEPOL

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University
May 2002

Prayong Meepol.(2002) *Variables related to working motivation of employees of garment factory ; Thai Itokin Company limited in Bangkok.* Master Project, M.Ed. (Educational Psychology) Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
 Advisor : Assoc. Prof. Dr. Aree Punmanee.

The purpose of this research was to investigate variables related to working motivation of employees of garment factory to examine if the variable of personal data family and environment in employees. The sample were of 265 ,27 males and 238 females. The instrument was the variables related to working motivation questionnaires. The data was analyzed by The Pearson Product Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression analysis .

The results as follows

1. There were significantly positive correlation among the position of the supervisor, the personality, relationship between employees family , atmosphere, supervisor relationship friend relationship and working motivation at .01 level

Salary and the expense of member in family working motivation at .05 level

2. There was significantly negative correlation between are the employees in the line of working and working motivation at .01 level

3. There were no significantly correlation among male, female, age, the level of education primary school, secondary school, the vacation level of education, the experience of working, take care in a family, the renting of house, the expense of car and expense in house such as water and electricity and working motivation at .01 level

4. The variable effected on working motivation from the most to the least were relationship between employees, relationship between employee and supervisor, employees in the line of working, atmosphere and personality at .01 level. these variables could predicted working motivation about percentage of 46.9

5. predicted equation of working motivation were as follows :

5.1 The predicted equation in term of raw score were :

$$\hat{Y} = 50.976 + 1.889X_{20} + .493X_{19} - 12.211X_7 + .206X_{18} + .268X_{16}$$

5.2 The predicted equation in term of standard score were :

$$Z = .450X_{20} + .216X_{19} - .200X_7 + .155X_{18} + .150X_{16}$$

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
Dr. Ari Pannam

(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
Dr. Ari Pannam

(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)

คณะกรรมการสอบ

.....
Dr. Ari Pannam

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)

.....
Dr. Kamratt Kiatong

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง)

.....
Dr. Pasana Jorntani

กรรมการ

(อาจารย์ ดร. พาสนา จุลรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
Dr. Komphet Jantakul

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. คมเพชร จันทรกุล)

วันที่ 8 เดือน พ.ค. พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และประธานสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำพร้อมทั้งชี้แนะแนวทาง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเสื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และที่กรุณาให้คำปรึกษา

ขอขอบพระคุณกรรมการผู้จัดการบริษัท ไหมทอง จำกัด คุณอนุวัตร อารีกุล ซึ่งได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท ไหมทอง จำกัด ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดามารดาซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวใจ และคณาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนวางรากฐานทางการศึกษา และประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย

ประยงค์ มีผล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	10
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	11
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	31
งานวิจัยในประเทศ	31
งานวิจัยในต่างประเทศ	32
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว	32
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านครอบครัว.....	42
เอกสารเกี่ยวกับ บริษัท ไหมทอง จำกัด	43
3 การดำเนินการศึกษาค้นคว้า	45
ประชากร.....	45
กลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	45
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	46
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล	56
ผลการศึกษาค้นคว้า	57
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	64
บทย่อ	64
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	64
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	64
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	64
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	65
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	66
อภิปรายผล	66
ข้อเสนอแนะ	73
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	80
ภาคผนวก ข. คุณภาพของเครื่องมือ	99
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	104

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
2	จำนวนร้อยละของพนักงานที่จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และภาระความรับผิดชอบ.....	58
3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ รายได้ บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ สมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงาน กับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน.....	59
4	ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร.....	61
5	ตารางผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงาน	62
6	ตารางสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์แรงจูงใจโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยหาค่า.....	63
7	ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	108
8	ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน กับสมาชิกในครอบครัว.....	109
9	ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน.....	110
10	ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน.....	111

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

งานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับชีวิตมนุษย์ ทุกคนต้องทำงานเพื่อตนเองและเพื่อสังคม งานทำให้บุคคลรู้จักตนเอง นับถือตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้รู้ค่าของตนในสังคม หรือในทางตรงกันข้ามงานกลับทำให้เกิดความคับข้องใจ เบื่อ ไร้จุดหมาย สดแต่แต่ธรรมชาติของบุคคลกับลักษณะงานที่ทำ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2526 : 25)

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถด้านต่างๆ ที่เขามีอยู่เสมอไป การปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไปนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้นด้วย (พรรณราย ทรัพะยะประภา. 2529 : 64) ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เช่น เงินค่าตอบแทน สวัสดิการ ตำแหน่ง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เป็นต้น ปัญหาที่มักพบในหน่วยงานเกือบทุกแห่ง คือ บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งเป็นลักษณะของการขาดแรงจูงใจ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2526 : 64) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นชัดเมื่อบุคลากรมีความเฉื่อยชาในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานตามที่ได้รับคำสั่ง ทำอย่างไม่พิถีพิถัน ไม่เต็มใจ ทำเพียงแต่ว่าให้งานเสร็จพ้นตัวไปเท่านั้น

การที่คนขาดแรงจูงใจเกิดจากการที่ไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งต่างๆ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจตามที่ตัวเองต้องการหรือคาดหวังไว้ ดังที่(พวงเพชร วัชรอยู่. 2526 : 1) กล่าวว่า เรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานตามความต้องการของคนทำงาน และต้องประสานความต้องการของเขาให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดยอดตามเป้าหมายของการทำงาน การที่จะรักษาคคนให้อยู่กับองค์กรและทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้นทุ่มเทความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นที่ต้องสร้างภาวะที่กระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของพนักงานและสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น องค์กรต้องมีปัจจัยเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคลากรนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรเป็นอย่างมาก (สมพงศ์ เกษมสิน. 2516 : 353) การจูงใจ (Motivation) เป็นภาวะที่กระตุ้นหรือเร้าเพื่อช่วยให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยันกระตือรือร้นทั้งยัง อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และช่วยให้เกิดพลังที่จะทำงานให้สำเร็จในเป้าหมายตามที่กำหนด (เสถียร เหลืองอร่าม. 2519 : 125)

การจูงใจมีประโยชน์ต่อการช่วยลดอัตราการขาดงาน และการทำงานที่เฉื่อยชาจะทำให้กำลังขวัญสูง และเกิดความพึงพอใจในงาน มีการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ลดความรู้สึกไม่มั่นคง ลดความเครียดและความคับข้องใจในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานทำให้เพิ่มผลผลิตและลดอัตราการสูญเสียขององค์กร การชาร์ลและเชอร์แมน (Chrude and Sherman . 1985:254) , ในทางตรงข้ามถ้าความต้องการของพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานอาจจะไม่ทำงานเต็มที่ที่เกิดผลเสียต่อการทำงานของ เขาเช่น พนักงานอาจเกิดความตึงเครียด ถ้าเขาไม่ได้รับความพึงพอใจ หรืออาจจะเกิดการโต้กลับด้วยความก้าวร้าว มีทัศนคติทางลบ หรือทะเลาะกัน และในไม่ช้าผลงานก็จะเลวลงและอาจจะหมายถึงการลาออก และการขาดแรงจูงใจในการทำงานอาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย (Burn out) ขาดความกระตือรือร้น ผลผลิตลดลง หยุดการทำงานไม่ให้ความร่วมมือ ขาดกำลังขวัญในการทำงาน จอร์จ(George. 1985:120) มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อย อัตราการขาดงานสูง มาทำงานสาย มีการยื่นข้อร้องทุกข์ หรือข้อเรียกร้องบ่อยๆ กอปปิ้น (Kobbin. 1985 : 298-299)

จากการที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด ได้สังเกตเห็นว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานมีการลาออกบ่อยมาก ทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาทดแทนพนักงานที่ลาออกไป และเมื่อพนักงานลาออกจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิต ทำให้องค์กรจะต้องเสียต้นทุนและเวลาในการรับพนักงานใหม่เข้ามาเพื่อทดแทนพนักงานเก่าที่ลาออกไป และที่สำคัญคือ ทำให้ผลผลิตออกมาไม่ได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ดังที่ พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 44) กล่าวว่าพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกมา แต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไรบ้างนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจของผู้นั้น และโดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถที่เขาจะมีอยู่เสมอไป มักจะขึ้นอยู่กับว่า เขาเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นการที่จะจูงใจมนุษย์ให้ตรงกับ ความประสงค์ของสถานประกอบการได้ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงเหตุและผลของพฤติกรรม ตลอดจนองค์ประกอบต่างๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าเพราะอะไรพนักงานจึงได้ลาออกกันบ่อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออก ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนพฤษภาคม 2544 จำนวน 125 คน ซึ่งข้อมูลที่ได้พบว่าพนักงานได้งานใหม่ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 กลับภูมิลำเนา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 มีปัญหาครอบครัว จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 รายได้ไม่พอใช้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ไม่มีค่าล่วงเวลา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4 มีปัญหาเรื่องสุขภาพจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ย้ายที่พักอาศัย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 มีปัญหากับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 และศึกษาต่อ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นสรุปได้ว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานลาออก คือ ได้งานใหม่ กลับภูมิลำเนา มีปัญหาครอบครัว รายได้ไม่พอใช้ ไม่มีค่าล่วงเวลา มีปัญหาเรื่องสุขภาพ

ย้ายที่พักอาศัย มีปัญหากับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและศึกษาต่อ จากข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจข้อมูลกับพนักงานที่ยังทำงานอยู่ในบริษัท จำนวน 120 คน โดยใช้คำถามปลายเปิด สอบถามพนักงาน จำนวน 3 ข้อ ข้อแรกถามว่า ขณะที่ท่านปฏิบัติงานท่านมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามี ปัญหาๆ ด้านใดบ้าง คำตอบที่พนักงานตอบคือ บอกว่าค่าแรงน้อย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.83 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 สถานที่ทำงานคับแคบ มีฝุ่นละออง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 อัตราค่าจ้างคนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.83 มีปัญหาในการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 และบอกว่ามีปัญหาลักษณะงานที่ทำไม่ชัดเจน ทำงานซ้ำซ้อนกันและปัญหาผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม และปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10

คำถามข้อที่สอง ถามว่า เมื่อท่านมีปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ท่านได้แก้ปัญหาอย่างไรบ้าง คำตอบ คือ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33 แก้ปัญหาด้วยตัวเอง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 และขอเปลี่ยนหน้าที่การงานและขอเปลี่ยนงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.16 คำถามข้อที่สาม ถามว่า ท่านคิดว่าท่านต้องการพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง คำตอบ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 74.16 ด้านภาษาและด้านคอมพิวเตอร์รวมถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.83 การศึกษาต่อและการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างการทำงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.83 ด้านบุคลิกภาพเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.83 และต้องการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.16

จากผลการสำรวจปัญหาเบื้องต้น พบว่า พนักงานจะมีปัญหาในเรื่องของค่าจ้าง คือค่าจ้างน้อยเกินไป ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานไม่ดีมีฝุ่นละออง สถานที่คับแคบ ด้านอัตราค่าจ้างคนและด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและสัมพันธภาพระหว่างพนักงานรวมถึงด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีไม่เพียงพอ ซึ่งลักษณะของพฤติกรรมดังกล่าวนี้ตรงกับคุณลักษณะของผู้ที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กรช่วยลดอัตราการขาดงาน และการทำงานที่เฉื่อยชา จะทำให้กำลังขวัญสูง และเกิดความพึงพอใจในงาน มีการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ลดความรู้สึกไม่มั่นคง ลดความเครียดและความคับข้องใจในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดอัตราการสูญเสียขององค์กร เซิร์ดและเชอร์แมน (Chrude and Sherman. 1985 : 225) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รัชธรรม. 2522 : 268) การจูงใจเป็นแรงเสริมที่จะให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งมีผลต่อสมาชิกขององค์กรในการรักษาคน รักษาสมาชิกที่มีความสามารถ ลดอัตราการลาออกของพนักงาน การจูงใจจึงมีความสำคัญ

มาก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้พนักงานได้ปรับปรุงตนเองในการทำงาน และจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และเพื่อป้องกันและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพฯ จำนวน 781 คน เป็นชาย 79 คน และหญิง 702 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพฯ จำนวน 265 คน เป็นชาย 27 คน หญิง 238 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ของยามาเน่ (Yamane.1970:582) ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากจำนวนประชากร โดยใช้เพศเป็นชั้น (Strata)
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน
 - 3.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่
 - 3.1.1.1 เพศ
 - 3.1.1.2 อายุ
 - 3.1.1.3 ระดับการศึกษา
 - 3.1.1.4 ตำแหน่งงาน

- 3.1.1.5 ประสิทธิภาพในการทำงาน (อายุงาน)
- 3.1.1.6 บุคลิกภาพ
- 3.1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว
 - 3.1.2.1 รายได้
 - 3.1.2.2 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
 - 3.1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
- 3.1.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่
 - 3.1.3.1 บรรยากาศในการทำงาน
 - 3.1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
 - 3.1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เป็นงานที่สนใจและที่ถนัด งานที่ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างตั้งใจ และทำงานจนสำเร็จ

1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับอาจจะอยู่ในลักษณะของการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พนักงานทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอำนาจเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และบุคลิกภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 เพศ หมายถึง เพศหญิงและเพศชายของพนักงาน

2.1.2 อายุ หมายถึง จำนวนเวลานับเป็นปีเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.ที่เกิดจนถึงปัจจุบันของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไหมทอง จำกัด

2.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิสูงสุดของการศึกษาที่ได้รับในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.1.3.1 ระดับประถมศึกษา

2.1.3.2 ระดับมัธยมศึกษา

2.1.3.3 ระดับอุดมศึกษา

2.1.4 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

2.1.4.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน

2.1.4.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน หมายถึง พนักงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ทำหน้าที่ในการดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.1.5 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเป็นปีที่พนักงานทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

2.1.6 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1.6.1 บุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง เป็นบุคลิกภาพของคนที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย

2.1.6.2 บุคลิกภาพแบบบี หมายถึง บุคลิกภาพของคนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบการฟันฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ อดทนรอคอยได้

2.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 รายได้ หมายถึง รายได้ประจำเดือนของพนักงาน รายได้พิเศษ และรายได้รวม (รายได้ประจำเดือนและรายได้พิเศษรวมกันต่อเดือน) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1.1 รายได้ประจำเดือนของพนักงาน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของพนักงานจากการทำงาน (เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน)

2.2.1.2 รายได้พิเศษ หมายถึง รายได้ที่พนักงานได้มาจากการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติ

2.2.1.3 รายได้รวม หมายถึงรายได้ประจำและรายได้พิเศษรวมกัน
ต่อเดือน

2.2.2 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง งานหรือสิ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวในแต่ละเดือน ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถ และค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติของพนักงานที่มีต่อสมาชิกในครอบครัวและการปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.3.1 การปฏิบัติของพนักงานต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การให้ความรักความห่วงใยต่อสมาชิก ให้กำลังใจและไว้วางใจในการกระทำของสมาชิก เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำทั้งในด้านการเรียนและด้านส่วนตัวของสมาชิกในครอบครัว

