

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อสรรรภภาพคนพิการ
สังกัด กรมประชาสงเคราะห์

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวทิพสุดา ลีลาศิริคุณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๒๓/๒๕๕
๒๒๓๒๒๒
๒๒๒

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
สังกัด กรมประชาสงเคราะห์

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวทิพสุดา ลีลาศิริคุณ

- 4 ส.ย. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2545

๒ 147183

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ . (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี ,

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็น ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มีตัวแปร 5 ตัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) และที่มีสัมพันธภาพทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (X_{17}) ตำแหน่งงาน (X_{11})
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปร 1 ตัว ได้แก่ ตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว (X_{12})
3. ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมีตัวแปร 14 ตัว ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X_5) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) สถานภาพโสด (X_7) สถานภาพสมรส (X_8) รายได้ (X_9) ประสบการณ์การทำงาน (X_{10}) ภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร (X_{13}) ภูมิลำเนาต่างจังหวัด (X_{14}) การเดินทางมาทำงานโดยรถส่วนตัว (X_{15}) การเดินทางมาทำงานโดยรถสาธารณะ , รถประจำทาง (X_{16})
4. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ได้โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{19}) สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (X_{17}) ตำแหน่งงาน (X_7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_6) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) ตามลำดับ

5.. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 1.041 + .254 X_{20} + .364 X_{18} + .182 X_{19} + .0001 X_9$$

ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .400 X_{20} + .373 X_{18} + .224 X_{19} - .185 X_9$$

VARIABLES RELATED TO JOB MOTIVATION OF GOVERNMENT OFFICIAL
AND OFFICER IN THE OFFICE OF THE COMMITTEE
REHABILITATION DEPARTMENT DISABLED
PERSON IN THE PUBLIC WELFARE

AN ABSTRACT

BY

MISS TIPSUDA LEELASIRIKUN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Psychology
At Srinakharinwirot University

May 2002

Tipsuda Leelasirikun. (2002). Variables Related to Task Motivation of The Government Officials and the Office of The Committee Rehabilitation Department Disabled Person in the Public Welfare : Master Thesis, M. Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr. Aree Panmanee,

The purpose of this research was to study the variables related to task motivation of the government officials and employees of the office of the Committee rehabilitation, Department Disabled Person in the Public Welfare.

The 107 samples were the Government officials and employees. The instrument were variables related to task motivational questionnaires. The data was analysed by The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. There were significantly positive correlation among lower position The relationship government employees and their colleagues (X_{19}) and the relationship between the officials and government employees and commander (X_{18}) .05 level and Working environment (X_{17}) and position (X_{11}). and task motivation of the government officials and employees at .05 and .01 level , respectively.

2. There was significantly negative correlation between temporary employees and task motivation of the Government Officials and employees at .05 level.

3. There were no significantly correlation among sex male (X_1), sex female (X_2), age (X_3), education level low bachelor (X_4), education level bachelor (X_5), education level high bachelor (X_6), single status (X_7), marries status (X_8), salary (X_9), time period of working (X_{10}), domicile and journey Bangkok (X_{13}), domicile and journey provincial (X_{14}), from home to the office by car-personal (X_{15}) and from home to the office by bus (X_{16}). And task motivation of the government officials and employees.

4. There were 4 variables that significantly effected on task motivation of the government officials and employees ranking from the most to the least effecting variables were the relationship government employees and the one who is in lower position (X_{20}) the relationship government employees and their colleagues (X_{19}) and the relationship between the officials and government employees and commander (X_{18}) working environment (X_{17}) and position (X_{11}) at .01 level . These 4 variables could predicted task motivation about percentage of 60.50

5. The predicted equations of task motivation were as follows :

5.1 In term of raw score were as :

$$\hat{Y} = 1.041 + .254 X_{20} + .364 X_{18} + .182 X_{19} + .0001 X_9$$

5.2 In term of standard score were as :

$$Z = .400 X_{20} + .373 X_{18} + .224 X_{19} - .185 X_9$$

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
Dr. Ari Pantham

(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
Dr. Ari Pantham

(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)

คณะกรรมการสอบ

.....
Dr. Ari Pantham

(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี) ประธาน

.....
Dr. Kamratan Kriatong

(รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง) กรรมการ

.....
Dr. Wisetkarn Pongsoika

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา) กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
Dr. Kamphaeng Jitrasakul

(รองศาสตราจารย์ ดร. कमเพชร จิตรศุกุล)

วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทองและอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภกา กรรมการสอบปากเปล่าที่ได้รับแต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำปรึกษาในการทำวิจัย ตลอดจน แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร. อารี พันธุ์มณี รศ.กมลรัตน์ กรีทอง อาจารย์และวิไลลักษณ์ พงษ์โสภกา ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณพี่ๆน้องๆ ฝ่ายกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย เรื่อยมาตลอดระยะเวลาในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตเวทิตา แต่บิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ความดีที่ได้จากสารนิพนธ์เล่มนี้ขออุทิศให้กับ นางสาวสุชาวรรณ สีลาศิริคุณ (ลูกแก้ว) น้องสาวที่รักของผู้วิจัย

ทิพสุดา สีลาศิริคุณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
.....	
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	23
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	23
งานวิจัยในประเทศ.....	24
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการ ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ.....	29
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	35
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	35
วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	36
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	53
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	53
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	53
วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	54
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	55
อภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	58
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	64
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงรูปแบบการของการจูงใจที่มา.....	14
2 แสดงแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก.....	20

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ภูมิภาค การเดินทางจากที่พักมาทำงาน.....	45
2 แสดงแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก.....	20

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทางด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีเป็นสำคัญ แต่ควรจะต้องคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ด้วยทั้งนี้เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศในระดับต่างๆ หากประเทศชาติใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมด้วยศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและสติปัญญาแล้วประเทศนั้นสามารถดำรง อยู่ได้อย่างปกติสุข ซึ่งขณะนี้รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น จึงมีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ขึ้น และนอกจากนี้รัฐบาลยังตระหนักถึงความสำคัญของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยเฉพาะกลุ่มคนพิการ และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พุทธศักราช 2534 โดยรัฐบาลมีเจตนารมณ์เพื่อพัฒนาทั้งคนปกติและคนพิการให้มีคุณภาพที่ดีและก้าวหน้าและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม(คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. 2544 : 14)

งานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจึงได้เริ่มขึ้น โดยจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงาน และบริการสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวกับคนพิการในด้านต่างๆ เช่น การจดทะเบียนคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 โดยสำนักงานมีภารกิจหลักในการเป็นองค์กรประสานให้กับหน่วยงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานด้านคนพิการเป็นสำนักงานทะเบียนกลางคนพิการ ดูแลเรื่องการจดทะเบียนคนพิการ กำหนดเปลี่ยนสิทธิให้เป็นไปตามระเบียบนอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางการจัดบริการสวัสดิการ แก่คนพิการรวมทั้งประสานงานให้การช่วยเหลือด้านต่างๆที่เหมาะสมกับทุกจังหวัด เพื่อการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลของคนพิการรวมทั้งข้อมูลสำหรับประโยชน์ต่างๆที่เกี่ยวกับความพิการ ในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ ให้คำแนะนำปรึกษาในด้านต่างๆให้บริการด้านการสงเคราะห์ในรูปแบบของเงิน สิ่งของ อวัยวะเทียมและเครื่องช่วยความพิการ ที่อยู่อาศัย จัดฝึกอาชีพให้คนพิการจนสามารถประกอบอาชีพได้ บริการจัดหางาน หากคนพิการต้องการประกอบอาชีพอิสระก็ยังสามารถกู้ยืมเงิน กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้โดยไม่เสียดอกเบี้ย รวมถึงกำหนดนโยบายหลักที่เกี่ยวกับคนพิการโดยมุ่งเน้น ให้คนพิการ

พัฒนาตนเองและสามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติ ทั้งในการปฏิบัติงานของข้าราชการแล้เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในบางครั้งจำเป็นต้อง ใช้ความรู้ความสามารถและการฝึกฝนมากพอสมควรเนื่องจากการทำงานของคน ไม่ใช่เรื่องง่ายต้องอาศัยประสบการณ์จากผู้รู้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานจึงประสบผลสำเร็จ (คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. 2544 : 6)

ในการดำเนินงานทางด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการนั้น หากขาดการตอบสนองจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพและทำงานด้วยความตั้งใจแล้วงานด้านนี้คงไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ เพราะบุคคลเหล่านั้นเป็นกำลังสำคัญในการที่ให้บริการช่วยเหลือกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสดังนั้นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีหน้าที่รับผิดชอบมากและยังต้องแก้ไขปัญหาจากการถูกร้องเรียนซึ่งมาจากกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ทำให้บางครั้งส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจรวมทั้งการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในด้านอื่นๆ ตามมา ดังนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการกำลังเป็นที่จับตามองของบุคคลทั่วไปทั้งภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งให้ความสำคัญกับคนพิการมากขึ้น ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นตามไปด้วยแต่สิ่งที่เกิดขึ้น คือ จำนวนบุคลากรน้อยไม่ได้สัดส่วนกับงานที่ปฏิบัติ และทัศนคติต่อการปฏิบัติข้าราชการและเจ้าหน้าที่บางคนทำงานมานานและไม่ได้รับการกระตุ้นส่งเสริมเพิ่มเติมความรู้ความสามารถไม่ได้ได้รับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ และทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควรนอกจากนั้นด้านผู้บังคับบัญชามีความลำเอียงให้ความสำคัญกับบุคคลเพียงบางคนผู้บังคับบัญชา ไม่เอาใจใส่และไม่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งงานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติก็ก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนและล่าช้า

ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นจะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงานที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น การทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจึงเป็นที่ปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับตั้งที่ (เผชัญ กิจระการ. 2532 : 1 ; อ้างอิงจาก Lawler: 1988) เสนอว่า การมองบุคคลในเรื่องของรายได้หรือแรงจูงใจในทางเศรษฐกิจอย่างเดียวเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง เพราะมีความเชื่อว่าการทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่าง ๆ หลายนอย่างรวมทั้งความพอใจในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และรายได้นอกจากนั้นยังมีคำกล่าวว่าคุณงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งที่มีชีวิต ขวัญ และแรงจูงใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน และเงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียง

อย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และเงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช. 2523 : 13) มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80) สรุปว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีผลตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจสำหรับ พฤติกรรมนั้นต่อไปอีกซึ่ง เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 143 -145) ได้เสนอองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนปัจจัยกระตุ้น 5 ประการคือความสำเร็จของงาน (Acgievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ

ปัญหาที่พบภายในหน่วยงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ งานหลักเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการซึ่งคนพิการนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งของประชากรของประเทศรัฐบาลจึงควรดูแลเอาใจใส่อย่างดีแต่ปัญหาที่พบมากสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานนี้คือคนพิการเป็นบุคคลที่ชอบร้องเรียนและมักจะทวงสิทธิของตนเองถึงแม้ว่าสิทธินั้นจะขัดกับกฎเกณฑ์ของรัฐก็ตาม ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในสำนักงานนี้จึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะและความชำนาญประกอบกับต้องมีความอดทนสูงในการปฏิบัติด้านนี้ อีกทั้งงานที่ได้รับมอบหมายประจำก็มากอยู่แล้ว รวมทั้งงานที่เร่งด่วนที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายก็มาก ประกอบกับบุคลากรในสำนักงานนี้น้อย เทียบกับปริมาณงานที่ได้รับ จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกรมประชาสงเคราะห์จำนวน 50 คน โดยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ตอบแบบสอบถาม ปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ ข้อแรกใช้คำถามว่า ขณะที่ท่านปฏิบัติงานท่านมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีด้านใดบ้าง คำตอบที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ตอบคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำนวน 107 คนคิดเป็นร้อยละ 47.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานจำนวน 107 คน

คิดเป็นร้อยละ 13.6 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลในหน่วยงานจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ข้อสองใช้คำถามว่า ถ้ามีปัญหาท่านทำอย่างไร คำตอบที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ตอบคือ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ประชุมปรึกษากันภายในสำนักงานจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ปรึกษาเพื่อนร่วมงานจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 แก้ปัญหาด้วยตัวเองจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และข้อสามใช้คำถามว่า ท่านคิดว่าท่านต้องการพัฒนาตัวเองด้านใดบ้าง คำตอบที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ตอบคือ ด้านความรู้ด้านวิชาการใหม่ ๆ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 ด้านการพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 ด้านลักษณะของงานจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นนี้สรุปได้ว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกรมประชาสงเคราะห์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังที่(เผธิญ กิจระการ.2532 : 1 : อ้างอิงจาก Lawler: 1988) เสนอว่า การมองบุคคลในเรื่องของรายได้หรือแรงจูงใจในการเศรษฐกิจอย่างเดียวยังเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง เพราะมีความเชื่อว่าการทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ หลายอย่างรวมทั้งความพอใจในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และรายได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกรมประชาสงเคราะห์ เพื่อจะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปรับปรุงตนเองด้านการปฏิบัติงาน และจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบาย เพื่อหาแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงด้านการปฏิบัติงาน และจะเป็นข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวในการปลูกฝังส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการปี พ.ศ.2545 จำนวน 107 คน เป็นชาย 23 คน และหญิง 84 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการปี พ.ศ.2545 จำนวน 107 คน เป็นชาย 23 คน และหญิง 84 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.3 วุฒิการศึกษา

3.1.1.4 สถานภาพการสมรส

3.1.1.5 รายได้

3.1.1.6 ประสบการณ์ทำงาน

3.1.1.7 ตำแหน่งงาน

3.1.1.8 ภูมิลำเนา

3.1.1.9 การเดินทางมาทำงาน

3.1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

3.1.2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน

3.1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับ

บัญชา

3.1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วม

ร่วมงาน

3.1.2.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้

บังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นงานประจำหรืองานชั่วคราว งานที่ยากหรือง่ายเกินไป งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรืองานที่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อหน่าย งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำให้อายากทำ ตลอดจนความรู้สึกที่เป็นอิสระในการทำงานด้วย

1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าในหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงาน

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุสำเร็จ

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดีเป็นที่พอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

1.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่

การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยเปิด

โอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึง ลักษณะเฉพาะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ซึ่งสภาพโดยทั่วไปของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศหญิงและเพศชายของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

2.1.2 อายุ ได้แก่ จำนวนเวลานับเป็นปีเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.ที่เกิดจนถึงปัจจุบันของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

2.1.3 ระดับศึกษา ได้แก่ การศึกษาตามหลักสูตรที่สำเร็จของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรี

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 สถานภาพการสมรส ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ได้แก่

2.1.4.1 โสด

2.1.4.2 สมรส

2.1.4.3 หม้าย

← 2.1.5 รายได้ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

2.1.6 ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

2.1.7 ตำแหน่งงาน ได้แก่ สถานะหน้าที่ของข้าราชการที่ปฏิบัติราชการรวมทั้งในตำแหน่งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์

2.1.8 ภูมิสำเนา ได้แก่ สถานที่เกิดของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

2.1.9 การเดินทางมาทำงาน ได้แก่ การเดินทางจากที่พักมาสถานที่ทำงาน

2.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ในที่ทำงาน ทั้งในและนอกที่ทำงานที่มีผลต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

2.2.1.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทของอากาศในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวาง สิ่งของในที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ ได้แก่ เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง เป็นต้น

2.2.1.2 วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสารกระดาษและอื่น ๆ เมื่อเทียบกับปริมาณที่มีอยู่ ความทันสมัย คุณภาพใช้งาน

2.2.1.3 อัตรากำลัง ได้แก่ ปริมาณข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปริมาณที่มีอยู่ การจัดสรรกำลังในหน่วยงานที่สอดคล้องกับปริมาณงาน

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง

2.2.2.1 พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ความเอาใจใส่ ความรัก ความสนใจ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

2.2.2.2 พฤติกรรมที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ปฏิบัติตามคำสั่ง ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การอยู่กันการเคารพกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.2.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