2.2.3.2 การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงาน ได้แก่ การแสดงความรักและเคารพของสมาชิกที่มีต่อพนักงาน การเชื่อฟัง ช่วยเหลืองานที่พนักงานมอบหมายให้ทำด้วยความเต็มใจ ยอมรับกฎระเบียบภายในครอบครัว การขอคำแนะนำและการขอให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ในการเรียน รวมถึงการทำการกรรมของสมาชิกในครอบครัว และการไม่ทำให้พนักงานเสียใจ

2.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ในที่ทำงานทั้งในและนอกที่ทำงานที่มีผลต่อพนักงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1 บรรยากาศในการทำงาน

2.3.1.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทของอากาศในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณของพนักงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ ได้แก่ เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง เป็นต้น

2.3.1.2 วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน หมายถึง ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษและอื่นๆ เมื่อเทียบกับปริมาณที่มีอยู่ ความทันสมัย คุณภาพการใช้งาน

2.3.1.3 อัตรากำลัง ได้แก่ ปริมาณพนักงานที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ การจัดสรรกำลังในหน่วยงานที่สอดคล้องกับปริมาณงาน

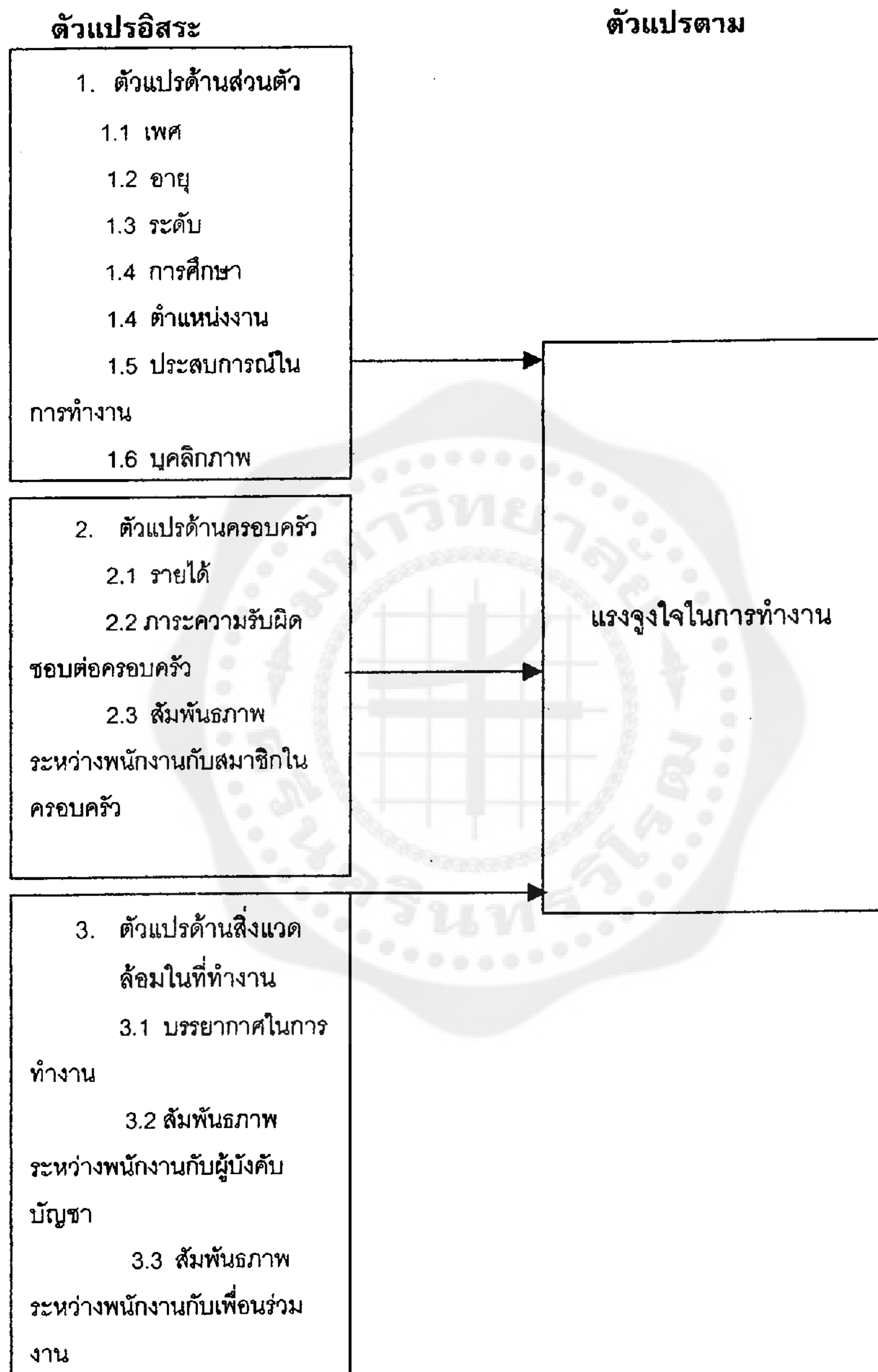
2.3.2. สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึงการปฏิบัติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.3.2.1 การปฏิบัติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การให้ความเคารพ เชื่อฟังในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ตั้งใจและสนใจปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ขัดต่อต้านส่วนตัว

2.3.2.2 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ ให้ความสนใจต่อพนักงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง ให้ความรัก ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาและคำชี้แนะแก่พนักงานทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวที่พนักงานมาขอคำปรึกษา

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันทั้งด้านการทำงานและด้านส่วนตัวทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การอยู่ร่วมกัน การเคารพกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กัน
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การทำงาน of พนักงาน



บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพ กับแรงจูงใจในการทำงาน
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านครอบครัว
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ บริษัท ไหมทอง จำกัด

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย (โควิน คลังแสง. 2536 : 25 ; อ้างอิงจาก Beach. 1965)

กิติ ดยัคคานนท์ (2537 : 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ส่วนเซนฟอร์ด และไรท์แมน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 9 ; อ้างอิงจาก Sanford and Wrightman. 1970) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาด หรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 9 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter . 1979) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำการพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำการพฤติกรรม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

สำหรับความหมายของแรงจูงใจตามปทานุกรมศัพท์ทางจิตวิทยา ซึ่งเขียนโดย อิงลิช แอนด์ อิงลิช (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 289 : 2533 ; อ้างอิงจาก English and English. 1970) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจแยกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายใน ที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรม คนเรามีพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติ เป็นเรื่องของสัญชาตญาณ

2. เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎี ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ โดยทำให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่น ๆ ในสถานการณ์เดียวกัน เป็นเรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

3. เป็นกิจกรรมซึ่งนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การใช้แรงจูงใจของครูมีประสิทธิภาพจนทำให้แรงจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง

แรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะ มีลักษณะร่วมกัน คือเป็นสิ่งที่มิพลง และมีทิศทางนั้นคือ แรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้น ให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นนี้อาจจะเป็นแรงที่มาจากสิ่งเร้าภายใน ซึ่งเรียกว่า แรงจูงใจภายใน หรือตัวกระตุ้นนี้อาจจะเป็นแรงที่มาจากสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งเรียกว่า แรงจูงใจภายนอก

ส่วนลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในนั้น ได้แก่ ผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอกจะเป็นผู้ที่ทำอะไรโดยที่ ต้องการคำชม ต้องการยอมรับ หรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับของผู้อื่น คอยดูว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยพึ่งพาผู้อื่น มักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนรู้เห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หหมดกำลังใจที่จะทำดีต่อไป เช่น ข้าราชการทำงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนสูงขึ้น ถ้าไม่ได้ดังที่หวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอย และ อาจจะเลิกทำดีต่อไป

สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง มิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะไม่มีใครเห็นใครชม หรือทำงานแล้วไม่ได้เงินเดือนสูงขึ้น ก็ไม่เกิดความย่อท้อหรือเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุข ความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ เขามีความรู้สึกว่าถึงแม้จะไม่มีใครเห็น แต่เขาก็เห็นการทำความดีของตนเอง คนประเภทนี้ถ้าจะทำบุญก็เพราะต้องการความช่วยเหลือหรือให้โดยมิได้หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น ลักษณะของผู้ที่ต้องการการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง ไม่ต้องคอยหวาดวิตก หรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ซึ่งทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่ว ๆ ไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ได้เท่านั้น เป็นผู้ที่ทำงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (สุโขทัยธรรมาธิราช. 2533 : 294 – 297)

สรุป แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

กระบวนการของแรงจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 4 – 5) กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน

1. **ขั้นความต้องการ (Need stage)** ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลย์ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาคนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

บางครั้งความต้องการ อาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาคุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ ขึ้น

2. **ขั้นแรงขับ (Drive stage)** ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดเป็นความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกระวนกระวายอยู่ไม่สุข

3. **ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage)** เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนกระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อย ย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มแตกต่างกัน คนกระหายมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อย มาดื่มพร้อม ๆ กัน ในขณะที่คนกระหายน้ำน้อยน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage)** เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือการลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นทุกครั้ง เป็นต้นว่าสิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่ง อาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกต่อก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้และการรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้ และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนอง ทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยต่างกันไป

สรุปแรงจูงใจที่เกิดจากการที่คนมีความต้องการ หรือเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ก็จะเกิดแรงขับขึ้น วิถีแรงขับนี้จะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา เพื่อให้มีการตอบสนองความต้องการนั้น

1.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 1) กล่าวว่า ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำ

เพื่อสนองความต้องการของตนด้วย เหตุผลต่าง ๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงิน ซึ่งสามารถนำไปซื้อสิ่งต่าง ๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของบุคคลตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของบุคคลทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน

การให้ผลตอบแทนการทำงานของบุคคลด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น อาจเป็นสิ่งที่กระทำไม่ได้ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่นอกเหนือไปจากเงินหรือสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่าง ที่ประกอบขึ้นเป็นความพอใจของแต่ละคน เป็นต้นว่าอิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทักษะ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนแตกต่างกันไป จะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้แต่จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันก็ตาม อาจมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ

อรุณ รักธรรม (2522 : 268) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเป็นบางเพียงโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้นั้น คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนกิบบสัน , อิวานเซวิช และดอนเนลลี (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 14 ; อ้างอิงจาก Gibson , Ivancevich and Donnelly. 1982) กล่าวว่า ตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ระดับของความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่าง ๆ มีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สิ่งสำคัญ ซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

นอกจากนี้ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 14 ; อ้างอิงจาก Porter. 1977) ให้ความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

สเตียร์ และพอร์เตอร์ ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงาน เขาอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรืออาจจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรง

จงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเต็มที่ในการให้ความร่วมมือทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.1.3 ลักษณะของแรงจูงใจ

ฮิลการ์ด (สมพร พรหมจรรย์ . 2540 ; 13 ; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย ฯลฯ

2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ

3. ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – Esteem Heed)

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self Actualization) คือรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ในการปฏิบัติการใด ๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

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

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งจำเป็นต้องอยู่รวมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมากการแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกันซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่นอยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528 : 227) และเชอร์ริฟ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ . 2533 ; อ้างอิงจาก Sherif. 1956) มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motiveation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่ติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่รวมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติ ได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามการแสดงออกของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท (เขียวศรี วิวิธสิริ . 2527 ; 25 และ กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ . 2528 : 227) คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตัวเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง นักจิตวิทยาเชื่อแรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นภายนอก ทำให้มองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไป พฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษคะแนนเรียน เป็นต้น

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528 : 94) กล่าวว่า ลักษณะแรงจูงใจประกอบด้วย

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกนั้น เห็นได้จากมนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปของสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ส่วนความมั่นคงในส่วนของจิตใต้สำนึกนั้นได้พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก โดยปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนมีจิตใ้ใจมั่นคงหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปของจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก

2. แรงจูงใจด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้รับการยกย่อง การที่บุคคลติดต่อกับสัมพันธ์กันนั้นมิใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ติดต่อกับสัมพันธ์กันเพราะต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาเชื่อถือ

3. แรงจูงใจด้านชื่อเสียง แรงจูงใจด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทยโดยเฉพาะชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดชีวิตจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อนและชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคลแยกออกได้เป็น 2 ประเภทคือ อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว บุคคลซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราะตำแหน่งหน้าที่นั้น แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคคลลักษณะและพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว แต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภท คือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถหมายถึง การควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ด้านความหวัง บุคคลจะมีความสามารถหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้วความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้เป็นบุคคลที่มองโลกในทางบวกมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นการท้าทายที่น่าสนใจและสามารถจะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือกว่าแล้ว จะทำให้มองโลกในทางลบ บุคคลที่มีความรู้สึกด้านความสา

รุดต่ำจะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาการทำนายใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับมากกว่าที่จะพยายามบังคับควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกออกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือจะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ากว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและสำคัญที่สุดของเงินก็คือ เป็นตัวแทนในด้านความเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

สรุป แรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นกับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจทางสังคมก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคมเป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับการยกย่องเกียติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรมโดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในจะมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเกิดความรักและศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

1.1.4 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

ลูธันส์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 11 ; อ้างอิงจาก Luthans. 1980) กล่าวว่าแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลย์ เช่นเมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังที่กระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นกระบวนการการจูงใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตั้งไว้เพื่อสนองความต้องการและลดแรงขับลง อันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

ส่วนสเตียร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 L 11 – 12 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter.1979) ได้แสดงตัวแบบ (Model) ของการจูงใจว่าประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

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

โดยได้อธิบายว่าเมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายใน หรือมีความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรม นั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอ หรือจนกว่าจะพอใจ

สมบุรณ์ พรรณภาพและคณะ ได้แบ่งองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ มีอยู่ 2 ประการ คือ แรงกระตุ้นและเครื่องล่อ

(ก) แรงกระตุ้น แรงกระตุ้นซึ่งอยู่ภายในอินทรีย์นั้นประกอบด้วยตัวประกอบหลายประการ เช่น แรงขับ ความต้องการ ความจำเป็น การอยู่ในสภาพพร้อม ความสนใจ ทักษะ ความสนใจ จุดประสงค์ แรงกระตุ้นนี้เป็นตัวการทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์อันใดอันหนึ่ง

1. The physical needs เป็นความต้องการที่จำเป็นต่อร่างกาย (needs) ของทุกบุคคล ร่างกายจะขาดแรงกระตุ้นนี้ไม่ได้ ได้แก่

1.1 ความหิว (Hunger) อาจเป็นความหิวธรรมดา ต้องการกินเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และเป็น special hunger ซึ่งเป็นความปรารถนาขั้นนี้ที่สูงกว่าปกติซึ่งมีรากฐาน 3 ประการคือ

1.1.1 อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม (Environment and culture influences)

1.1.2 ความต้องการอาหารที่จำเป็นบางชนิด (some food needs) เช่นเกลือแร่ วิตามินต่างๆ

1.1.3 ร่างกายได้เรียนรู้ถึงความชอบมากกว่า (prefer) ต่ออาหารบางชนิด

1.2 ความกระหาย (Thirsty) เป็นเครื่องกระตุ้นลักษณะเดียวกับความหิว ความกระหาย มีส่วนสัมพันธ์ต่อระดับของของเหลวในร่างกาย เช่นโลหิต เป็นต้น แต่ special thirsty ไม่ค่อยจะคล้ายคลึงกับ special Hunger นักเพราะ thirsty เกือบทั้งหมดต้องการเพียงน้ำ (water) เท่านั้น

1.3 ความต้องการทางเพศ (Sexual needs) มีลักษณะพื้นฐานคล้ายกับความหิวและความกระหาย แต่จะสลับซับซ้อนมากขึ้น และมากจนกระทั่งมีลักษณะ Complex แยกออกไปได้ยาก

1.4 Pain drive ประสาทรับความเจ็บปวด และการตอบสนอง เป็นประสาทอิสระ (free nerve ending) pain drive บางครั้งอาจใช้ไม่ได้ผล หากผู้รับการเร้าอยู่ในสภาวะซึ่งเหนือกว่า เช่น ในสนามรบยอมไม่กลัวตาย หรือนักมวยที่ถือว่าชกมวยเป็นกีฬาไม่สนใจกับความเจ็บปวด

2. แรงขับ (Drive) เป็นสภาพของความเครียดทางร่างกาย เป็นตัวการที่ทำให้ร่างกายแสดงพฤติกรรม เพื่อขจัดความเครียดให้สิ้นไป แบ่งเป็น 2 อย่าง

2.1 แรงขับภายใน หรือแรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับอันเกิดแต่ความต้องการของร่างกาย

2.2 แรงขับภายนอก หรือแรงขับพุทธิภูมิ เป็นแรงขับอันเกิดแต่ความต้องการทางสติปัญญา อารมณ์ และสังคม

3. นิสัย (Habit) พฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่ เกิดจากนิสัย (Habit) ของบุคคล เช่น การสูบบุหรี่ การแปรงฟัน หรือการทำงานในชั่วโมงที่เป็นชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

4. Social motive มีผลต่อกิจกรรมในชั้นเรียน เด็กอาจสนใจเรียนอย่างแท้จริงเพื่อเป็นที่ชื่นชมของครู อาจทำงานบ้านด้วยจริงใจ เพื่อยังความพอใจแก่บิดามารดา ตั้งใจเรียนตั้งใจประพฤติดี เพื่อชิงรางวัลการเรียน เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนๆ เหล่านี้เป็นแรงผลักดันทางสังคมให้เด็กแสดงพฤติกรรมทั้งสิ้น

5. ทศนคติ (Attitude) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเด็กมากกว่า กว้างขวางกว่า Habit แต่บุคคลหลายคนยังไม่เข้าใจ Attitude อย่างถูกต้อง

ในการเรียนการสอน ถ้านักเรียนคนใดมีความรู้สึกว้า ครูมีอคติต่อตน เขาจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบในลักษณะที่ไม่ดีต่อครูคนนั้น ความกลัวความผิดหวัง (fear of failure) ความขลาดกลัวเกินขนาด (Excessive timidity) และการไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง (lack of self confidence) ต่างเป็นตัวประกอบที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ (success) ของเด็กทั้งสิ้น

6. อุดมคติ (Ideal) เป็นความรู้สึกของเด็กที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะต่างๆ กัน อุดมคติมีผลต่อการเลือกวิชาเรียน การเลือกอาชีพ การวางแผนการทำงานในระหว่างหน้าร้อน และชีวิตในการเรียนของเด็ก

7. การอยู่ในสภาพความพร้อม การที่คนเราจะตอบสนองต่อสถานการณ์ใดอย่างไรมันขึ้นอยู่กับสภาพความพร้อมของบุคคลนั้นด้วย

(ข) เครื่องล่อ เป็นองค์ประกอบอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการจูงใจ เป็นสิ่งซึ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคล เครื่องล่ออาจอยู่ในรูปนามธรรม เช่น การชมเชย การตำหนิ ความสุขต่างๆ หรืออาจเป็นรูปธรรม เช่น รางวัล การลงโทษ เครื่องล่อบางชนิดอาจเป็นสิ่งที่บุคคลอื่นไม่ต้องการ เช่น เกียรติการเรียนนั้นเป็นเครื่องล่อที่นิสิตนักศึกษาต้องการ แต่พอค้นหาได้ต้องการด้วยไม่ จึงไม่เป็นเครื่องล่อที่ได้ผลแก่พ่อค้าดังกล่าว

องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กิเซลลี (อังคณา โกสิยสวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างมาจาก Ghiseili. 1955) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือระดับของอาชีพ สถานะทางสังคม อายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา

คูเปอร์ (อังคณา โกสิยสวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1958) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม มีความสะดวกในการไป - กลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการอื่น ๆ

เซเลนิก (อังคณา โกสิยสวัสดิ์. 2534 : 28 ; อ้างอิงจาก Zeleznik. 1958) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือรางวัลดังกล่าวมี 2 ประเภท

คือรางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น

เฟรนช์ (อังคณา โกสีสวัสดิ์. 2534 : 28 ; อ้างอิงจาก French. 1964) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่ นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือนและเพิ่มวุฒิ
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปฐรินทร์. 2536 : 39 ; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานด้วย เช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

กิลเมอร์ (ศรีเรือน โกศลวัฒน์. 2527 : 21 - 22 ; อ้างอิงจาก Glimer. 1966) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ทำให้ความรู้สึกที่นำเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมาก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้ การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึงเงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาส

ก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าหรือตามความสามารถเขาย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชานี้ไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดทั้งความพอใจและความไม่พอใจและมีความสัมพันธ์กับอายุงานและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ - ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่งโมงทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ชายและผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการวันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968; 306 - 309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

ฟรายด์ แลนเดอร์ และพิกเกิล (Friedlander and Pickle. 1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงานด้วย ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน และชั่วโมงทำงานเป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้าง โครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัด การเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงพอ ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถให้งานเสร็จทันกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่า เขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจ และความสนใจในการกินดีอยู่ดีของคนงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าและความก้าวหน้าในงาน

นอกจากนี้ สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการคือ (Barnard. 1974 : 142 – 148)

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจเป็นต้น

3. สภาพทางร่างกายที่พึงปรารถนา หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึงสมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจในการได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในสังคม หมายถึงความสัมพันธ์อันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึงความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

จะเห็นได้ว่าวิธีการจูงใจของบาร์นาร์ด นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริม

ความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

โจฮานสัน และเพจ (Johansson and Page. 1975 : 197) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75 – 76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท เช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทย (เกศินี หงสนันท์. 2518 : 130 – 131) พอสรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึงการทำงาน การควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ

3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี

4. มีสิ่งที่ส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ

6. การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้ และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจะประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

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

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ

2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง

5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ เห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 54 – 61) ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้ เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวกเขาได้มีส่วนร่วมช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม แต่ก็เป็คนจูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการได้การยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้นการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่นๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือบำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกว่าควรจะทำงานอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลงและทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในด้านความเจริญก้าวหน้า ทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือ

ของการจูงใจที่ดีคือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินการตามสัญญานั้นๆ องค์การต่างๆ ที่มีการฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

โอกาสในการก้าวหน้า เป็นการจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์การ ซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็วแต่บางคนก็มีความก้าวหน้าเรื่อยๆ ตามลำดับ

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจเกิดมาจากความต้องการของหรือความคาดหวังของคน แล้วทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น

1.1.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

กิติมา ปรีดีลภ (2529 : 174) ได้ระบุถึงประโยชน์ของการจูงใจดังนี้

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 125 - 126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังรวมกันขององค์กร
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคีดังที่ว่า พลั สุขุมสุข สามัคคี
3. สร้างกำลังขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ในองค์การ อันก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์การบุคลากรมีความผูกพันและศรัทธาต่อองค์การ ตลอดจนทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1.6 ทฤษฎีแรงจูงใจ

✓ 1.1.6.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow ได้กล่าวถึง ความต้องการของคนเราว่า มีลักษณะเป็นลำดับขั้นที่เรียกว่า Hierarchy of Needs โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) คือ ความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ยารักษาโรค อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนองเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความต้องการพื้นฐาน เป็นที่พอใจแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีกและความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้น ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีสุขภาพดี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ ความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันต่างๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ซึ่งความมั่นคงจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไป การลาออกจากการทำงาน หรือการพิจารณาเลือกงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในสองประการดังกล่าว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้นอีกขั้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรักหรือการยอมรับเป็นพวกพ้องต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการทางด้านสังคมนี้จะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมของคน คนอาจจะมีความสมัครใจที่จะเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การใดองค์การหนึ่งเพียงเพื่อความต้องการทางด้านสังคมก็ได้

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ความต้องการสถานภาพที่ดี ซึ่งงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสดisplayความสามารถได้อย่างเต็มที่ แต่งานประจำหรืองานที่ได้รับการควบคุมตรวจตราอย่างใกล้ชิดมักไม่มีโอกาสให้แสดงความสามารถ และไม่เปิดโอกาสให้เกิดการต่อสู้แข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เนื่องจากองค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้คนอยากทำงานประการหนึ่งก็คือการแข่งขัน (เทพนม และสวึง, 2529)

5. ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความใฝ่ฝันของตนเอง ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองต้องการ และสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวเอง

✓ 1.1.6.2 ทฤษฎี X,Y ของ McGregor

McGregor แห่ง Massachusetts Institutes Technology ได้แบ่งสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนได้ 2 ประเภท คือ

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนไว้ดังนี้

1. ตามปกติแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสจะพยายามหลบหลีกการทำงาน
2. เพราะคนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับ ควบคุม และมีบทลงโทษไว้เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. คนโดยทั่วไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ แทบจะไม่มีความทะเยอทะยานและความปลอดภัยเหนือกว่าสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y สันนิษฐานธรรมชาติของคนไว้ดังนี้

1. การใช้พลังทางกายและสมองของคนในการทำงานเป็นธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นและการพักผ่อน
2. การควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายนั้น ทำให้ได้รับผลตอบแทนเป็นผลลัพธ์
4. สภาพของคนต่างๆ ไปเรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่ต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิดความรอบคอบและความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาองค์กร
6. ภายใต้สภาพของเงื่อนไข ของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐาน ในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจึงเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่นๆ การใช้ระเบียบและอำนาจหน้าที่ และคุกคามด้วยการลงโทษผู้บริหาร จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการระดับต่ำ

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมคนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจความรับผิดชอบมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร (เอ็ด , 2529)

1.1.6.3 ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. (E.R.G. Theory)

Alderfer ได้สร้างทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ซึ่งได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existing Needs : E) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้รวมความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการความปลอดภัยทางด้านวัตถุ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relateness Needs : R) ความต้องการในด้านการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ กับสมาชิกครอบครัว กับเพื่อนร่วมงาน กับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องด้วย ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความพึงพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับ การแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) ความต้องการเป็นผลมาจากการที่บุคคลเข้ามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ ครอบครัว งานและกิจกรรม ด้านสันติภาพ การพอใจในการเจริญก้าวหน้าได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหา ในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น (เทพนม และสวิง . 2529)

ทิวาธา และ นิวพอร์ต (Trewatha and Newport. 1982) กล่าวว่า วิธีที่ดีที่สุดที่จะสร้างแรงจูงใจอาจจะไม่ใช่การให้ค่าจ้างที่ตีผลประโยชน์ (Fringe Benefits) หรือการปฏิบัติต่อบุคคลในลักษณะต่าง ๆ สิ่งที่มีความสำคัญคือ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และการได้รับความเจริญก้าวหน้าจากการทำงานบุคคลิกภาพมีผลต่อการทำงานของบุคคล และปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอื่นในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเข้าใจทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Values) และการรับรู้ของคนในองค์การ

กริวฟอดและแกร (Guilford and Gray. 1970) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผลจากการที่บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือ ผลผลิตของหน่วยงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้จะเพิ่มความพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นขึ้นอยู่กับ ความมั่นคงของงาน โอกาสก้าวหน้า การบริหารงานขององค์การ ค่าจ้าง ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มงาน สภาพการทำงานและสวัสดิการ

ชิปฟอร์และเชอร์แมน (Chilforf and Sherman. 1985) กล่าวว่า ผลประโยชน์ที่ดีจะช่วยลดอัตราการขาดงานและลดการทำงานที่เฉื่อยชาจะทำให้พนักงานมีกำลังขวัญสูงและมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร ลดความรู้สึกไม่มั่นคง ลดความเครียด ความคับข้องใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ทำให้เพิ่มผลผลิต ลดอัตราการสูญเสีย ขององค์การ

สเตรสและแซร์ (Strauss and Sayes. 1960 : 199-121) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเพื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

✓ 1.1.6.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland, need theory)

แมคเคลแลนด์ (โควิน คลังแสง. 2536 : 38 ; อ้างอิงจาก McClelland n.d.) ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภทคือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (achievement need) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นว่างานนั้นไม่ยาก

ลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

2. ความต้องการความผูกพัน (affiliation need) คือความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกัน และยักรวมถึงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

3. ความต้องการอำนาจ (power need) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่า การแสดงความดีใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การอำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ถ้ามองในลักษณะของการบริหาร และมนุษยภาพของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจ บารมี นี้คือ การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่าง ๆ ในการดูแล ปกครองบังคับบัญชานั้นเอง

✓ 1.1.6.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzer' s two factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ - คำจุน (The Motivation - Hygiene Theory) เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 45 - 49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตสเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

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

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีงานรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช้ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า “ ปัจจัยค้ำจุน ” (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Jop Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนลาออกจากงานถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงาน หรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี (Herzberg.1959;98) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้วยังหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึงการพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชาการช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือว่าวางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนาความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึงองค์ประกอบของสถานะของอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือนโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินการได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

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

10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor – Technical) หมายถึง ความรู้สึกความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง *

สรุป จากแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก เพราะเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมในการนำมาใช้กับการจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน และเป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมถึงความต้องการของพนักงานในทุกด้าน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