หมายถึง

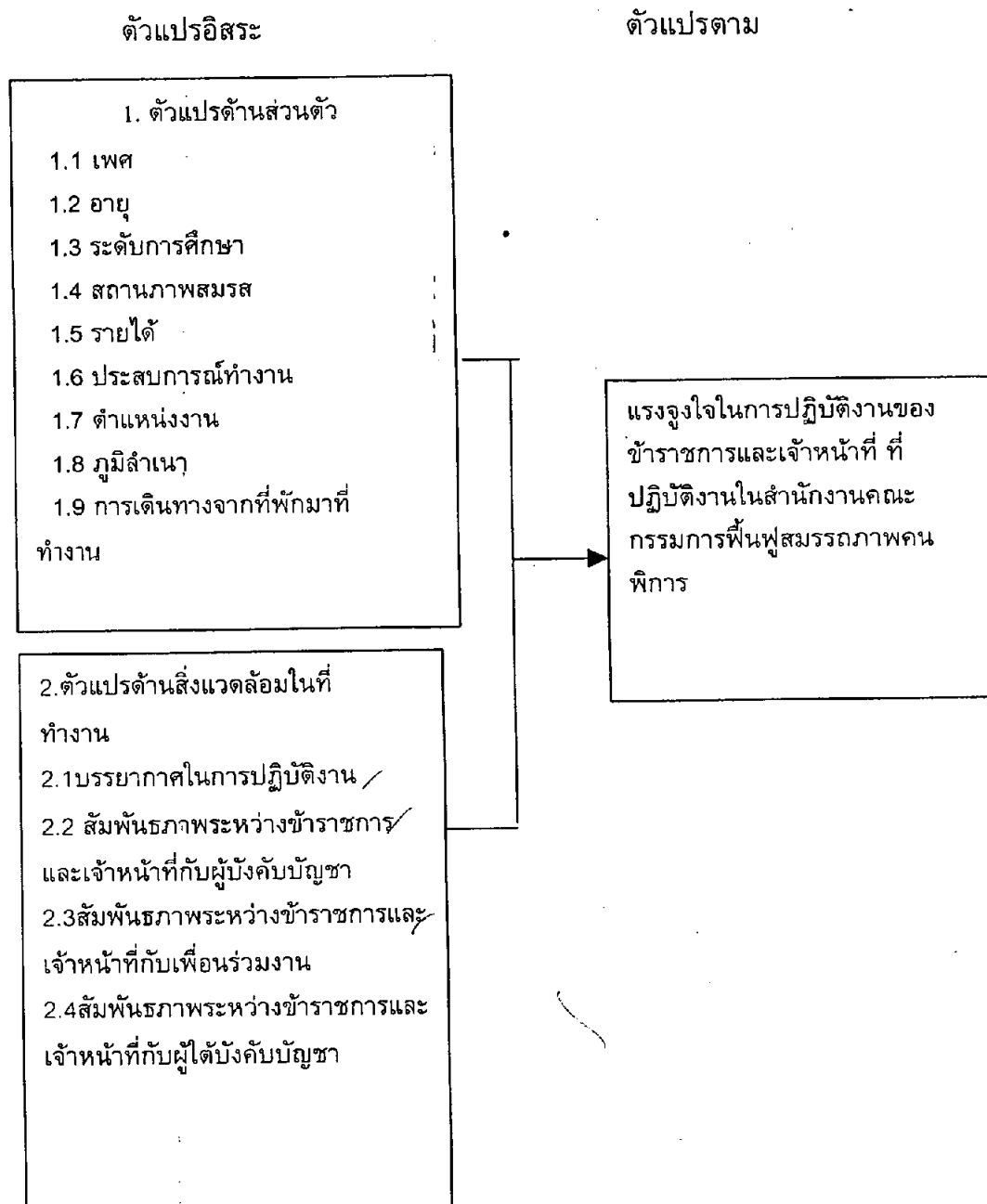
2.2.4.1 พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ปฏิบัติตามคำสั่ง ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

2.2.4.2 พฤติกรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ความเอาใจใส่ ความรัก ความสนใจ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

3. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการสังคมสงเคราะห์ บริหารงาน ประชาสงเคราะห์ ประชาสงเคราะห์การเงินและบัญชี งานจัดเก็บข้อมูล

4. เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์

กรอบแนวคิด



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา

สมรรถภาพคนพิการ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้นมิใช่เป็นเพราะมีความรู้ ความสามารถ มีสติปัญญา ความสามารถ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้นแต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ แอนเดรียส์ (Andreas. 1970 : 505) มีผู้ที่ให้ความหมายของแรงจูงใจหลายประการซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้แต่เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เฮอริแมน

(Harriman. 1947 : 226) นอกจากกระตุ้นให้มนุษย์เคลื่อนไหวและกระทำกิจกรรมต่าง ๆ แล้วยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ เบอริสัน และสไตน์เนอร์ (Berelson and Steiner. 1964 : 240) ส่วนแซนฟอร์ด และไรท์แมน

(Sanfors & Wrightman. 1970 : 189) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกที่ไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางอย่าง สตีร์ล และพอร์เตอร์ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ ส่วนนออดซ์ (K nootz . 1980 : 634) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อีกแนวหนึ่งว่าแรงจูงใจไว้ อีกแนวหนึ่งว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้มาสิ่งกระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ หรือเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมาดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างหนึ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน วูร์ม (Vroom. 1970 : 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจ ที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอา ความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจ ที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม. 2522 : 268) นอกจากนี้ เมอร์เรย์ (Murray. 1961 : 91) กล่าวว่าความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนาหรือ แนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจและเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. 2523 : 2) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ลินด์เกรน (Lindgren. 1976 : 31 - 34)

1.1.2 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่ อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหาร และหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงานได้ดังนี้ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 125 - 126)

- 1) เสริมสร้างกำลังใจการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร และหมู่คณะเป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
- 2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
- 3) สร้างกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
- 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 5) ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ
- 7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสบาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
- 8) แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับหรือการจูงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้สรรใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องและก่อเกิด การแก้ไขไม่ถูกต้องนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลและขวัญเสื่อมทรามแล้วยังสิ้นเปลือง

1.1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลงด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มาก มีผู้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายแบบ เช่น ถ้าแบ่งตามเหตุผลเบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมจะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้น เป็นรางวัลอยู่แล้วในตัวและแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย (วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุณีย์ ชีรดากร. 2522 : 66) นอกจากนี้การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1) ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลย์ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2) แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

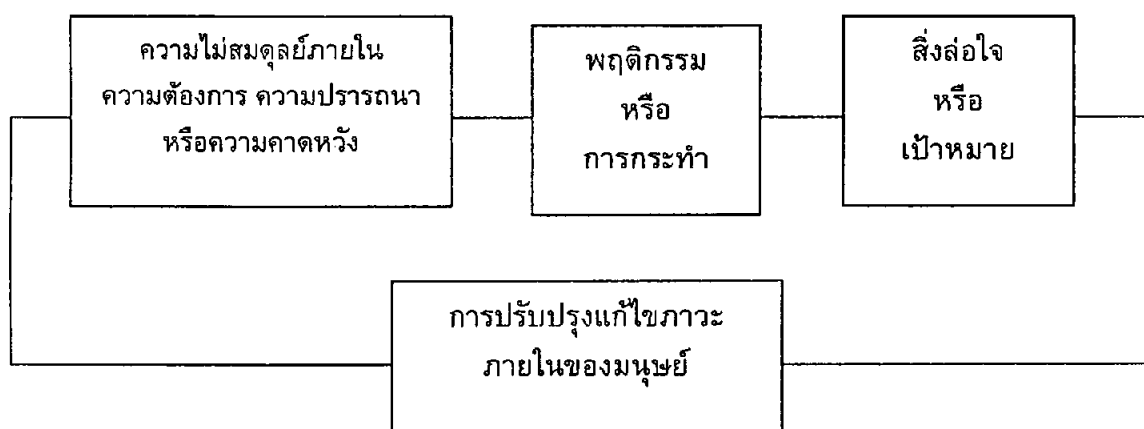
3) เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการ และลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ (Luthans. 1980 : 150)

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

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

เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลย์ขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใด สิ่งหนึ่งก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็หันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการมนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอ หรือจนกว่าจะพอใจ

โดยแสดงรูปแบบของการจูงใจดังกล่าวได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงรูปแบบการของการจูงใจที่มา (Steere & Porter. 1979 : 6)

จึงอาจกล่าวได้ว่าการจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นขบวนการคือเมื่อมนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivator) ตามที่ต้องการ

สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden & Sheman. 1968 : 306 – 309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เชิญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่

สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

สิ่งจูงใจที่มีใช้เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับจ้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทองหรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรมนอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิสนิยมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย (Negro. 1969 : 201)

ดังนั้นสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือสิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดีสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการ ช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจเป็นต้นสภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความต่ำแอ่ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจในที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้ สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความสามารถดีต่อหน่วยงานความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงานการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถ แตกต่างกันโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้เท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีปลั๊กประกันและ

มีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน (Bernard. 1974 : 142 – 148) จะเห็นได้ว่าวิธีการจูงใจของบาร์นาร์ด นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานอันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย ส่วนไมเออร์ส (Myers. 1970 : 124) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้นักงานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำงานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมายผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรงงานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจงานจะต้องมีลักษณะท้าทายงานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31 – 38) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์ส ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า "กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้" อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path – Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานใดๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นแม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานแต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้ามีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอ ในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจในที่ซึ่งดำเนินการด้วย ถ้ามีแรง