บรรหาร ราชมณี (2529 : 101 –102) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัว และแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพอใจในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 3 ผลปรากฏว่า ครูโรงเรียนมัธยมในเขตการศึกษา 3 มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เมื่อจำแนกตามชนิดของผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนแต่ละด้าน มีค่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยน้ำหนักของแรงจูงใจที่มีค่ามากที่สุดเมื่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่หวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง และน้ำหนักของแรงจูงใจมีค่าน้อยที่สุดเมื่อผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน เมื่อจำแนกตามชนิดของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงาน สามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ได้ความภาคภูมิใจในตัวเอง ได้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับอิสระจากการทำงานมากขึ้น ได้รับตำแหน่งงานที่มั่นคงขึ้น ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ได้ทำงานที่ดีกว่าเดิมและได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

ผอบเขียว วงศ์ภักดี (2537 : 96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารไทยพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง มีการปฏิบัติงานฝึกอบรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน พบว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในลำดับแรก และแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ในลำดับสุดท้าย

1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มาตาเฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโต. 2531 : 58 ; อ้างอิงจาก *Mataheru. 1985*) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยปรากฏว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดได้แก่ ความสำเร็จของงานและเงินเดือน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ส่วนตัวแปรด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

กูดสัน (ผอบเขียว วงศ์ภักดี. 2537 : 25 ; อ้างอิงจาก *Goodson. 1985*) พบว่าตัวแปรด้านชีวสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด

แอน (ผอบเขียว วงศ์ภักดี. 2537 : 27 ; อ้างอิงจาก *Anne. 1993*) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีเพื่อพิสูจน์รูปแบบการตัดสินใจ กับแรงจูงใจภายใน ตามทฤษฎีการประเมินผลการรับรู้ (Cognitive evaluation theory) และทฤษฎีความคาดหวังเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน และการปฏิบัติงาน โดยทดสอบสมมุติฐานที่ว่า แรงจูงใจของผู้ตรวจสอบบัญชีมีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

อนาสตาซี (Anastasi. 1968 : 111) กล่าวว่าบุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม บุคคลที่มีพันธุกรรมร่วมกัน แต่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกันอาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกัน หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกันก็อาจทำให้เกิดบุคลิกภาพต่างกันได้ นอกจากนี้ฮิลการ์ด และแอทกินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ . 2530 : 41 ; อ้างอิงจาก *Hilgard and Atkinson . 1967 : 462*) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคลและวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเขา ส่วนอลพอร์ต (Allport . 1967 : 28) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพเป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจบุคคล และ เป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัย (Traits) ประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ . 2530 : 41 ; อ้างอิงจาก *Ruch . 1953 : 29*) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือตัวเราทั้งตัวหรืออวัยวะที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมานั้น จะเป็นกระจกเงาที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลนั้นๆ

สายสุรี จุติกุล (2511 : 8) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ส่วนต่างๆ ของบุคคลที่ร่วมกันแล้วทำให้บุคคลนั้นแตกต่างบุคคลอื่น ส่วนต่าง ๆ นั้น ได้แก่ อุปนิสัย นิสัยใจคอ ความสนใจ ทักษะวิธี การปรับตัว โครงสร้างของร่างกาย ซึ่งส่วนต่างๆ เหล่านี้จัดเป็นลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคลและเชดคักดี โฆวาสินธุ์ (2520 : 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น

2.2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพประกอบด้วย พันธุกรรมสิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1. พันธุกรรม สิ่งที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูง ต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี ศรีษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะทางกายเหล่านี้เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2. สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และบุคลิกภาพ สำหรับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อพัฒนาการทางกาย จิตใจ และบุคลิกภาพ คือบุคคลอื่นๆ รอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคนและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่นๆ นี้จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทักษะ และพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของมนุษย์ แสดงถึงระดับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ว่าระยะสำคัญของพัฒนาการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตวัยเด็กเป็นส่วนมาก

อีริกสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 42 ; อ้างอิงจาก Erikson.1959 : 88 -94) เชื่อว่าการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์นั้น มิได้หยุดยั้งแต่วัยเด็ก แต่จะมีการพัฒนาลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพอย่างเป็นลำดับ ตลอดชีวิตของบุคคลแต่ละบุคคล

กาญจนา คำสุวรรณ (2524 : 1954 - 195) ได้กล่าวถึงลักษณะของประสบการณ์ที่มีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคลไว้ดังนี้

1. ประสบการณ์รวมทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกันหรือต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามความเชื่อ ทักษะ ค่านิยม ประเพณี และคำสอนของสังคมนั้น

2. ประสบการณ์เฉพาะตัว เป็นอิทธิพลที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ ผู้ปกครองที่แตกต่างกัน มีผลให้บุคคลแต่ละคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน ผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูที่เหมาะสม ได้รับความรัก เอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจก็จะพัฒนาบุคลิกภาพไปในทางที่เหมาะสมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผลและมองโลกในแง่ดี ในขณะที่ผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย หรือเข้มงวด จะมีบุคลิกภาพไปในทางตรงกันข้าม มีความก้าวร้าว ไม่ไวใจคน หวาดระแวงและมีทัศนคติไม่ดีต่อสังคม

ฉลอง ภิมย์รัตน์ (2521 : 29 - 30) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมี 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1. องค์ประกอบด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จาก พ่อ แม่ หรือบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้าน รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาทและระบบโลหิต ซึ่งเป็นลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

2. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และสภาพวัฒนธรรม ประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลิกภาพของตนแตกต่างกัน

นอกจากนี้ มูส และมูส (จรรยา เกษศรีสังข์ . 2537 : 106 ; อ้างอิงจาก Moos and Moos. 1968 : 1 - 2) กล่าวว่า บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล บรรยากาศในครอบครัว และการเผชิญปัญหา มีความสัมพันธ์กัน เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพก้าวร้าว มีความขัดแย้งในใจ มักจะมาจากครอบครัวที่ปฏิเสธไม่ยอมรับบุตรหรือธิดา ครอบครัวที่ปล่อยปละละเลยบุตรมากเกินไป หรือครอบครัวที่ควบคุมบุตรธิดามากเกินไป ทำให้บุตรหรือธิดาที่เป็นสมาชิกของครอบครัวนั้นมีวิธีการเผชิญปัญหาที่ไม่เหมาะสม เช่น มักจะแสดงอารมณ์โกรธ สู้โดยไม่มีเหตุผล หรือบางครั้งอาจจะใช้วิธีการหลีกเลี่ยงในการเผชิญปัญหา ส่วนครอบครัวที่มีบรรยากาศของความรักเอื้ออาทร ให้ความอบอุ่น ให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแลบุตรธิดา สมาชิกของครอบครัวนั้นก็就会有ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก มีเหตุผล มีความสามารถในการตัดสินใจ พิจารณา ข้อดี - ข้อเสีย ก่อนลงมือกระทำหรือตัดสินใจ ซึ่งผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวและอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบสู้โดยคำนึงถึงเหตุผลประกอบ

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพจะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพประกอบด้วย พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลได้รับ

2.2.1.3 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพ

แบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1906 อันเนื่องมาจาก โรสแมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่า มีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขาพบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นจะมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบแก้วอี้เท่านั้น แสดงว่า คนไข้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแก้วอี้แต่ตรงขอบแก้วอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่า คนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่งมักจะนั่งแก้วอี้แค่ตรงขอบเพื่อจะได้ลุกขึ้นได้โดยเร็ว คล้ายกับลักษณะของคนพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่า น่าจะมีบุคลิกบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่าผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่า เป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่า การมีคอเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน

และความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่า มีบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมา เขาให้เชื่อว่าบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพตรงกันข้าม เรียกว่า เป็นบุคลิกภาพแบบบี การค้นพบ บุคลิกภาพแบบเอ นั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญ เพราะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นปัจจัยเสี่ยงกว่าปัจจัย ทางกายภาพทุกปัจจัย เปรียบเทียบระหว่างผู้ที่เป็โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันใน หลอดเลือดสูงกับคนที่มิบุคลิกภาพแบบเอแล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สุด ของการเกิดโรคหัวใจ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 ; อ้างอิงมาจาก รังสิต ห่มระฤก . 2532 : 10)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี นั้น ฟรีแมน และโรสแมน (Feiedman and roseman. 1974 : 164) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ และ บุคลิกภาพแบบบี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเอ (typ A Behavior Personality) หมายถึง บุคลิกภาพเร่งรีบ ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบให้ทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกว่ เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฝ่าอุปสรรค ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ไ้กับการทำงานล่าช้า มีความ ต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบบี (type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคลิก ภาพที่มีการผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเฉื่อย ๆ เหนื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนและ ดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฝ่าฝืนอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และไม่ค่อยชอบการทำงานใน เวลาอันรีบด่วน

2.2.1.4 การวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

แบบวัดบุคลิกภาพทั้ง 2 แบบนี้ในปัจจุบันมี 3 แบบวัดคือ (อัจฉรา วงษ์วัฒนา มงคล. 2533 : 21)

แบบที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview SI) ประกอบด้วย คำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำ ให้คนที่มิบุคลิกภาพแบบเอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขัน อย่างมากแบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

แบบที่ 2 มาตรวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ของแฟรมมิงแฉม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานของตนเอง เช่นเดียวกับแบบที่ 1 ประกอบด้วย คำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกว่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ ว่มีความกดดันในการทำงาน

แบบที่ 3 แบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ Jas) เป็นแบบสอบถามแบบรายงานตนเอง ซึ่ง อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 21) และ ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2533 : 8 – 9) ได้ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบวัดที่คล้ายกับแบบวัดแบบแรก แต่ได้ดัดแปลงให้เป็นแบบสอบถามแบบปรนัย ได้วิเคราะห์ คุณภาพแล้วปรากฏว่ คนที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามนี้สูงจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ส่วน ผู้ที่ได้คะแนนแบบวัดนี้ต่ำจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี แบบวัดนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถาน

การต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงานและสถานการณ์การแข่งขัน

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

งานวิจัยในประเทศ

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 126 – 127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 และไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ในการศึกษาจิตลักษณะพื้นฐานนั้น ศึกษาจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มากกว่าผู้ที่ไม่มีความพฤติกรรมการศึกษาต่อ โดยเฉพาะในกลุ่มคนโสด ส่วนกลุ่มคนที่มีครอบครัวและมีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบบี

ชมพูนุช พงษ์ศิริ (2535 : 73 – 74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2, 3 และ 4 จำนวน 230 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล บุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และชั้นปี ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยสูงกว่าแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพแบบกระตือรือร้น ชอบความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ชอบการรอคอย ส่วนบุคลิกภาพแบบบีเป็นบุคลิกภาพที่มีการผ่อนคลาย ไม่ชอบการเร่งรีบ ไม่ชอบต่อสู้แข่งขัน อดทนรอคอยได้ ซึ่งบุคลิกภาพทั้งสองแบบย่อมที่จะมีผลต่อสภาพจิตใจของบุคคล รวมทั้งความล้มเหลวและความสำเร็จทางการเรียนที่แตกต่างกันไปตามลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

งานวิจัยในต่างประเทศ

จากการศึกษาของ บูลเมนทอลล์ (ชมพูนุช พงษ์ศิริ . 2535 : 28 ; อ้างอิงจาก *Blumenthal* . 1978 : 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ของนักเรียนชาย และนักเรียนหญิง พบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะเป็นบุคลิกภาพที่มีความเครียดสูงกว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบบี

เคลลี และฮุสตัน (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล . 2533 : 19 ; อ้างอิงจาก *Kelly and Housto* . 1985) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ทำงานนอกบ้าน พบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบบี และจากการศึกษาโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงาน พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีแนวโน้มว่าจะมีชั่วโมงการทำงานต่ออาทิตย์มากกว่า และรายงานว่ามีความสับสนใน

บทบาทการทำงาน ความตึงเครียดในการทำงาน และต้องการประสบการณ์การทำงานมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

สตรูป และโบลันด์ (Strube and Boland . 1968) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ได้รับความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง แต่จะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลาง แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบีนั้น ความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกัน และความยากของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

2.2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว

งานวิจัยในประเทศ

พิระพรต หุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามสายงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่งแล้ว พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 50 – 51) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 สรุปผลการวิจัยได้ว่า ข้าราชการครูในเขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานระดับสูง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและเงินเดือน ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัยการยอมรับนับถือและรับผิดชอบ

ชลิต พูลศิลป์ (2526 : 46) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน ส่วนเพศและวุฒิทางการศึกษา ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของครู

วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 131 - 132) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 318 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขตต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี

ความพึงพอใจในการทำงานทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษาไม่พบว่าแตกต่างกัน

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 74 – 76) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน

โชคดี รักทอง (2531 : 162 - 164) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามทฤษฎีการจูงใจและทางอ้อม หรือปัจจัยห้าของเฮิร์ชเบอร์ก เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามตัวแปร สถานภาพ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาโดยรวมพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการและบุคลากรฝ่ายบริหารในด้านฐานะอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นชายและหญิงแตกต่างกันความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุน้อย กับอายุมาก แตกต่างกัน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์น้อยกับที่มีประสบการณ์มากไม่แตกต่างกัน

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 165 – 167) ได้ศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และอาจารย์ ผลการศึกษาปรากฏว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมากคือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยห้าจันได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่นๆ ของแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการนิเทศงานและเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยห้าจันส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 – 82) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า และสถานภาพสมรส จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่่อมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ รายได้ ประสบ

การณีน้อยกว่า และสถานภาพโสดด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์สูงกว่า 21 ปี ขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอสแมน และคนอื่นๆ (Haussman and others.1976 : 338 – 341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำการงานการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุขพบว่า โครงสร้างของหน่วยงานบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

คูเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and others. 1979 : 117 – 125) พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ อายุ เพศ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอกได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาสการเลื่อนขั้นตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน

เบดนาร์ (Bednar. 1981 : 4260 – A) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาองค์ประกอบทุกด้านของความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและการเลื่อนขั้น นำมาเปรียบเทียบกับสถานภาพการสมรส ครอบครัว เพื่อนและการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนตัวในทางบวก และความพึงพอใจในงานด้านใดด้านหนึ่งมีผลให้เกิดความพึงพอใจในด้านอื่นๆ ด้วย และพบอีกว่าเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

โคเออร์เนอร์ (Koerner. 1981 : 43 – 48) ซึ่งได้ทำการศึกษากับกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ได้แก่ ความพอใจในงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน สมรรถนะผลทางการศึกษา และการรับรู้พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้ให้ผลการศึกษาพบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติ

กาซีล (อุบล ภัตตะ. 2535 : 19 ; อ้างอิงจาก Gaziel. 1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขศาสตร์กับตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีการศึกษาสูงและประสบการณ์ทำงานสูงอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงกันข้าม ใน

ด้านปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ทำนายความพึงพอใจได้สูง ส่วนปัจจัยสุขศาสตร์นั้น นโยบายการบริหารเงินเดือน เงื่อนไขในการทำงานทำนายความพึงพอใจได้สูง ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขศาสตร์ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่า 40 เปอร์เซนต์

แรดดี (อุบล ภัทระ. 2535 : 19 ; อ้างอิงจาก Rady. 1986) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับความพึงพอใจในพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาในรัฐมิชิแกนวิสคอนซินและอินเดียน่าตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า ครูที่มีอายุราชการมากจะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่มีอายุราชการมากจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและนักเรียนดีกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย พิคคาร์

ด (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2531 : 58 ; อ้างอิงจาก Picard. 1968) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อย จะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

สรุป จากงานวิจัยจะเห็นว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

งานวิจัยในประเทศ

เวช ศรีละมูล (2523 : 34 – 35) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ฐานะอาชีพ ความเป็นอยู่

ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อจำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา ปรากฏว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่อยู่ภายใต้หัวหน้าคณะวิชาแบบต่างๆ นั้น มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน

มาณี ไชยธีรานุวัตร และคนอื่นๆ (อุบล ภัทระ. 2535 : 20 อ้างอิงจาก มาณี ไชยธีรานุวัตร. 2524) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลตามแนวทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2523 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2524 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จนทำให้คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยหรือย้ายโอนหน่วยงานก็คือ นโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างการบริหารงานของอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา โอกาสในการศึกษาต่อ โอกาสในการปฏิบัติงานที่สำคัญ การถืออาวุโสและคุณวุฒิ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถ สภาพความแออัดของที่ทำงาน ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับนักศึกษา เพื่อนอาจารย์และผู้บริหาร รายได้ส่วนปัจจัยที่เป็นสิ่ง

จงใจทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พอใจในการทำงานมากที่สุด คืองานการสอนตรงกับแขนงวิชาที่จบ การศึกษามา หรือตรงกับความถนัดที่ตนมีอยู่

ชนินทร์ เกตุขำ (2532 : 143 - 146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ในด้านจัดสายการบังคับบัญชา ด้านการมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการจูงใจในด้านการให้มีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้การยกย่องชมเชย และด้านการให้การยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อย สำหรับความคิดเห็นของครูอาจารย์ระหว่างโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ในทุกด้านรวมกัน พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

เซอร์จิโอวันนี (ชนินทร์ เกตุขำ. 2532 : 50 ; อ้างอิงจาก *Sergiovanni. 1967*) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครู จำนวน 3,382 คน ที่เมือง มอนโร มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติของครูมีสูง ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่ทำให้ครูมีทัศนคติที่ต่ำ คือ สภาพแวดล้อมจากการทำงาน และสิ่งที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจซึ่งอยู่ในระดับที่ครูสามารถรับได้ คือความยุติธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพที่ดีของที่ทำงาน

โสภณ สดสวาท (Sudsawad. 1980 : 964-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่วัดความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของประเทศไทย 2 แห่ง คือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจ ในปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงาน และเงินเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่พึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กแล้วปรากฏว่า การวิจัยครั้งนี้สนับสนุนทฤษฎีดังกล่าว แต่มีส่วนเบี่ยงเบนบ้าง เนื่องจากมีความแตกต่างกันในเรื่องวัฒนธรรมและอาชีพ

อลูโค (Aluko. 1983 : 1509 - A) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง จำนวน 252 คน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม OCDQ และแบบศึกษาองค์ประกอบของงาน การศึกษาพบว่าการจัดสินใจระบุแบบของบรรยากาศองค์การว่าเป็นแบบใดแบบหนึ่ง เป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก สภาพแวดล้อมทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงานมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ และบรรยากาศองค์การมหาวิทยาลัยไนจีเรียโดยรวม ไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จที่ดีของอาจารย์แต่ละคน

จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2.2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรด้านครอบครัว

ฐานะทางเศรษฐกิจกับแรงจูงใจในการทำงาน

รายได้ต่อเดือนหรือเงินเดือนเป็นผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน มีความ(ส)ลัษณ์ข้ออื่นอีกทั้งมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ ตั้งแต่ความต้องการทางด้านสรีรศาสตร์ไปถึงความต้องการที่สูงขึ้นไปตามลำดับขั้น (ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2528 : 113)

จากการศึกษาของกองสุศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203-204) สรุปว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงาน และมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่า นอกจากนี้ ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 : 112) ได้ศึกษาคุณภาพของครูประถมศึกษาโดยพิจารณารายได้ รายจ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีรายได้สูง และรายจ่ายต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 96) ที่ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญ ได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยของ พรทิพย์ อุ่นโกมล (2532 : 75) ที่พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค ส่วนทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2528 : 68-69) ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย ในจังหวัดลำปาง พบว่า รายได้ประจำไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย

ฐานะทางเศรษฐกิจหรือรายได้เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ดังนั้นถ้าบุคคลได้รายได้หรือผลตอบแทนสูงจากการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

จากผลการวิจัยของจารุวรรณ ศรีสว่าง (2542 : 71-72) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ครูที่มีหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิต แสดงว่าครูที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวมีแนวโน้มสุขภาพจิตดี ทั้งนี้เพราะการดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลพ่อแม่ บุตรธิดา หรือสามีภรรยา อันเป็นบุคคลใกล้ชิดและเป็นที่ยรัก ทำให้ครูมีความอบอุ่น มีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน สามารถระบายความทุกข์หรือปัญหาจากการทำงานได้ด้วย ส่งผลให้ครูมีสุขภาพจิตดี ส่วนครูที่มีค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน และค่าผ่อนรถ ไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิต ทั้งนี้เพราะถ้าหากครูมีรายได้ดีเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ครูก็

จะไม่เครียด มีความสุข แต่ถ้าครูมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ครูก็จะมีชีวิตที่มีความทุกข์ ส่งผลให้ครูมีสุขภาพจิตไม่ดี

สรุปได้ว่าภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีผลต่อการทำงาน เนื่องจากถ้าบุคคลมีความสุขในการมีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว บุคคลนั้นก็จะมีสุขภาพจิตดีส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพด้วย

สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

จากผลการวิจัยของรูบินและแมคเนล (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 19 ; อ้างอิงจาก Rubin and Mcneil. 1981) พบว่าครอบครัวที่บิดามารดามีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความยืดหยุ่น มีความมั่นใจตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุตร โดยการแสดงการยอมรับในตัวเด็ก เน้นการใช้เหตุผล ให้ความรักความเอาใจใส่ กำหนดมาตรฐานและขอบเขตการกระทำไว้กว้างๆ ไม่ใช้อำนาจขู่บังคับตลอดจนให้ความสนใจสิ่งต่างๆ อยู่แวดล้อมเด็ก เช่น เพื่อน กิจกรรมที่เด็กกระทำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เด็กมีแนวโน้มที่จะเป็นคนยืดหยุ่น มีอารมณ์มั่นคงไม่โลเลและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนเซคาส และชวอลป์ (Pinyuchon 1992 ; citing Cecas and Schwalbe. 1986) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบิดามารดาและความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น โดยศึกษาจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตรวัยรุ่นตอนปลาย จำนวน 128 ครอบครัว พบว่า การรับรู้ต่อพฤติกรรมของบิดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่นมากกว่าการรับรู้พฤติกรรมของมารดา และสัมพันธภาพระหว่างบุตรกับบิดามารดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของเพศชายมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้สมพิศ ไชยกิจ (2536 : 99-100) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนราธิวาส พบว่า นักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ปกครองกับสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะกล้ากระทำการต่างๆ อย่างมีเหตุผลซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยจะเห็นได้ว่า ทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพภายในครอบครัว ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก

2.2.2.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ บริษัท ไหมทอง จำกัด

ข้อมูลของบริษัท

เริ่มก่อตั้ง : 7 ก.ค. 2525

อัตราส่วนการถือหุ้น : เครือสหพัฒน์ 51 %

อีโคโนมิญี่ปุ่น 49 %

ทุนจดทะเบียน : 100 ล้านบาท

สถานที่ตั้ง : สำนักงานใหญ่และโรงงานที่สาทรประดิษฐ์

11 ถ.สาธุประดิษฐ์ แขวงช่องนนทรี

เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

โรงงานบางพลี

88 ม.4 ถ.บางนา-ตราด กม.23

ด.บางเสาธง อ.บางพลี

จ.สมุทรปราการ 10540

ผลิตภัณฑ์ : ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปบุรุษและสตรี

กำลังการผลิต : 1,200,000 ตัว ต่อปี

(ผลิตส่งออก 400,000 ตัว ขายในประเทศ 800,000ตัว)

จำนวนพนักงาน: 1200 คน



บทที่ 3
การดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 781 คน เป็นชาย 79 คน หญิง 702 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 265 คน เป็นชาย 27 คน หญิง 238 คน มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane.1970:582) ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร โดยใช้เพศเป็นชั้น (Strata) โดยมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. จำแนกจำนวนพนักงาน 781 คน แบ่งเป็นพนักงานชาย 79 คน และพนักงานหญิงจำนวน 702 คน
2. ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของประชากรจากค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 265 คน ผู้วิจัยใช้สัดส่วนประชากร : กลุ่มตัวอย่าง = 3 : 1 เป็นพนักงานชายจำนวน 27 คน และพนักงานหญิงจำนวน 238 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ชาย	79	27
หญิง	702	238
รวม	781	265

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพฯ ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพ รายได้ และภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตัวอย่าง แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามด้านส่วนตัวของพนักงาน เมื่ออ่านข้อความแล้ว กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน [] หน้าข้อความดังกล่าว

1. เพศ

[] ชาย [] หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

[] ประถมศึกษาปีที่ 6 [] มัธยมศึกษาตอนต้น

[] มัธยมศึกษาตอนปลาย [] ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

[] ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

[] พนักงานระดับปฏิบัติการ [] พนักงานระดับหัวหน้างาน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน ปี

6. รายได้ ต่อเดือน (รายได้รวม)

6. ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

[] การดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง

[] ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว

[] ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน

[] ค่าผ่อนรถ

[] ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาจากนิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ของ (Jenkins Activity Survey) ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ลักษณะของแบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่าน แต่บางครั้งไม่ตรงกับการกระทำของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอย่างรวดเร็ว					
(00)	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลผล

ผู้มีบุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 51 - 100 คะแนน

ผู้มีบุคลิกภาพแบบบี หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 1 - 50 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวของประกายทิพย์ พิชัย (2539 : 82-83) และระจิตรแก้ว เล็กอุทัย (2542 : 131-133) และผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว โดยลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน

5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

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

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	<u>พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติกับสมาชิกในครอบครัว</u> ท่านไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว					
(00)	<u>พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติกับพนักงาน</u> สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติตามคำสั่งของท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (Best. 1981 : 204-205)

คะแนนเฉลี่ย	3.75 - 5.00	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวดี
	2.26 - 3.74	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิก ในครอบครัวปานกลาง
	1.00 - 2.25	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิก ในครอบครัวไม่ดี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของอุบล ภัตตะ(2538) ศรีรัตน์ บุญอริยะ(2538) โชติเกิดบัณฑิต(2539) และอรนิตย์ ญาณศิริ(2539) ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

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

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	<u>ด้านบรรยากาศในการทำงาน</u>					
	<u>สถานที่ทำงาน</u>					
0	สถานที่ทำงานอากาศถ่ายเทได้ สะดวก.....					
	<u>วัสดุและอุปกรณ์</u>					
00	สถานที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์ในการ ทำงานอย่างเพียงพอ.....					
	<u>อัตราค่าจ้าง</u>					
000	หน่วยงานของท่านมีพนักงานเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน.....					
	<u>ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ หัวหน้างาน</u>					
	<u>การปฏิบัติของพนักงานต่อหัวหน้า งาน</u>					
0000	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาทั้งด้าน ส่วนตัวและด้านการทำงานกับผู้บังคับ บัญชาของท่านได้.....					
	<u>การปฏิบัติของหัวหน้างานต่อ พนักงาน</u>					
00000	ท่านเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ เพื่อนร่วมงาน					
000000	ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน..					

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามสิ่ง แวดล้อมในที่ทำงาน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (Best. 1981 : 204-205)

คะแนนเฉลี่ย	3.75 - 5.00	หมายถึง	สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับสูง
	2.26 - 3.74	หมายถึง	สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
	1.00 - 2.25	หมายถึง	สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ถามความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของ อุบล ภัตตะ(2535) ศรีรัตน์ บุญอริยะ(2538) โชติ เกิดบัณฑิต(2539) ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
3. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน

5 ช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

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

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จ ร ิ ง บ้าง	จ ร ิ ง น้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่.....					
00	<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u> งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....					
000	<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u> ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน.....					
0000	<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u> ท่านมีส่วนช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ.....					
00000	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u> ท่านรับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อยสมบูรณ์ทุกอย่าง.....					

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายในทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน (Best. 1981 : 204-205)

คะแนนเฉลี่ย	3.75 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
	2.26 – 3.74	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
	1.00 – 2.25	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบหาความเหมาะสมด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. หาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด สาขาสมุทรปราการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน จากนั้นนำไปตรวจหาคะแนนเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดมาถึงคะแนนต่ำสุด จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test ซึ่งมีค่าระหว่าง 1.75 – 6.21 มาเป็นแบบสอบถาม ในการวิจัย

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจากข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำไปเพื่อขออนุญาตจากกรรมการบริหารบริษัท ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2545 ถึงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2545 โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรจำนวน 265 คน

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา 243 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.70 แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ที่สุด ปรากฏว่าพนักงานตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละในแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 โดยหาความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และบุคลิกภาพ

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deriation) ของแบบสอบถามตอนที่ 3 ,4 และ 5

3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

4. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำแล้วทดสอบด้วย t-test

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์สมมุติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบสมมุติฐานข้อ 1

3.2 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบสมมุติฐานข้อ 2

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อจะให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศชาย
X_2	แทน	เพศหญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	ระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษา
X_5	แทน	ระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา
X_6	แทน	ระดับการศึกษา ระดับอุดมศึกษา
X_7	แทน	ตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ
X_8	แทน	ตำแหน่งงาน พนักงานระดับหัวหน้างาน
X_9	แทน	ประสบการณ์ทำงาน
X_{10}	แทน	รายได้

X_{11}	แทน	ภาระความรับผิดชอบ การดูแลสมาชิกในครอบครัว
X_{12}	แทน	ภาระความรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว
X_{13}	แทน	ภาระความรับผิดชอบ ค่าเช่าบ้าน หรือเช่าซื้อบ้าน
X_{14}	แทน	ภาระความรับผิดชอบ ค่าผ่อนรถ
X_{15}	แทน	ภาระความรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ
X_{16}	แทน	บุคลิกภาพ
X_{17}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
X_{18}	แทน	บรรยากาศในการทำงาน
X_{19}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
X_{20}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปคิตค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. การค้นหาทางตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และภาระความรับผิดชอบ

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และภาระความรับผิดชอบ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน โดยจำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และการะความรับผิดชอบ

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	24	9.9
	หญิง	219	90.1
	รวม	243	100.0
ระดับการศึกษา	ระดับประถมศึกษา	74	30.4
	ระดับมัธยมศึกษา	112	46.1
	ระดับอุดมศึกษา	57	23.5
	รวม	243	100.0
ตำแหน่งงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	283	95.9
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	10	4.1
	รวม	243	100.0
การะความรับผิดชอบ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ดูแลสมาชิกในครอบครัว	166	26.1
	ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	120	18.8
	ค่าเช่าบ้าน หรือเช่าซื้อบ้าน	148	23.3
	ค่าผ่อนรถ	21	3.3
	ค่าใช้จ่ายภายในบ้านเช่าค่าน้ำฯ	181	28.5
	รวมความถี่ที่ตอบ	636	100.0

จากตาราง 2 พบว่า จำนวนพนักงานจากกลุ่มตัวอย่าง 243 คน เป็นพนักงานชาย 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และพนักงานหญิง 219 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานจบการศึกษาในระดับประถมศึกษาจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ระดับมัธยมศึกษาจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 และระดับอุดมศึกษาจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 95.9 และพนักงานระดับหัวหน้างานจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

การะความรับผิดชอบ ซึ่งพนักงานสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ดังนั้น จำนวนคนในการเลือกอาจมากกว่า 243 คน จึงคิดค่าร้อยละจากความถี่ที่ตอบทุกข้อ ทั้งหมด คือ 636 คน พบว่า การะความรับผิดชอบในการดูแลสมาชิกในครอบครัว 166 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว 120 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ค่าเช่าบ้านหรือเช่าซื้อบ้าน 148 คน คิดเป็นร้อยละ

23.3 ค่าผ่อนรถ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่นค่าน้ำ ค่าไฟ 181 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5

ตอนที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ รายได้ บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ รายได้ บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
อายุ	25.69	4.12	วัยผู้ใหญ่
ประสบการณ์ทำงาน	4.30	3.61	ประสบการณ์น้อย
รายได้	6787.85	3936.57	รายได้ต่ำ
บุคลิกภาพ	67.43	47.43	บุคลิกภาพแบบเอ
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว	39.31	4.54	สัมพันธภาพดี
บรรยากาศในการทำงาน	48.40	9.99	บรรยากาศปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	24.70	5.84	สัมพันธภาพปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	18.70	3.17	สัมพันธภาพปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ($\bar{X}$ =25.69) ประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ($\bar{X}$ =4.30) รายได้ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ =6787.85) บุคลิกภาพ แบบเอ ($\bar{X}$ =67.43) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ =39.31) บรรยากาศในการทำงาน ปานกลาง ($\bar{X}$ =48.40) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =24.70) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =18.70)

ตอนที่ 4 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพ ด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน กับแรงจูงใจในการทำงาน



ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	Y
X1	1.00	-1.00**	.035	-.204**	-.186**	-.007	-.170*	.170*	.064	.118	-.008	-.054	.170*	.059	.133*	.048	.000	-.107	.132*	.0215**	.108
X2		1.00	-.035	.204**	-.186**	.007	.170*	-.170*	-.064	-.118	.008	.054	-.170*	-.059	-.133*	-.048	.000	.107	-.132*	-.215**	-.108
X3			1.00	.088	-.330**	.283**	-.340**	.340**	-.667**	.403**	-.003	-.119	-.076	-.008	.044	.144	-.002	-.055	.073	.063	.104
X4				1.00	-.556**	-.364**	.078	-.078	-.004	-.248**	.065	.114	.021	.084	-.002	-.033	-.117	.096	.091	-.099	.007
X5					1.00	-.572**	.164*	-.164*	-.154*	-.329**	.040	.089	.127*	.041	.102	.061	.092	.087	-.023	.089	-.024
X6						1.00	.261**	.261**	.177**	.613**	-.109	-.212**	-.163*	-.129*	-.112	-.036	.012	-.193**	-.063	-.001	.020
X7							1.00	-.100**	-.384**	-.430**	.069	.025	.021	-.004	.006	-.024	.010	.058	.045	-.046	-.206**
X8								1.00	.384**	.430**	-.069	-.025	-.021	.004	-.006	.024	-.010	-.058	-.045	.046	.206**
X9									1.00	.398**	-.024	.144*	-.006	-.008	.014	.121	-.074	-.142*	-.069	.020	.096
X10										1.00	-.100	-.212**	-.183**	-.075	-.119	-.001	.030	-.232**	-.016	.033	.124*
X11											1.00	.181**	.025	-.008	-.077	-.008	.044	.123*	.130*	.227**	.120
X12												1.00	.181**	.054	.191**	.073	.153*	.081	.043	.046	.150*
X13													1.00	.059	.217**	-.006	.185**	.123*	.021	.084	.100
X14														1.00	.133*	.036	-.044	-.003	-.014	-.002	.067
X15															1.00	.039	.069	-.065	-.003	.033	.102
X16																1.00	.080	-.132*	.076	.203**	.242**
X17																	1.00	.064	.143*	.138*	.191**
X18																		1.00	.226**	.128*	.230**
X19																			1.00	.370**	.420**
X20																				1.00	.589**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรภายในระหว่างตัวพยากรณ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับหัวหน้างาน (X_8) รายได้ (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) บุคลิกภาพ (X_{16}) สัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) บรรยากาศในการทำงาน (X_{18}) สัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{19}) และสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{20})

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (X_7)

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) การศึกษาระดับประถมศึกษา (X_4) ระดับมัธยมศึกษา (X_5) ระดับอุดมศึกษา (X_6) ประสบการณ์ทำงาน (X_9) การดูแลสมาชิกในครอบครัว (X_{11}) ค่าเช่าบ้านหรือเช่าซื้อบ้าน (X_{13}) ค่าผ่อนรถ (X_{14}) และค่าใช้จ่ายภายในบ้านเช่นค่าน้ำ ค่าไฟ (X_{15})

ตอนที่ 5 แสดงผลการศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นเกณฑ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	5	14918.287	2983.657	30.709**
Residual	174	16905.513	97.158	
Total	179	31823.800		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรอิสระได้ 5 ตัวแปร ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₂₀	1.889	.256	.450	.589	.347	94.695**
X ₂₀ X ₁₉	.493	.139	.216	.628	.394	57.656**
X ₂₀ X ₁₉ X ₇	-12.211	3.387	-.200	.657	.432	44.633**
X ₂₀ X ₁₉ X ₇ X ₁₈	.206	.077	.155	.669	.448	35.497**
X ₂₀ X ₁₉ X ₇ X ₁₈ X ₁₆	.268	.103	.150	.685	.469	30.709**
R = .685						
R ² = .469						
SE = .103						
a = 50.976						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์โดยนำตัวพยากรณ์เข้าสมการถดถอยที่ละตัวแปร จนถึงที่สุดพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X₂₀) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X₁₉) ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ (X₇)) บรรยากาศในการทำงาน (X₁₈) และบุคลิกภาพ (X₁₆) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานได้ร้อยละ 46.90

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 50.976 + 1.889 X_{20} + .493 X_{19} - 12.211 X_7 + .206 X_{18} + .268 X_{16}$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .450 X_{20} + .216 X_{19} - .200 X_7 + .155 X_{18} + .150 X_{16}$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพฯ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กันแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ขอบเขตของการศึกษา

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพฯ จำนวน 781 คน เป็นชาย 79 คน และหญิง 702 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพฯ จำนวน 265 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ของยามาเน่ (Yamane.1970:582) เป็นชาย 27 คน หญิง 238 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากจำนวนประชากร โดยใช้เพศเป็นชั้น (Strata)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพ รายได้ และภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นคิดเป็นร้อยละ .7830

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นคิดเป็นร้อยละ .7628

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

จำนวน 29 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นคิดเป็นร้อยละ .8286

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

จำนวน 34 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นคิดเป็นร้อยละ .8679

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำไปเพื่อขออนุญาตจากกรรมการบริหารบริษัท ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่าง วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2545 ถึงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2545 โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรจำนวน 265 คน

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 243 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.70 แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าพนักงานตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปคิดค่าร้อยละ

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถาม

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. การค้นหาทางตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

สรุปผลการการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน มี 8 ตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งงาน พนักงานระดับหัวหน้างาน (X_8) รายได้ (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) บุคลิกภาพ (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) บรรยากาศในการทำงาน (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{19}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{20})

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงาน มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (X_7)

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน มี 11 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) การศึกษาระดับประถมศึกษา (X_4) ระดับมัธยมศึกษา (X_5) ระดับอุดมศึกษา (X_6) ประสบการณ์ทำงาน (X_9) ภาระความรับผิดชอบในการดูแลสมาชิกในครอบครัว (X_{11}) ค่าเช่าบ้านหรือเช่าซื้อบ้าน (X_{13}) ค่าผ่อนรถ (X_{14}) และค่าใช้จ่ายภายในบ้านเช่นค่าน้ำ ค่าไฟ (X_{15})

4. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มี 5 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{19}) ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ (X_7) บรรยากาศในการทำงาน (X_{18}) และบุคลิกภาพ (X_{16}) ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 46.90

5. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 50.976 + 1.889X_{20} + .493X_{19} - 12.211X_7 + .206X_{18} + .268X_{16}$$

5.2 สมการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .450 X_{20} + .216 X_{19} - .200 X_7 + .155 X_{18} + .150 X_{16}$$

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพฯ อภิปรายได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน มี 8 ตัวแปร อภิปรายได้ดังนี้

1.1 ตำแหน่งงาน ในระดับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าในการทำงาน พนักงานทุกคนมีความคาดหวังกับตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานทุกคนทำงานเพื่อต้องการความก้าวหน้าในการงาน ต้องการมีบทบาทในการทำงาน

ต้องการความสำเร็จในการทำงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้างานนั้นให้ผลตอบแทนตามที่พนักงานคาดหวังเอาไว้ ดังที่ สเตร้าส์และเซย์ลส์ (Strauss and Sayles. 1960 : 119-121) กล่าวว่า คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งได้แก่การมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือมีความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระพรต หุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจไม่ต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามสายงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงาน และระดับตำแหน่งงานแล้ว พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

1.2 รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพราะว่ารายได้เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการดำรงชีวิตของพนักงาน พนักงานทุกคนต้องการผลตอบแทนที่ดีและคุ้มค่ากับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพวัลย์ สุชาติ (2530 : 45-46) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ พบว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นคำตอบแทนที่เกิดจากการประเมินผลรายได้กับปริมาณงานที่ทำ ดังนั้นถ้ารายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพแล้ว ย่อมให้เกิดความไม่พอใจตามมา อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และ ลอค (ผานิต สุกุลวัฒน์ 2537 : 22 ; อ้างอิงจาก Locke. 1976) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมเพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ภาระความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าภาระความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานต้องมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต้องทำงานเพื่อส่งเสียเลี้ยงดูครอบครัว และเมื่อพนักงานมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับศุสึมาน นฤมล (2530 : 204) กล่าวว่า เงินเป็นยอดปรารถนาของทุกคน รายได้ที่สูงเป็นสิ่งจูงใจภายใต้ข้อจำกัดและภาวะเศรษฐกิจที่กดดันเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว

1.4 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ คือ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้ออกงานที่ล่าช้าและต้องรอคอย คือต้องเร่งรีบในการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานและให้งานทันเสร็จในเวลาที่กำหนด ซึ่งคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีแรงจูงใจในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสตรูปและโบแลนด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล.2533 : 19-20 ; อ้างอิงจาก Stube and Boland 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อรับรู้สาเหตุของการ

กระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี พบว่า กลุ่มมีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว และสอดคล้องกับการศึกษาของ ไตรเวอร์และไวน์ดเนอร์ (1987 : 204) พบว่า เด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะทำงานสำเร็จมากกว่าเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ บี และมีความพยายามเพื่อให้งานสำเร็จมากกว่า

1.5 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าในการทำงานของพนักงาน หากพนักงานมีสัมพันธภาพภายในครอบครัวที่ดี ภายในครอบครัวมีความรัก ความอบอุ่น เอาใจใส่ซึ่งกันและกันและให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาเวลาที่มีปัญหา จึงเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ โรเซนและดีแอนเดอร์ (มาริสสา รัชูปัตย์. 2532 : 35-37 ; อ้างอิงจาก *Rosen and D'Andrade*.1959) พบว่าสัมพันธภาพระหว่างครอบครัวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจไม่สัมพันธ์

1.6 บรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ สถานที่ทำงานต้องมีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอกับจำนวนพนักงาน สถานที่ทำงานต้องสะอาดเรียบร้อย จัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบทำให้สภาพที่ทำงานน่าอยู่ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ตลอดจนด้านวัสดุ อุปกรณ์ต้องมีคุณภาพดี มีจำนวนเพียงพอ สามารถอำนวยความสะดวกให้การทำงานได้เร็วขึ้น และจำนวนพนักงานจะต้องมีเพียงพอต่องาน โดยการจัดสรรอัตรา ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งคูเปอร์ (อังคณา โกสิยสวัสดิ์ , 2534 :27 ; อ้างอิงจาก *Cooper* . 1958) ฟรายด์ แอนเดอร์ และพิกเกิล (freid iander and pickle. 1968 : 195) และสุพัตรา สุภาพ ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญ คือ สถานที่ทำงานต้องเหมาะสมถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอมีคุณภาพดี และมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ พร้อม อันจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

1.7 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าถ้าพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจ มีความมั่นใจในการทำงาน และทำงานได้เต็มความรู้ ความสามารถ ท่วมเทเวลาให้กับงานได้เต็มที่ ซึ่ง เฟรนซ์ (อังคณา โกสิยสวัสดิ์. 2534 ; อ้างอิงจาก *French*. 1964) ได้ให้ความเห็นว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ มีใจเป็นธรรม และประทวน โคตรสาร (2535 : 204 – 209) ได้เสนอการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลต่อ

ความสำเร็จขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึก แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.8 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญมาก เพราะการทำงานจะสำเร็จลงได้ผู้ร่วมงานทุกคนจะต้องช่วยเหลือกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีกัน เมื่อมีปัญหาทุกคนก็จะต้องแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ทำอยู่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ดังที่บาร์นาร์ด (Bardnard. 1974 : 142-148) กล่าวว่าองค์ประกอบด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และสุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรือหนึ่งงาน ซึ่งโดยทั่วไปมนุษย์จะชอบอยู่กับคนอื่นและไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับ การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงาน

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงาน มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับพนักงานปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้แสดงว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจในการทำงานน้อย เพราะพนักงานไม่ต้องการความรับผิดชอบ ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในการทำงาน ทำงานไปตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน ทำให้พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลิต พูลศิลป์ (2526 : 46) พบว่าตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 11 ตัวแปร อภิปรายได้ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน แสดงว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าเพศชายบางคนอาจจะมีแรงจูงใจมาก บางคนอาจจะมีแรงจูงใจน้อย และเพศหญิงบางคนอาจจะมีแรงจูงใจมาก และบางคนอาจจะมีแรงจูงใจน้อย ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงานใกล้เคียงกัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปลายมาศ ขุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาพบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และอุบล ภัตตะ (2534 : 24) กล่าวว่า ความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศลดน้อยลง แต่ความแตกต่างระหว่างเพศ ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตใจ และ พฤติกรรม

3.2 อายุ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานอายุมากบางคนมีแรงจูงใจมาก บางคนมีแรงจูงใจน้อย และพนักงานอายุน้อยบางคนมีแรงจูงใจมาก บางคนมีแรงจูงใจน้อย ซึ่งทั้งพนักงานที่มีอายุมากและพนักงานที่มีอายุน้อย ต่างก็มีความรับผิดชอบต่องานไม่แตกต่างกัน บางคนอายุมาก ความสำเร็จมาก บางคนอายุน้อยและความสำเร็จมาก จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62-68) ที่ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า อายุ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และงานวิจัยของ พิศพรต หุ่นเจริญ (2525 : 46) มาดา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : ~57-58 ; อ้างอิงจาก *Mataheru*. 1985) และโชติ เกิดบัณฑิต มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และ ยนต์ ชุ่มจิตร (2520 : 39-40) พบว่า สุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อายุไม่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครู

3.3 ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานบางคนที่มีการศึกษาสูงอาจมีแรงจูงใจในการทำงานมากหรือน้อยก็ได้ และบางคนมีระดับการศึกษาต่ำ อาจมีแรงจูงใจสูงหรือต่ำก็ได้ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันและลักษณะงานที่ทำก็ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังที่วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 131-132) และ ชลิต พูลศิลป์ (2532 : 46) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ระดับการศึกษาต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิต พูลศิลป์ (2526 : 46) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์เบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำนนอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน ส่วนเพศและวุฒิการศึกษา ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของครู

3.4 ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากอาจมีแรงจูงใจในการทำงานมากหรือน้อยก็ได้ และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอาจมีแรงจูงใจในการทำงานมากหรือน้อยก็ได้เช่นเดียวกัน ซึ่งการมีแรงจูงใจมากหรือน้อยอาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง บางคนอาจได้รับการสนับสนุนจนได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น แต่ในขณะที่บางคนอาจจะมีประสบการณ์มากกว่าหรือน้อยกว่าแต่ความรับผิดชอบงานไม่เท่ากัน จึงทำให้ประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47-50) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 3 แล้ว พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัย ของ อเนก สงสุวรรณ (2533 : 80) ที่พบว่า ประสบการณ์ทำงานไม่ส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน และงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย (2518 : บทคัดย่อ) ที่

ศึกษาพบว่า อายุราชการไม่ทำให้ความรู้สึกต่อองค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

3.5 / ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีภาวะความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว ภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ภาวะความรับผิดชอบค่าเช่าบ้านหรือเช่าซื้อบ้าน ภาวะความรับผิดชอบค่าผ่อนรถ และภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในบ้านเช่นค่าน้ำ ค่าไฟฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงาน หรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็ได้ ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ไม่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะให้ความสำคัญกับงานได้เต็มที่ แต่ในขณะเดียวกัน พนักงานที่ไม่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ สุกันธรรัตน์ (2540 : 94) ที่ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน พบว่า ผู้ที่ไม่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีความเครียดสูงกว่าผู้มีภาระครอบครัว ซึ่งความเครียดนี้ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลอื่นไม่ดีก็ได้

4. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปหาตัวที่น้อยที่สุด มี 5 ตัวแปร ได้แก่

4.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอันดับแรก แสดงว่าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะว่าในการทำงานสัมพันธภาพระหว่างพนักงานมีความสำคัญต่อการทำงาน ถ้าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานดีพนักงานก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน ในการทำงานจำเป็นต้องอาศัยสัมพันธภาพระหว่างกันจึงจะสำเร็จลงได้ ผู้ร่วมงานทุกคนจะต้องช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีกัน คอยให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงข้ามถ้าผู้ร่วมงานมีความขัดแย้งกัน ขาดความสามัคคีกัน ก็จะทำให้งานเกิดปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2539 :100) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่ไม่ค่อยราบรื่น เพราะโรงเรียนมีปริมาณงานมาก ระบบการทำงานการบริหารมีความซับซ้อน มีการแบ่งแยกฝ่ายต่างๆ จึงอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้ ทำให้ครูขาดความสัมพันธ์กันเอง เกิดความห่างเหิน ทำให้เกิดความอึดอัดในการทำงาน และ แอปเปิ้ลไวท์ (สังคม บุรินทร์.2536 : 39 ; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องานทำให้งานประสบความสำเร็จได้

4.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอันดับสอง แสดงว่าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นบุคคลที่พนักงานมีความคาดหวังที่จะเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ คอยให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมี

ปัญหา ทั้งในเวลาการทำงานและนอกเหนือจากเวลาการทำงาน ตลอดจนการแสดงออกถึงความ เป็นกันเองกับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้พนักงาน มีความรู้สึกสบายใจ ทำให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานได้เต็มความสามารถ และจะส่งผลให้งานบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ประทวน โดคสาร (2535 : 204-209) ได้เสนอการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดความร่วม มือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วาง ไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง จำนึ่งถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่จู้จี้กับลูกน้อง ดูแลยามยากลำบากของลูกน้อง และมีความจริงใจต่อลูกน้องและควรหลีกเลี่ยงการข่มขู่บังคับ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับ บัญชา

4.3. ตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็น อันดับสาม อาจเป็นเพราะว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการทุกคนมีความคาดหวังในความก้าวหน้าใน อนาคต ที่มีต่อความสำเร็จของงาน ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ต้องการความมั่นคงในการทำงาน และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นพนักงานใน ระดับปฏิบัติการร้อยละ 95.50 เพราะฉะนั้นทุกคนจึงมีความหวังในความก้าวหน้าและสำเร็จใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งในทางกลับกันถ้าการทำงานพนักงานไม่มีความก้าวหน้าไม่มีผลตอบแทนที่ดีพนักงานก็จะไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จได้

4.4 บรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็น อันดับสี่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศในการทำงานซึ่งประกอบด้วย สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และอัตราค่าจ้าง เป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นสถานที่ ทำงานจะต้องมีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน ไม่มีสิ่งรบกวนต่างๆ เช่น เสียงหรือฝุ่น ละอองต่างๆ และอากาศจะต้องถ่ายเทได้สะดวก ต้องมีความสะอาดเป็นระเบียบ วัสดุอุปกรณ์มี จำนวนเพียงพอและมีความทันสมัยพร้อมที่จะใช้งาน และอัตราค่าจ้างจะต้องเหมาะสมกับปริมาณ งาน ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน ซึ่ง แมคคัลแลนด์ (McClland, 1987) เชื่อว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีอยู่สององค์ประกอบ คือองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก เป็นสิ่งสำคัญทำให้แรงจูงใจเกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งบุคคล อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คลีเมนต์ (Clement 1983 : 2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และ องค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาใน วิทยาลัยชุมชน ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในการทำงาน มีสูงกว่าองค์ ประกอบของความพึงพอใจในเรื่อง ค่าจ้าง

4.5 บุคลิกภาพ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย แสดงว่าบุคลิก ภาพของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานในโรงงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ เอ คือต่างมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเร่รรีบ ชอบการแข่งขัน ชอบทำงานให้ได้มากๆ ใช้

เวลาน้อย มีความมานะพยายามในการทำงาน ชอบผันผาอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งตรงกับลักษณะของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานที่มีบุคลิกภาพส่วนใหญ่เป็นแบบ เอ ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่าบุคคลผู้นั้นมีความขยันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของเคลลี และฮุสตัน (อัจฉรา วงษ์วัฒนามงคล). 2533 : 19 ; อ้างอิงจาก Kelly and Houston. 1985) ได้ศึกษาหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี พบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษาและสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบบี และจากการศึกษาโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน พบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีแนวโน้มจะมีชั่วโมงการทำงานต่ออาทิตย์มากกว่า และต้องการประสบการณ์การทำงานมากกว่าหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. งานวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบว่าตัวแปรที่ส่งผล และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้มี 5 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ บรรยากาศในการทำงาน และบุคลิกภาพ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการจัดวางนโยบายในองค์กร และเพื่อพัฒนาพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้

2. เนื่องจากตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานต่อไป และควรจัดให้มีการพัฒนาพนักงาน โดยการจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาหน่วยงานอย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

3. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบ และมีสภาพน่าทำงานมากขึ้น

ข. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่องาน ภาวะความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

2. ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าที่ใกล้เคียงกัน หรือในกลุ่มสินค้าอุปโภคและบริโภคอื่นๆ

3. ควรนำตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุด คือสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ไปพัฒนาโดยใช้การทดลองด้วยเทคนิคทางจิตวิทยาต่างๆ เช่นใช้กิจกรรมกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2537) จิตวิทยาสังคม กรุงเทพฯ : ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กั้วล เทียนกัณฑ์เทศน์ (2534) จิตวิทยาอุตสาหกรรมและปรัชญาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ ,
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2536) ความก้าวหน้าของอุตสาหกรรม.
- จิราภรณ์ ไทยกิจ.(2541) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จารุวรรณ ศรีสว่าง.(2542) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- จินตนา ธนชัยและคณะ.(2532) ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อบาทของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- ณัฐนิชา ปานศักดิ์. (2544). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทนั้นยัง จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ดวงกมล มาลารัตน์ (2534) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางด้านที่ไม่ใช่สติปัญญา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนายเรืออากาศ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ตันติมา ดั่งโยธา. (2540) แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รพ. จิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ปริญญานิพนธ์ กศ.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ฉวีวรรณ คล้ายนาถ. (2544). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตของหญิงให้บริการทางเพศที่มารับบริการในโรงพยาบาลบางรัก กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ณัฐสิณี หาญกิตติชัย (2541) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

- ชัยพร ถาวรรัตน์. (2544). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542) รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์ การจูงใจเพื่อผลงาน ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เทพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2529) พฤติกรรมองค์การ โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช กรุงเทพฯ.
- ธีรภูมิ บุญยโสภณ (2528) จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธารารัตน์ ชื่นทอง (2542) การศึกษาปัญหา ความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของพนักงานระดับหัวหน้างาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- แตงน้อย พงษ์สามารถ (2519) จิตวิทยาอุตสาหกรรม สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2532) จิตวิทยาองค์กร. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ .
- นลินี ธรรมอำนาจสุข (2541) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดกรมพลศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ปรินิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529) จิตวิทยาอุตสาหกรรม โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พรพรรณ ขวัญชื่น.(2544) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการให้สุขศึกษาของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี ปรินิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พวงเพชร วัชรอยู่ (2519) แรงจูงใจในการทำงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- มนัส บุญวงศ์ (2537) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง วิทยานิพนธ์ (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา
- ยิ่งยง ยุทธศักดิ์. (2539). พฤติกรรมทางสังคมของเด็กที่มีลักษณะครอบครัวและสัมพันธภาพในครอบครัวต่างกัน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์ (2539) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ วิทยานิพนธ์ (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา

- รัตนา สนิธิรภาพ. (2541) ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลสมุทรปราการ. ปรินญาณิพนธ์ ก.ศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วงเดือน จงไพบูลย์ (2543) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สุทธิพันธ์ จิราธิวัฒน์ (2532) รายงานการวิเคราะห์โครงสร้างการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมไทย สำนักงานวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร.
- สมชัย เจนจตุรงค์. (2542) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของนักศึกษาในวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร , ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2542. อัดสำเนา.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล จิตวิทยาการศึกษา สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์. กรุงเทพฯ.
- สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2521) การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช. กรุงเทพฯ.
- สมพร พรหมจรรย์ (2540) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา
- โสภณ หาสิตะพันธ์ (2528) สถานภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายการบริหารทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : อัดสำเนา.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมอุตสาหกรรม จุฬาลงกรณ์
- อารี เพชรนุช (2530) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ
- อรุณ รักธรรม (2527) หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- Chruden, H.J. and A. W. Sherman. (1970) *Personnel Management*, Ohio : South – Western Publishing Co.
- Cribbin, J. J. (1981) *Leadership : Strategies for Organizational Effectiveness*. New York : Adivision of American Management Association. 1981
- Cooper, M.R. and Others. (1979, January-February) "Changing Employee Values : Deepening Discontent" *Howard Business Review*. 57(1) : 117-125;
- Feldman ,D. C. and H. J. Arnold (1984) *Managing Individual and Group Behavior Management*. New York. : McGraw – Hill Inc.
- Friend landder, F. and H. Pickle.(1968) "Components of Effectiveness in Small Organization", *Administrative Science Quarterly*. 13 : 280-304 ;
- George, C. S. (1985) *Supervision in Action : the Art of Managing Others*. Englewood cliffes, New Jersy ; Prentic Hall.
- George, C. and L. N. Sayles. (1960) *Personnel : The Human Problems of Management*. Englewood cliffes, ; Prentic Hall.
- Robbin, S. P. . Personnel (1985) *The Management of Human Resources*. Englewood cliffes, New Jersy ; Prentic Hall.
- Johannson, Hano, and Page H. Therry. (1975) *International Dictionary of Management : A Practical Guide*. Massachusetts : Houghton Mifflin Company,
- Johnton, Ruth, and Ronald Abavin (1973 June) "Herzberg and Job Satisfaction, " *Personal Practice Bulletin*, 29(2) : 136-141 ;
- Knootz, Harold. (1980) *Management*. 7th ed. Tokyo : McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. (1980) *Organization Behavior*. 3 rd ed. Tokyo : McGraw-Hill,
- McClelland, David C. (1987) *Human Motivation*. New York : Boston University,

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

1. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/ 4536

วันที่ 30 พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวประยงค์ มีผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้อกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้อกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวประยงค์ มีผล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1012 ๑๕.๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอกความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไหมทอง จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวประยงค์ มีผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รออนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 50 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนธันวาคม 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประยงค์ มีผล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 1๘๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๘ กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไหมทอง จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวประยงค์ มีผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพฯ” โดยมี อาจารย์อารี พันธุ์มณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พนักงานในบริษัท ไหมทอง จำกัด จำนวน 265 คน ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพฯ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอริสรา พุกขมहाศาล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

แบบสอบถาม

เรื่อง : ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพฯ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 5 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว สภาพความเป็นจริง และความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานในการปฏิบัติงาน ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด คำตอบที่ได้ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงาน เพราะคำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ แต่จะนำไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มากที่สุด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริง ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยตอบให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน [] หน้าข้อความดังกล่าว

1. เพศ

[] ชาย [] หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

[] ประถมศึกษา

[] มัธยมศึกษา

[] ระดับอุดมศึกษา

4. ตำแหน่งงาน

[] พนักงานระดับปฏิบัติการ

[] พนักงานระดับหัวหน้างาน

5. ประสบการณ์ทำงาน ปี

6. รายได้ บาทต่อเดือน (รายได้รวม)

7. ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

[] การดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลบิดา มารดา บุตรธิดา และญาติพี่น้อง

[] ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว

[] ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน

[] ค่าผ่อนรถ

[] ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ

ตอนที่ 2

แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตัวอย่าง

แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง
- จริง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
- จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่าน แต่บางครั้งไม่ตรงกับการกระทำของท่าน
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอย่างรวดเร็ว	/				
(00)	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ					/

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงที่สุด แสดงให้เห็นว่าท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอย่างรวดเร็ว ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ท่านเป็นคนที่พูดตรงไปตรงมาตามที่ใจคิด					
2.	ท่านเป็นคนที่สามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย.					
3.	ท่านชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม.....					
4.	ท่านจะทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที.....					
5.	ท่านเป็นคนที่จริงจังกับงานและคิดอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมาย.....					
6.	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลามากถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่นร้าน.....					
7.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า.....					
8.	ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของงาน.....					
9.	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนที่จริงจังกับการทำงาน.....					
10.	ท่านเป็นคนที่ต้องทำงานที่รับมอบหมายให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ.....					
11.	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดไว้สักระยะท่านจะรู้สึกเบื่อและหาทางเลี่ยงออกมา.....					
12.	ท่านจะรู้สึกไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะขณะที่ท่านทำงาน.....					
13.	ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้.....					
14.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวรอเพื่อรับบริการเช่น ที่ธนาคาร หรือที่ทำการไปรษณีย์.....					
15.	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการทำงาน.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
16.	ท่านรู้สึกว่าคุณต้องทำอะไรต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา.....					
17.	ท่านพร้อมที่จะทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน.....					
18.	ท่านเป็นคนที่ไม่เมื่อเริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้สำเร็จ.....					



ตอนที่ 3

ตัวอย่าง

คำชี้แจง

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

แบบสอบถาม

โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง
ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด
ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง
- จริง

หมายถึง

ข้อความตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความตรงกับการกระทำของท่าน แต่บางครั้ง
ไม่ตรงกับการกระทำของท่าน
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัว ท่านไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับ ความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว		/			
(00)	พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อพนักงาน สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน	/				

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่าท่านไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับ
ความเป็นอยู่ของคนในครอบครัว ตรงกับการกระทำของท่านมาก

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงที่สุด แสดงให้เห็นว่าสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน ซึ่งข้อความตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	<u>พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัว</u>					
1.	ท่านไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว.....					
2.	ท่านแสดงความชื่นชมเมื่อสมาชิกในครอบครัวประสบความสำเร็จ.....					
3.	ท่านไม่ให้ความสนใจในเรื่องส่วนตัวของสมาชิกในครอบครัว.....					
4.	ท่านให้ความช่วยเหลือทุกครั้งเมื่อมีปัญหาในครอบครัว.....					
5.	ท่านชอบออกคำสั่งให้ทุกคนกระทำตาม.....					
	<u>พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อพนักงาน</u>					
6.	สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน.....					
7.	สมาชิกในครอบครัวไม่ให้ความนับถือในตัวของท่าน.....					
8.	สมาชิกในครอบครัวทุกคนจะขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อมีปัญหา.....					
9.	สมาชิกในครอบครัวไม่พอใจเมื่อท่านคอยดักเตือน.....					
10.	สมาชิกในครอบครัวไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน.....					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ตัวอย่าง แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริง แต่บางครั้งไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานของท่านสะอาดเป็นระเบียบ		/			
(00)	สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่เก่าชำรุด				/	

จากตัวอย่าง

- ข้อ (0) จากคำตอบ

จริง

แสดงให้เห็นว่าสถานที่ทำงานของท่านสะอาดเป็นระเบียบตรงกับสภาพที่เป็นจริง
- ข้อ (00) จากคำตอบ

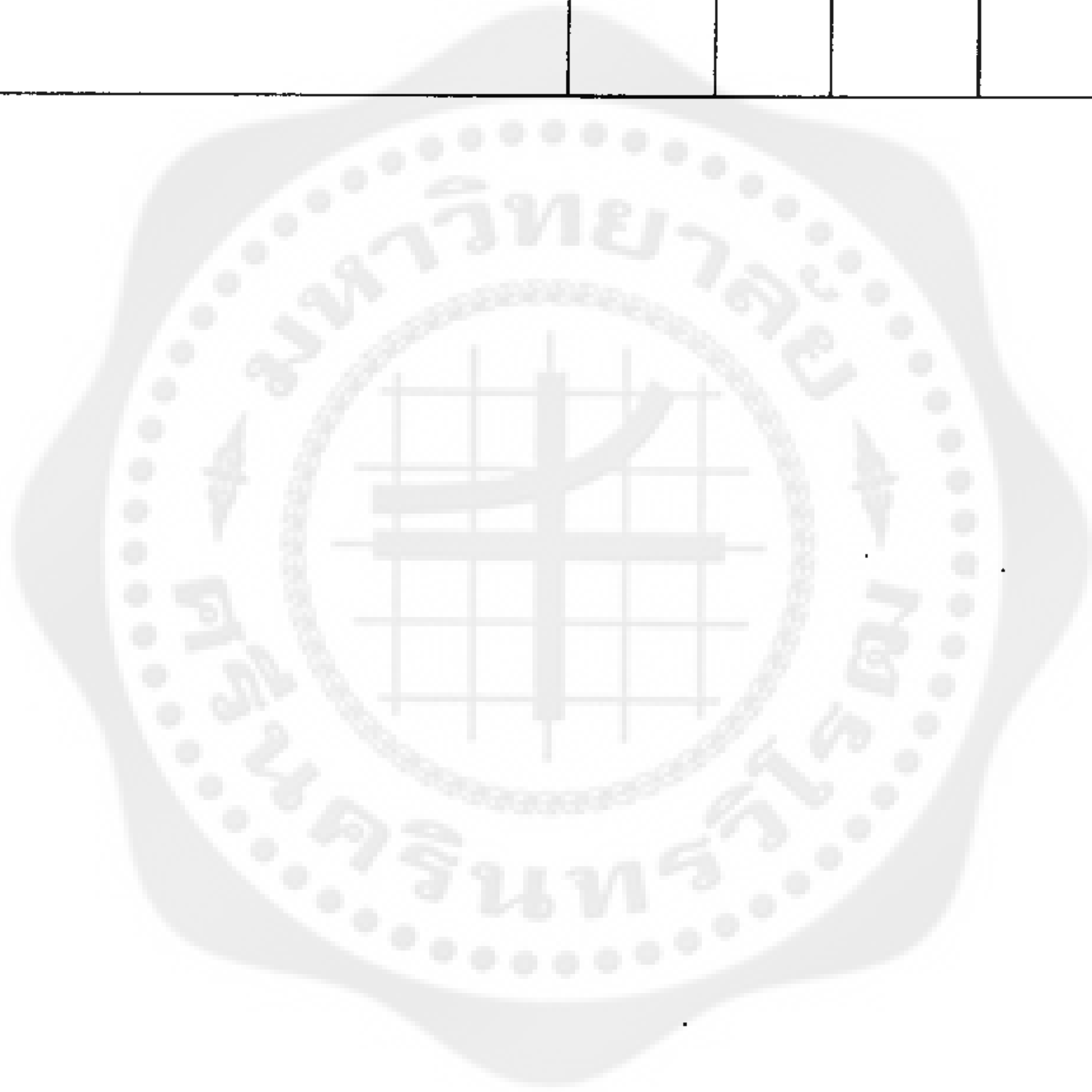
จริงน้อย

แสดงให้เห็นว่าสถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่เก่าชำรุดน้อย

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	<u>ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน</u> <u>สถานที่ทำงาน</u>					
1.	สถานที่ทำงานของท่านอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
2.	สถานที่ทำงานมีเสียงดังรบกวน.....					
3.	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม.....					
4.	สถานที่ทำงานมีความคับแคบ.....					
5.	สถานที่ทำงานมีฝุ่นละอองเป็นจำนวนมาก.....					
6.	ห้องทำงานจัดไว้เป็นสัดส่วนและมีความเหมาะสมกับการทำงาน.....					
7.	สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนพนักงาน.....					
8.	สถานที่ทำงานกระตุ้นให้ท่านอยากทำงาน.....					
9.	สถานที่ทำงานจัดวางสิ่งของไว้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย.....					
	<u>วัสดุอุปกรณ์การทำงาน</u>					
10.	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน.....					
11.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้สะดวกที่จะนำมาใช้งาน.....					
12.	เครื่องมือเครื่องใช้อยู่ในสภาพที่เก่าชำรุด.....					
13.	อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน.....					
14.	โทรศัพท์ โทรสารมีจำนวนเพียงพอ.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
15.	สื่อและอุปกรณ์มีความทันสมัยเหมาะสมกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน..... <u>อัตรากำลัง</u>					
16.	หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน.....					
17.	หน่วยงานของท่านจัดอัตรากำลังคนได้เหมาะสมกับงาน..... <u>สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน</u> <u>การปฏิบัติของพนักงานต่อหัวหน้างาน</u>					
18.	ท่านพอใจหัวหน้างานที่ช่วยให้ท่านมีความสุขและสนุกกับการทำงาน.....					
19.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับหัวหน้างานได้.....					
20.	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและการทำงานกับหัวหน้างานได้.....					
21.	ท่านพึงพอใจหัวหน้างานที่คอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงานเสมอ..... <u>การปฏิบัติของหัวหน้างานต่อพนักงาน</u>					
22.	หัวหน้างานชี้แจงนโยบายการทำงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน.....					
23.	หัวหน้างานของท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างรวดเร็ว.....					
24.	หัวหน้างานสร้างขวัญและกำลังใจให้กับท่านในการทำงาน..... <u>ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน</u>					
25.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
26.	ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน.....					
27.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้านการทำงานโดยอธิบายเมื่อท่านไม่เข้าใจ.....					
28.	ท่านพอใจที่ได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน.....					
29.	ท่านมีโอกาสร่วมทำกิจกรรมและพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน.....					



ตอนที่ 5**ตัวอย่าง****คำชี้แจง**

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่าน แต่บางครั้งไม่ตรงกับกับความรู้สึกของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป		/			
(00)	ท่านพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่				/	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไปตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่าท่านพอใจงานที่ปฏิบัติ อยู่ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	<u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>					
1.	ท่านมีความพอใจในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่.....					
2.	ท่านพอใจที่ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน.....					
3.	ท่านไม่พอใจงานที่ท่านทำอยู่เพราะไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่.....					
4.	ท่านพอใจงานที่ท่านทำซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ.....					
5.	ท่านพอใจงานที่ท่านทำเพราะเหมาะสมกับบุคลิกภาพและความสามารถของท่าน.....					
	<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u>					
6.	งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....					
7.	ผลงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ.....					
8.	บริษัทของท่านสนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนาและศึกษาเพิ่มเติม.....					
9.	ท่านพอใจหัวหน้างานที่ท่านสนับสนุนให้ท่านได้ก้าวหน้า.....					
10.	ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งตามผลงานที่ปรากฏ.....					
	<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
11.	ท่านมักจะได้รับความชื่นชมจากหัวหน้างาน.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
12.	ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน.....					
13.	ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน....					
14.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นคนมีความสามารถ.....					
15.	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนเสมอ.....					
16.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงาน.....					
17.	ความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน.....					
18.	ความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน.....					
19.	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน.....					
	<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>					
20.	ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์.....					
21.	ท่านพอใจที่หัวหน้างานพอใจในผลงานของท่าน.....					
22.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจที่แก้ปัญหาในการทำงานไม่ได้.....					
23.	ท่านมีส่วนช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ.....					
24.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี.....					
25.	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
26.	ท่านรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ.....					
27.	ท่านไม่พอใจผลงานที่ผู้อื่นทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ.....					
28.	ท่านพอใจที่ท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน.....					
	ด้านความรับผิดชอบ					
29.	ท่านพอใจที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จ.....					
30.	ท่านพอใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำอยู่...					
31.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย.....					
32.	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย.....					
33.	ท่านรับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อยสมบูรณ์ทุกอย่าง.....					
34.	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จ.....					

ภาคผนวก ข

1. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 2 บุคลิกภาพ
2. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
3. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 4 ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
4. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือตอนที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน

ตาราง 7 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.48
2	3.22
3	2.73
4	4.8
5	4.46
6	3.97
7	4.77
8	4.61
9	2.73
10	2.59
11	2.63
12	3.7
13	3.05
14	3.06
15	1.88
16	4
17	1.95
18	3.53

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .7830

ตาราง 8 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน
กับสมาชิกในครอบครัว

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.27
2	2.26
3	5.23
4	2.81
5	3.45
6	3
7	2.44
8	2.47
9	7.15
10	5.89
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .7830	

ตาราง 9 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.63
2	1.83
3	2.86
4	1.91
5	1.93
6	4.14
7	1.91
8	3.31
9	1.82
10	3.82
11	4.37
12	1.83
13	2.4
14	4.28
15	2.38
16	1.83
17	1.95
18	6.21
19	3.47
20	5.24
21	4.36
22	3.44
23	2.34
24	3.6
25	3.18
26	5.35
27	2.06
28	3.74
29	2.95

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8286

ตาราง 10 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.98	18	5.46
2	4.17	19	4.41
3	2.09	20	4.81
4	2.42	21	5.25
5	4.31	22	2.24
6	3.95	23	3.24
7	4.1	24	3.09
8	1.82	25	4.2
9	1.83	26	3.44
10	2.22	27	2.4
11	3.63	28	2.18
12	8.03	29	2.12
13	4.09	30	1.85
14	3.48	31	4.52
15	1.85	32	2.8
16	3.24	33	4.8
17	4.77	34	4.05

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8679

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสาวประยงค์ มีผล

วัน เดือน ปีเกิด

25 กรกฎาคม 2514

สถานที่เกิด

048 หมู่ 7 ตำบลเสือหึ่ง อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

40/305 แขวงคันนายาว เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บริษัท ไหมทอง จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2528

โรงเรียนสตรีทุ่งสง

พ.ศ. 2535

การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ) วิชาเอกวิทยาศาสตร์กายภาพชีวภาพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

พ.ศ. 2544

การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.ม) วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร