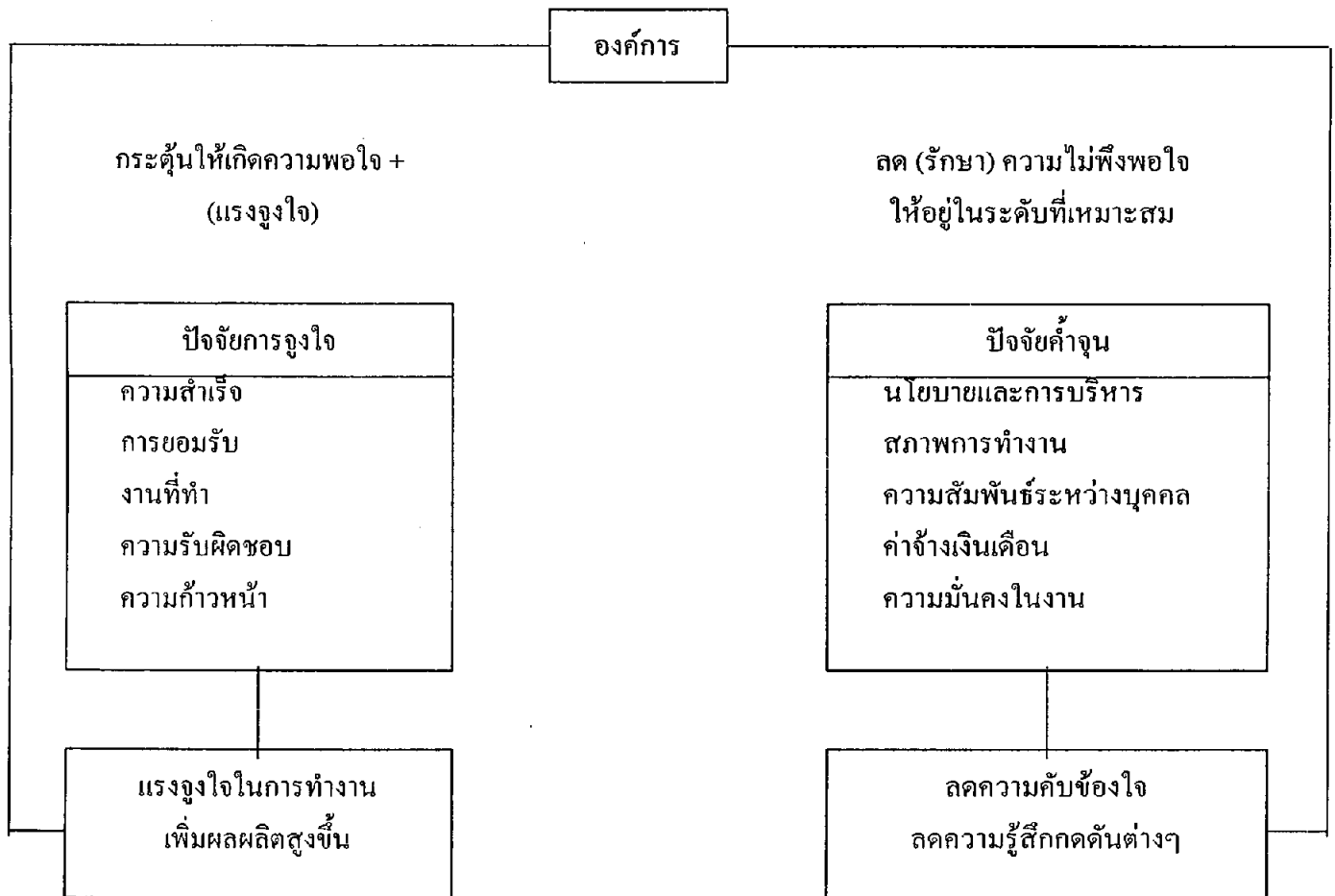
จูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วยความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอ ในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลงพิคอร์ส และไมเออร์ส (Pigors & Myers. 1981 : 116) ยังได้เสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วย องค์ประกอบต่อไปนี้ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอลักษณะของงานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคงมีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดียึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานมีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลย์มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กัน ในสังคมอย่างดีสำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของยูซอมได้ รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทย พอสรุปได้ดังนี้ (เกศินี หงสนันท์. 2518 : 130 – 131) ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อันหมายถึง การทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพมาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดีมีสิ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัดมีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลางมีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้นมีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วย สิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

1.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ – คำจุน (The Motivation – Hygiene Theory) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 45 - 49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจ ในการของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตสเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่าความ

ต้องการทางด้านงานของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้กลุ่มแรก เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า "ปัจจัยจูงใจ" (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจที่เกิดจากงาน ที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคล เกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของ ผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การ ที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหา ต่างๆการได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้ง อาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชยลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึก ที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้ เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่ายความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจ ในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การ เปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจาก แผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการ เพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความ ก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริงกลุ่มที่สอง เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า "ปัจจัยค้ำจุน" (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็น ปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้ คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่มี ส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงาน ไม่ดี เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 98) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความ พึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นโอกาสที่จะได้รับความ ก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนา ทักษะและได้รับสิ่งใหม่ๆเพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขาความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร

การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจในลูกน้องของผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนาความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือนโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้องสภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต้องงานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้นความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในงาน ความมั่นคงขององค์การการปกครองบังคับบัญชา (Supervisor – Technical) หมายถึง ความรู้สึก ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง



ภาพประกอบ 3 แสดงแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg)
ที่มา : (พยอม วาศ์สารศรี. 2530 : 60)

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ -
ค้ำจุน ของเฮอริชเบิร์ก(Herzberg) เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะในการนำมาใช้กับกลุ่มที่มีความรู้
เพราะถือว่าบุคคลกลุ่มนี้ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนมาบ้างแล้ว
ตามสมควร ทำให้มีศักยภาพที่จะจูงใจ โดยปัจจัยจูงใจได้ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง
สุวรรณ. 2529 : 56 ; Myer. 1970 : 1 - 16 ; Davis. 1985 : 76) นอกจากนี้ยัง เหมาะกับการนำ
มาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากร การบริหารจำกัดและเหมาะกับองค์การที่มี
ลักษณะเป็นองค์การที่ให้บริการทางสังคมเพราะการจูงใจตามแนวทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กนี้
หัวหน้างานหรือ ผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขต และอำนาจหน้าที่ของตน

โดยไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก (วุฒิชัย จำนวนค์. 2525 : 41 ; อรุณ รักรธรรม. 2527 : 227 ; นิภา แก้วศรีงาม. 2530 : 111)

ตัวแปรด้านบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ประสบการณ์การทำงาน
4. วุฒิการศึกษา

เพศ

ในโลกอาชีพยุคปัจจุบันนั้นเพศหญิงและชายจะมีความเท่าเทียมกันในการทำงานความแตกต่างระหว่างเพศในการทำงานก็น้อยลง แต่ลักษณะงานของพนักงานในสายการผลิตที่มีการใช้แรงงานนั้นเพศก็ยังมีผลให้เกิดความแตกต่างในการทำงาน และพฤติกรรมของคนด้วยนอกจากนี้เพราะทั้งผู้ชายและผู้หญิงมีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้อบรมหา ความคาดหวังทางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี .2532 : 59., อ้างอิงจาก Krasner & Uillman. 1974 : 342) ดังนั้น จึงมีงานวิจัยจำนวนมากไม่น้อยที่ให้ความสำคัญกับตัวแปรเพศ เช่น วิลสันและคนอื่น ๆ (อุบล ภัศระ. 2535 : 24 ; อ้างอิงจาก Wilson & others. 1984) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานในโรงเรียน พบว่าเพศเป็นตัวส่งผลที่ทำให้ทัศนคติแตกต่างกันออกไป นอกจากนั้น ยังได้พบผลการศึกษาความแปลกแยกจากกลุ่มพนักงานชายและหญิงที่ทำงานในระดับเดียวกัน เพศหญิงมีความแปลกแยกมากกว่าเพศชาย (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2531 : 59 ; อ้างอิงจาก Steitz & Kulpa. 1984) จากการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ครูเพศชายอายุน้อยและวุฒิต่ำเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

อายุ

อายุของบุคคลนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล เนื่องจากการที่บุคคลมีอายุมากขึ้นนั้นย่อมหมายถึงประสบการณ์ต่าง ๆ มากขึ้นด้วย ตลอดจนวุฒิภาวะในการคิด การตัดสินใจก็เปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้นด้วย เช่นกัน เฮอร์ล็อก (สุพล บุญทรง. 2522 : 195 - 196 ; อ้างอิงจาก Hurlock. 1964 : 386 - 387) กล่าวว่าความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมากในช่วงต้น ๆ ของการเข้าสู่วุฒิภาวะและประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะตกอยู่ในอายุระหว่าง 25 -35 ปี ประมาณร้อยละ 20 ระหว่าง อายุ 35 -

45 ปี ส่วนอายุระหว่าง 55 – 65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมากหรือไม่มีเลยซึ่งจะเห็นว่าอายุของบุคคลนั้นสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลได้ นักวิชาการจึงได้นำอายุมาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์อยู่เสมอ (Wohlwill. 1970 : 49 – 50) ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบทางด้านอายุเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวชี้พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลได้หลายประการ ได้แก่ 1) บทบาททางสังคมของประชากร 2) อัตราระยะและทิศทางของการเคลื่อนไหวทั้งแนวราบและแนวตั้ง 3) การปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมใหม่ตลอดจนลักษณะการมีส่วนร่วมทางสังคมของบุคคล (เสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์. 2520 : 52 ; อ้างอิงจาก Landis and Hatt. 1954) ดังนั้นจึงมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ให้ความสำคัญแก่ตัวแปรอายุและนำเข้ามาศึกษา เช่น (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ .2533) ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (25232) พบว่าจากการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ครูอายุน้อยเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ ส่วนนุชนาถ ธาดุดอง (2539) พบว่า นักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ

ดังนั้นจะเห็นได้จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ว่าอายุที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานซึ่งเป็นจำนวนเดือนหรือปีที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้เริ่มรับราชการกับสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งระยะเวลาการทำงานของแต่ละคนนั้นไม่เท่ากัน การที่บุคคลเข้ามาทำงานกับหน่วยงานหรือองค์กรใดเป็นเวลานานก็จะมี การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานหลายคน เช่น ควิตู กัว (Quituqua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจใน การทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวมโดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่าอายุราชการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญกับพฤติกรรมการทำงานตามคำราย งานของผู้บริหาร และ อุบล ภัตตะ (2535) ที่พบว่ากลุ่มครูที่อายุราชการน้อยจะมีพฤติกรรม การสอนและการอบรมจริยธรรมต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการมาก

ดังนั้นจะเห็นได้จากผลการวิจัยว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงาน

วุฒิการศึกษา

การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดเรียนรู้ผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน่าจะเป็นผู้ที่เชื่อในความสามารถของตนเองในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถปฏิบัติได้ดี วุฒิการศึกษาจัดเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ทำการศึกษาค้นคว้าตัวแปรนี้เช่น คัทตี้ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่าจากการศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ครูเพศชาย อายุน้อย และวุฒิการศึกษาต่ำเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ ส่วน อุบล ภัศระ (2535) พบว่าวุฒิการศึกษาเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญตามคำรายงานของผู้บริหาร

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆที่กล่าวมา พบว่าวุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการพิเศษฯ สมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ศึกษาในการค้นคว้าวิจัยมีดังนี้

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เซอร์จิโอวานนี (ชนิทท์ เกตุขำ. 2532 : 50 ; อ้างอิงจาก Sergiojovanni" 1967 : 249 – 260) ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูจำนวน 3,382 คน ที่เมืองมอนโร มลรัฐนิวยอร์ก โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเชอเบิร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติของครูมีสูงได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่ทำให้ครูมีทัศนคติที่ต่ำคือสภาพแวดล้อมจากการทำงาน และสิ่งที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความ รับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งอยู่ในระดับที่ครูสามารถรับได้คือ ความยุติธรรมจากากรปกครอง บัญชีฯ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพที่ดีของที่ทำงาน

จอห์นตัน และเบวิน (Johnston & Bavin. 1973 : 136 – 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเชอเบิร์ก โดยศึกษากับประชากรจำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม ผลการ

ศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับงานที่กระทำ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและสิ่งที่ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

แจ็กสัน (Jackson 1975 : 7560 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์กโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจงานของผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับที่สูงกว่า โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกล่าว มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงานความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค่าจูน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัย จูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจูน แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยค่าจูนก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ฮอสแมนน์ และคนอื่นๆ (Hausman & others. 1976 : 338 – 341)

ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข พบว่า โครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกัน การปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

โคเออร์เนอร์ (Koerner. 1981 : 43 – 48) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ได้แก่ ความพอใจในงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน สมรรถนะผลทางการศึกษา และการรับรู้พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้นิเทศผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้นิเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติ

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

กล้า ทองขาว (2523 : 52 – 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอิทธิพลมากน้อยตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สิ่งนวยความสะดวกและสวัสดิการ

ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางด้านการศึกษา จากชุมชน และสัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์

สุวกิจ ศรีปัดถา (2528 : 146 - 164) ได้ศึกษาการแบ่งความรับผิดชอบ และการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของวิทยาลัยครูมหาสารคาม ภายใต้การกำหนดเงื่อนไข การกำหนดหน้าที่การทำงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานกลุ่มแบบแบ่ง-เสริม ซึ่งเป็นแบบที่มีการแบ่งหน้าที่และจัดสรรสิ่งจูงใจแบบเสริมกัน ให้ผลลัพธ์การทำงานสูงสุด การทำงานแบบไม่แบ่ง-ขัด ซึ่งเป็นแบบที่ไม่มีการแบ่งหน้าที่และจัดสรรสิ่งจูงใจแบบแบ่งขัดกันนั้นให้ค่าผลลัพธ์การทำงานต่ำสุด การทำงานกลุ่มโดยวิธีที่มีการแบ่งหน้าที่ การงานก่อนลงมือทำ และการทำงานกลุ่มโดยวิธีการจัดสรรสิ่งจูงใจแบบขัดกัน การทำงานกลุ่มที่มีการแบ่งหน้าที่การทำงานก่อนลงมือทำงาน ให้ค่าผลงานที่สูงกว่า การทำงานกลุ่มโดยไม่มีมีการแบ่งหน้าที่การทำงานก่อนลงมือทำงาน ส่วนค่าผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานและความพอใจในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่แปรไปตามระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ พบว่า การทำงานกลุ่มที่มีการจัดสรรสิ่งจูงใจแบบเสริมกันให้ค่าบรรยากาศการทำงานและค่าความพอใจในการทำงานสูงกว่าการทำงานกลุ่มที่มีการจัดสรรสิ่งจูงใจแบบขัดกัน

กรองจิตต พรหมรักษ์ (2529 : 59 - 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันในด้านความรับผิดชอบ เป็นอันดับแรกส่วนในปัจจุบันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในปัจจุบันด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจุบันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 168 - 174) ได้ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน และอาจารย์ จำนวน 755 คน ผลการศึกษาปรากฏว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมากคือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยต่ำสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่นๆ ของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน

และระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นแรงจูงใจและความพยายามพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการนิเทศงานและเงินเดือนซึ่งเป็น ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์ (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : บทคัดย่อ)

ชนินทร์ เกตุขำ (2532 : 143 – 146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของ ครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการ ศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหาร ใช้วิธีการจูงใจ ครูอาจารย์ในด้านจัดสายการบังคับบัญชา ด้านการมอบหมาย ภารกิจมอบหมาย บังคับ บังบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก ส่วนการจูงใจในด้านทำให้มีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณา ความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้การยกย่องชมเชยและด้านการ ให้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับน้อย สำหรับความคิดเห็นของครูอาจารย์ระหว่างโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ในทุกด้านรวมกันพบว่ามีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา" การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของ Michael Beer มาศึกษาความพึงพอใจในงาน และได้นำแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ มากำหนดเป็นกรอบในการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 10 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จ ในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 615 ฉบับ ไปยัง กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู - อาจารย์ที่ทำการสอนทาง ด้านช่างอุตสาหกรรม 6 สาขาวิชา ใน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง อุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง อยู่ในระดับสูง และครูช่างอุตสาหกรรมเห็นด้วยกับ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 องค์ประกอบ ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัย เทคนิคภาคกลาง มี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้ ความ

ก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

ณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์ (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534 : 35 – 36 ; อ้างอิงจาก ณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์. 1985 : 1828–A) ทำการวิจัยเรื่องที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์เอง คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของผู้บริหาร คือ ความสำเร็จในงานที่ทำและการได้รับการยอมรับ อาจารย์มีความเห็นว่า ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเป็นที่มาของความไม่พึงพอใจผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นที่มาของความไม่พึงพอใจ

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 – 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวม ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูง พยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าและด้านสภาพการทำงาน

โควิน คลังแสง (2536 : 188 – 199) ได้ศึกษาการสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาและติดตามผู้ใช้ชุดพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ใช้ชุดพัฒนาตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเทคนิคการจูงใจในการทำงานเป็นไปในทางบวกทุกพฤติกรรม โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรม การใช้ชุดพัฒนาตนเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการใช้ชุดพัฒนาตนเอง

ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการได้รับ

การยอมรับนับถือและสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พบว่า ประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2536 : 99 – 100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่าโดยรวมอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเป็นรายข้อ ปรากฏว่าด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกันจากการศึกษา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ การจูงใจมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ การเสริมแรงจูงใจที่ดี จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนเต็มความสามารถและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ – คำจุน ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

คำนึ่ง นกแก้ว (พงษ์สวัสดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. 2537 : 81 ; อ้างอิงจาก คำนึ่ง นกแก้ว. 2533) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์เกิดความไม่พอใจได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้า

วิโรจน์ สารรัตน์ (2526 : 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา โดยนำเอาทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์กมาดัดแปลงเพื่อใช้ในการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับนโยบายและการบริหารงาน

ประดบ ชันทองทิพย์ (2536: ง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดลพบุรีโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความพึงพอใจขั้นตำแหน่งของงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530 : 90) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานและเงินเดือน

จิราภรณ์ โนราช (2537 : 122) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับดังนี้ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนโยบายและบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

บุษยามณี จันท์เจริญสุข (2538 : 66 - 68) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพราะเขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ สภาพการทำงาน สื่อและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ผลตอบแทน และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

บทบาทและภารกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

2.1 เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

2.2 เป็นองค์กรประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านคนพิการ

2.3 เป็นสำนักงานทะเบียนกลางคนพิการ ดูแลเรื่องการจดทะเบียนคนพิการ

กำหนดเปลี่ยนแปลงสิทธิให้เป็นไปตามระเบียบ

3.4 เป็นศูนย์กลางการจัดบริการสวัสดิการสังคมแก่คนพิการ ประสานงานและให้การสนับสนุนการดำเนินงานของประชาสงเคราะห์จังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 เป็นศูนย์กลางข้อมูลกลางเกี่ยวกับเรื่องความพิการ

บริการสวัสดิการสังคม

บริการสวัสดิการสังคมที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจัดให้บริการสำหรับคนพิการ ได้แก่

1. จดทะเบียนคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

2. รับเรื่องร้องเรียน ให้คำแนะนำปรึกษา และจัดบริการส่งต่อคนพิการเพื่อรับบริการ

3. บริการสวัสดิการสงเคราะห์

3.1 เงินสงเคราะห์ครอบครัวเด็กและคนพิการที่ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อน

3.2 เบี้ยยังชีพคนพิการ สำหรับคนพิการที่มีความพิการรุนแรง และประสบปัญหาความเดือดร้อนในการดำรงชีวิต

3.3 จัดหาเครื่องกายอุปกรณ์และเครื่องช่วยความพิการ เช่น รถเข็นนั่งคนพิการสำหรับเล่นกีฬา รถสามล้อชนิดมือโยก เครื่องช่วยความพิการอื่น ๆ และอวัยวะเทียม

3.4 บริการดูแลคนพิการในสถานสงเคราะห์ สำหรับคนพิการที่ถูกทอดทิ้ง ไม่มีที่อยู่อาศัย ไม่มีญาติพี่น้องอุปการะเลี้ยงดู ได้รับการดูแลไม่เหมาะสม รวมทั้งคนพิการที่เข้าพักอาศัยเป็นการชั่วคราว

4. บริการฝึกอาชีพคนพิการ ให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการที่ประสงค์จะเข้ารับ การฝึกอาชีพอายุระหว่าง 14 - 40 ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้เข้ารับการฝึกอาชีพในศูนย์ ฟื้นฟูอาชีพคนพิการทั่วประเทศ

5. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน

6. บริการจัดหางานคนพิการประสานงานส่งคนพิการเข้าทำงานในสถาน ประกอบการ

7. บริการกู้ยืมเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สนับสนุนการประกอบ อาชีพอิสระของคนพิการ โดยให้กู้ยืมเงินภายในวงเงินไม่เกิน 20,000 บาท

8. จัดสรรเงินอุดหนุนสำหรับโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคน พิการของหน่วยงานต่าง ๆ

9. บริการปรึกษาปัญหาด้านกฎหมายและรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิด สิทธิของคนพิการ

10. บริการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคนพิการและข้อมูลจากฐานข้อมูลทะเบียน กลางคนพิการที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติฯ ทั่วประเทศ

11. ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมคนพิการ

อำนาจหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นหน่วยงานราชการที่จัด ตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มีอำนาจหน้าที่ในการ พัฒนา การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการสงเคราะห์คนพิการ ดังต่อไปนี้

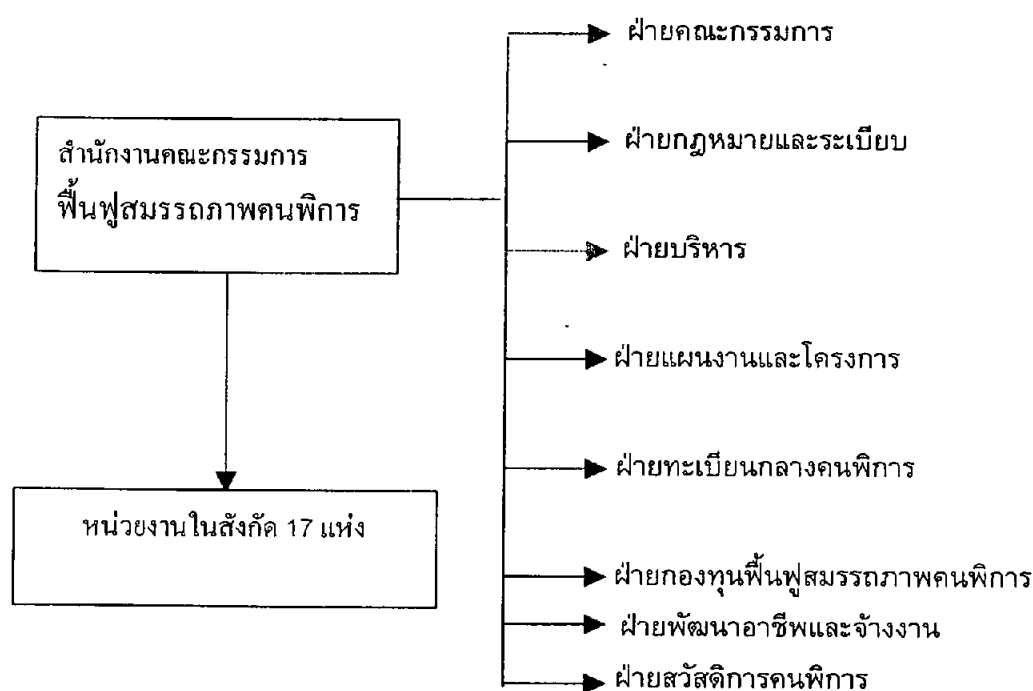
1. ประสานและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และการส่งต่อ คนพิการให้ได้รับบริการตามกฎหมาย

2. รวบรวมและเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการป้องกัน ความพิการรักษาและการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

3. จัดทำแผนงานเกี่ยวกับการป้องกันความพิการ การรักษา และการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ

4. ริเริ่มและให้มีการส่งเสริมกิจกรรมของคนพิการ

5. จัดให้มีการฝึกอบรมผู้ซึ่งทำงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
6. ส่งเสริมอาชีพและจัดหางานให้แก่คนพิการ
7. เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่วิชาการและประชาสัมพันธ์กิจกรรมเกี่ยวกับคนพิการ
8. รวบรวมผลการวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานการสงเคราะห์ การพัฒนาและการฟื้นฟู ของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง และรายงานผลให้คณะกรรมการทราบ
9. ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการหรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย



ภาพประกอบ โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

ฝ่ายคณะกรรมการ

1. ประสานงานและร่วมมือกับองค์กรสมาชิกคนพิการต่าง ๆ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
2. ประชุมสัมมนาทั้งในและต่างประเทศในเรื่องสิทธิคนพิการ

3. ประสานงานกับองค์กรระดับประเทศว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน และทศวรรษคนพิการ

ฝ่ายกฎหมายและระเบียบ

1. ประสานงานกับหน่วยราชการและเอกชนในเรื่องว่าด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

2. ดำเนินงานเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการ

3. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ รวมถึงการพิทักษ์สิทธิของคนพิการ

ฝ่ายแผนงานและโครงการ

1. จัดทำแผนงานและโครงการเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

2. จัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของคนพิการและสังคม

3. ประสานงานกับหน่วยงานราชการและเอกชน ในการจัดทำแผนเกี่ยวกับสวัสดิการของคนพิการ

ฝ่ายบริหารทั่วไป

1. ประสานงานกับหน่วยงานรัฐบาลและเอกชนในการจัดสรรงบประมาณ และการขอเงินอุดหนุนในกิจการเกี่ยวกับสถานสงเคราะห์

2. ดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

3. ดำเนินงานด้านงบประมาณจากสำนักงบประมาณ และจัดสรรรายละเอียดในการใช้จ่ายให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ฝ่ายทะเบียนกลางคนพิการ

1. ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการจดทะเบียนคนพิการ

2. เป็นศูนย์กลางของแหล่งข้อมูลกลาง รวบรวม เก็บรักษา และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคนพิการ

3. เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่วิชาการและประชาสัมพันธ์กิจกรรมเกี่ยวกับคนพิการ

ฝ่ายกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

1. ประสานงานกับหน่วยงานเอกชนเกี่ยวกับการขอใช้เงินทุนคนพิการ

2. บริการการกู้เงินกองทุนเพื่อให้คนพิการประกอบอาชีพ

3. สนับสนุนเงินทุนในการจัดกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ฝ่ายพัฒนาอาชีพและจ้างงานคนพิการ

1. บริการรับฝึกอาชีพให้คนพิการตามศูนย์ฝึกอาชีพทั้ง 8 แห่ง 17 วิชาชีพ ใน
กรณีที่คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. บริการจัดหางานให้แก่คนพิการตามสถานประกอบการต่าง ๆ

3. ประสานงานกับภาครัฐและสถานประกอบการต่าง ๆ ในการสร้างงานให้แก่
คนพิการ

ฝ่ายสวัสดิการคนพิการ

1. ให้บริการทางสังคม กายอุปกรณ์ เงินสงเคราะห์ครอบครัว เบี้ยยังชีพ
สถานสงเคราะห์ให้แก่คนพิการในกรณีที่ยากไร้ และไม่มีผู้อุปการะดูแล

2. ส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน

3. คุ้มครองดูแลสวัสดิภาพและให้การสงเคราะห์คนพิการ

หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

17 หน่วยงาน

1. สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา
2. สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา (หญิง)
3. สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา (ชาย)
4. สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพ ปากเกร็ด
5. สถานสงเคราะห์คนพิการและทุพพลภาพ พระประแดง
6. สถานสงเคราะห์คนพิการและทุพพลภาพ บางปะกง
7. สถานสงเคราะห์คนพิการการุณยเวศม์
8. สถานสงเคราะห์บ้านกึ่งวิถีหญิง
9. สถานสงเคราะห์บ้านกึ่งวิถีชาย
10. สถานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
11. ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพนัส
12. ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขอนแก่น
13. ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง

14. ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการหายาดฝน จ.เชียงใหม่
15. ศูนย์บริการสวัสดิการสังคมเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบฯ
16. ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการภาคใต้
17. ศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ (โรงงานแปรรูปคนพิการสากล)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ ปี พ.ศ.2545 จำนวน 107 คน เป็นชาย 23 คน และหญิง 84 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ ปี พ.ศ.2545 จำนวน 107 คน เป็นชาย 23 คน และหญิง 84 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ตามตัวแปรที่ศึกษาคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ตามตัวแปรที่ศึกษาคือ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ตามตัวแปรที่ศึกษาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนตัวได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ภูมิสำเนา การเดินทางมาที่ทำงาน

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการและเจ้าหน้าที่เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวข้าราชการและเจ้าหน้าที่

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

เป็นแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ตามตัวแปรที่ศึกษาคือ บรรยากาศในปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน และวัสดุอุปกรณ์ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของเกษม กลัดแพ (2537) โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540) นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทองและอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ ลักษณะของแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ

คำชี้แจง ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่อ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ขวามือ
ช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ซึ่งแบ่งเป็น 5 อันดับได้แก่

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
มากที่สุด
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
มาก
- จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
บ้างและไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
น้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้า
หน้าที่น้อยที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
0. สถานที่ทำงานของท่านมีที่ตั้งเหมาะสม					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความทางบวก

(คะแนน)

จริงที่สุด	5
จริง	4
จริงบ้าง	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การแปลผลความหมายด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (Best. 1981 : 204 – 205)

คะแนนเฉลี่ย 3.75 – 5.00	สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย 2.26 – 3.74	สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.25	สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาของ เกษม กลัดแพ (2537) โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540) นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทองและอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

3.3 ลักษณะของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิกเคอร์ท มี 5 ระดับ

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่บ้างและไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่น้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชามีต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ 0. ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง					
พฤติกรรมที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีต่อผู้บังคับบัญชา 0. ท่านมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีนักกับผู้บังคับบัญชา					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผลความหมายสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา (Best.1981:204 – 205)

คะแนนเฉลี่ย 3.75 - 5.00 มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาดี

คะแนนเฉลี่ย 2.26 - 3.74 มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.25 มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเกี่ยวกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติต่อกันด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ทั้งในและนอกสำนักงานมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.1 ศึกษา नियามศัพท์เฉพาะเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานของ เกษม กลัดแพ (2537) และบุปผา ประทีปทอง (2542) สร้างแบบสอบถามตาม नियามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทองและอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

4.3 ลักษณะของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลีเคอร์ท มี 5 ระดับ

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่บ้างและไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่น้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้		
ข้อความทางบวก (คะแนน)		ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผลความหมายสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน (Best .1981 : 204 – 205)

คะแนนเฉลี่ย 3.75 - 5.00 มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.26 - 3.74 มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.25 มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้านการปฏิบัติงานทั้งในและนอกสำนักงานมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

5.1 ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยด้านศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชาของสุมาลี สุวรรณภักดี (2541) และบุปผา ประทีปทอง (2542) นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มี รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทองและอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5.3 ลักษณะของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลีเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่บ้างและไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่น้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
พฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ 0.ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาท่านได้ทุกเรื่อง พฤติกรรมที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 0.ท่านให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเสมอภาค					

เกณฑ์การแปลผลความหมายสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต่อผู้
ได้บังคับบัญชา(Best .1981 : 204 – 205)

คะแนนเฉลี่ย 3.75 - 5.00 มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับ
บัญชา

คะแนนเฉลี่ย 2.26 - 3.74 มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.25 มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่6 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ มีขั้นตอนใน
การสร้างดังนี้

6.1 ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ (นันท
พร ชูทรัพย์. 2544 : 37) สร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน
ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง และอาจารย์ วิไล
ลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปทดลองใช้

6.3 ลักษณะของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้า
หน้าที่กับผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดเกี่ยวกับสัมพันธภาพ
ระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณ
ค่า (Rating Scale)ตามแบบของ ลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มาก
ที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
มาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่บ้าง
และไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่น้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 0. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความ เสียสละ					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 0. งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าว หน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
ด้านการยอมรับนับถือ 0. ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงาน ประจำให้ท่านปฏิบัติ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน 0. การทำงานในช่วงที่ผ่านมาท่านประสบความสำเร็จ สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี					
ด้านความรับผิดชอบ 0. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิด ชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน					

เกณฑ์การแปลผลความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(นันทพร ชูทรัพย์, 2544 : 37)

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการออกเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม ไปติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์เพื่อขอเก็บข้อมูล จากกลุ่มประชากร
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 107 ฉบับ รับผิดชอบมา 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และคัดแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ปรากฏว่า สมบูรณ์ทุกฉบับมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test
2. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - ค่าร้อยละ
 - ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-ต่ำ โดยใช้สูตร t-test

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 หาตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับก่อนหลัง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้แทนความหมาย ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ
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	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

X ₅	แทน	วุฒิการศึกษาปริญญาตรี
X ₆	แทน	วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
X ₇	แทน	สถานภาพโสด
X ₈	แทน	สถานภาพสมรส
X ₉	แทน	รายได้ต่อเดือน
X ₁₀	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X ₁₁	แทน	ตำแหน่งงานข้าราชการ
X ₁₂	แทน	ตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว
X ₁₃	แทน	ภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร
X ₁₄	แทน	ภูมิลำเนาต่างจังหวัด
X ₁₅	แทน	การเดินทางมาที่ทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว
X ₁₆	แทน	การเดินทางมาที่ทำงานโดยรถสาธารณะ , รถประจำทาง
X ₁₇	แทน	สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
X ₁₈	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา
X ₁₉	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน
X ₂₀	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมในสำนักงานโดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้
ตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ภูมิลำเนา การเดินทางจากที่พักมาทำงาน

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	23	21.5
	หญิง	84	78.5
	รวม	107	100.0
2. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	17.8
	ปริญญาตรี	75	70.1
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	12.1
3. สถานภาพสมรส	โสด	84	78.5
	คู่	23	21.5
4. ตำแหน่งงาน	ข้าราชการ	40	37.4
	เจ้าหน้าที่	67	62.6
5. ภูมิลำเนา	กรุงเทพมหานคร	67	62.6
	ต่างจังหวัด	40	37.4
6. การเดินทางมาที่ทำงาน	โดยรถยนต์ส่วนตัว	19	17.7
	โดยรถประจำทาง	88 คน	82.2

จากตาราง 1 พบว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 107 คน สามารถแบ่งเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่เพศชายจำนวน 23 คน (ร้อยละ 21.5) และข้าราชการและเจ้าหน้าที่เพศหญิงจำนวน 84 คน (ร้อยละ 78.5)

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1

สถานภาพสมรส โสด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 คู่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

ตำแหน่งงาน เป็นข้าราชการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 เจ้าหน้าที่จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2

ภูมิลำเนา เป็นคนกรุงเทพฯ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 เป็นคนต่างจังหวัด 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4

การเดินทางมาที่ทำงาน โดยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 โดยรถโดยสารประจำทาง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 โดยรถจักรยานยนต์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงานสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์การแปลผล
1. ข้อมูลส่วนตัว			
1.1 อายุ	31.86	8.26	กลางคน
1.2 รายได้	9,117.72	5,712.35	ปานกลาง
1.3 ประสิทธิภาพการทำงาน	6.92	7.95	ประสิทธิภาพน้อย
2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน			
2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน			
2.1.1 สถานที่ทำงาน	3.243	0.560	ปานกลาง
2.1.2 วัสดุอุปกรณ์	2.586	0.629	ปานกลาง
2.2. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา	2.863	0.417	ปานกลาง
2.3. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน	3.435	0.500	ปานกลาง
2.4. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.557	0.642	ปานกลาง
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.231	0.600	ปานกลาง
3.2 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.440	0.579	ปานกลาง
3.3 การยอมรับนับถือ	3.281	0.764	ปานกลาง
3.4 ความสำเร็จในการทำงาน	2.877	0.922	ปานกลาง
3.5 ความรับผิดชอบ	3.148	0.561	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการส่วนใหญ่มีอายุในวัยกลางคน รายได้ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ทั้งหมดมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.440 รองลงมาอันดับแรกคือ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย คือ 3.435 รองลงมาอันดับสอง คือ การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยคือ 3.281 และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.557 และค่าสหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ภูมิสำเนา การเดินทางมาที่ทำงาน
 สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้มีบังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่าง
 ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้มีบังคับบัญชา ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	y	
X ₁	1.00																					
X ₂	-.100*	1.00																				
X ₃			1.00																			
X ₄				1.00																		
X ₅					1.00																	
X ₆						1.00																
X ₇							1.00															
X ₈								1.00														
X ₉									1.00													
X ₁₀										1.00												
X ₁₁											1.00											
X ₁₂												1.00										
X ₁₃													1.00									
X ₁₄														1.00								
X ₁₅															1.00							
X ₁₆																1.00						
X ₁₇																	1.00					
X ₁₈																		1.00				
X ₁₉																			1.00			
X ₂₀																				1.00		
y																					1.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในกลุ่มตัวแปรพยากรณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.198 ถึง .657

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) และที่มีสัมพันธภาพทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (X_{17}) ตำแหน่งงาน (X_{11})

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปร 1 ตัว ได้แก่ ตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว (X_{12})

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมีตัวแปร 14 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X_5) วุฒิก่อนการศึกษามากกว่าปริญญาตรี (X_6) สถานภาพโสด (X_7) สถานภาพสมรส (X_8) รายได้ (X_9) ประสบการณ์การทำงาน (X_{10}) ภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร (X_{13}) ภูมิลำเนาต่างจังหวัด (X_{14}) การเดินทางมาทำงานโดยรถส่วนตัว (X_{15}) การเดินทางมาทำงานโดยรถสาธารณะ , รถประจำทาง (X_{16})

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	Ms	F
Regression	4	10.653	2.663	39.111**
Residual	102	6.946	0.0681	
Total	106	17.599		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปร 4 ตัวแปรเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังแสดงในตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 แสดง ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	B	R	R ²	F
X ₂₀	.254	.047	.400	.657	.432	5.455**
X ₂₀ X ₁₈	.364	.073	.373	.736	.542	5.006**
X ₂₀ X ₁₈ X ₁₉	.182	.055	.224	.757	.575	3.294**
X ₂₀ X ₁₈ X ₁₉ X ₉	.0001	.000	-.185	.778	.605	-.2856**

$$R = .778$$

$$R^2 = .605$$

$$SE_{\hat{y}} = .2609$$

$$a = 1.041$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้แก่ สัมพันธภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X₂₀) สัมพันธภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X₁₈) สัมพันธภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X₁₉) รายได้ (X₉) อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.50

ในการสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

1. สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.041 + .254 X_{20} + .364 X_{18} + .182 X_{19} + .0001 X_9$$

2. สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .400 X_{20} + .373 X_{18} + .224 X_{19} - .185 X_9$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการปี พ.ศ 2545 จำนวน107คน เป็นชาย 23 คน และหญิง 84 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ปี พ.ศ.2545 จำนวน 107 คน เป็นชาย 23 คน และหญิง 84 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 สถานภาพสมรส
 - 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
 - 1.7 ตำแหน่งงาน
 - 1.8 ภูมิสำเนา
 - 1.9 การเดินทางมาที่ทำงาน
2. ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่
 - 2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ตามตัวแปรที่ศึกษาคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ภูมิสำเนา การเดินทางมาทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มี 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .71

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา มี 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน มี 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .82

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา มี 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93

ตอนที่ 6 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ตามตัวแปรที่ศึกษาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยของหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรเพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถามจากสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตัวเองจำนวน 107 ฉบับ ที่เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจะทำการศึกษา และได้พบกับเจ้าหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้
3. ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามระหว่างวันที่ 25 มกราคม 2545 ถึงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2545 ได้รับคืนจำนวน 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0 แล้วคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ปรากฏว่าตอบสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนดและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science)

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนตัว และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2. วิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ตัวแปรด้านครอบครัวและตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความแรงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความแรงใจในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) และที่มีสัมพันธภาพทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (X_{17}) ตำแหน่งงาน (X_{11})
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปร 1 ตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว
3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงใจมีตัวแปร 14 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X_5) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) สถานภาพโสด (X_7) สถานภาพสมรส (X_8) รายได้ (X_9) ประสบการณ์การทำงาน (X_{10}) ภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร (X_{13}) ภูมิลำเนาต่างจังหวัด (X_{14}) การเดินทางมาทำงานโดยรถส่วนตัว (X_{15}) การเดินทางมาทำงานโดยรถสาธารณะ , รถประจำทาง (X_{16})
4. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงใจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สามารถพยากรณ์แรงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ได้โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังส่งผลน้อยที่สุด มีตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) รายได้ (X_9) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวรวมกันคิดเป็นร้อยละ 60.50

5. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการดังนี้

5.1 ในรูปของคะแนนดิบ

$$Y = 1.041 + .254 X_{20} + .364 X_{18} + .182 X_{19} + .0001 X_9$$

5.2 ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .400 X_{20} + .373 X_{18} + .224 X_{19} - .185 X_9$$

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้า ปรากฏผลดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) และที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (X_{17}) ตำแหน่งงาน (X_{11}) อภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ตัวแปรที่ความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ตัวแปร คือ

1.1.1 สัมพันธภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน นั่นคือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้เพราะความสนิทสนมกัน รู้จักกันยาวนาน การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จีราภรณ์ โนราช (2537 : 122) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังนี้ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การปกครองบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนโยบายและบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

1.1.2 สัมพันธภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน นั่นคือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ทำให้เกิดความสนิทสนมกัน ทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ราบรื่น งานที่ได้จึงมีประสิทธิภพที่น่าพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ คำเนิง นกแก้ว (พงษ์สวัสดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2537 : 81; อ้างอิงจาก คำเนิง นกแก้ว, 2533) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยอาศัยแนวทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้า

1.1.3 สัมพันธภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน นั่นคือ การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้เพราะความเคารพซึ่งกันและกัน ในสำนักงานยอมปฏิบัติตามคำสั่งแต่พอสมควร ซึ่งทำให้งานในหน้าที่มีประสิทธิภพเป็นไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2526 : 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา โดยนำเอาทฤษฎีจูงใจ-ค่าจุนของเฮอริชเบอร์กมาดัดแปลงเพื่อใช้ในการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน

1.2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่

1.2.1 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ตำแหน่งงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ที่สูงขึ้นก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเนื่องจากการมีตำแหน่งที่สูงย่อมจะแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในสวนกลาง สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูง พยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

1.2.2 สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ สิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งสถานที่ทำงาน และความพร้อมในการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของ กล้า ทองขาว (2523 : 52-55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีอิทธิพลมากน้อยตามลำดับ ดังนี้ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความมั่นคง ปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชนและความสัมพันธ์ระหว่างคณะอาจารย์

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร นั่นคือ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว (X_{13})

2.1 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว (X_{13}) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวจะมีแรงจูงใจน้อย ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานรวมถึงปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ ขาดการยอมรับนับถือ สวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ ประคบ ขันทองทิพย์ (2536 : ง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดลพบุรีโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจซึ่งตำแหน่งงานของงาน ด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มี 14 ตัว ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X_5) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) สถานภาพโสด (X_7) สถานภาพสมรส (X_8) รายได้ (X_9) ประสบการณ์ (X_{10}) ภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร (X_{11}) ภูมิลำเนาต่างจังหวัด (X_{14}) การเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว (X_{15}) การเดินทางมาทำงานโดยรถสาธารณะ, รถประจำทาง (X_{16}) อภิปรายได้ดังนี้

3.1 เพศชาย (X_1) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ เพศชายบางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะเพศชายมีความขยัน สนใจ เอาใจใส่งานที่ได้รับมอบหมาย และชอบเรียนรู้ในความรู้ใหม่ ๆ เพศชายบางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ลักษณะของงานที่ไม่เหมาะสมกับเงินเดือน ขาดเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน

เพศหญิง (X_2) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ เพศหญิงบางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักสนใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว มีความสุขุมเยือกเย็น มีความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ทำ เพศหญิงบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ลักษณะของงานที่ไม่เหมาะสม ปริมาณงานที่มากจนเกินไป การเอาใจใส่เอาเปรียบกันเองในหน่วยงาน ความเกียจคร้าน

3.2 อายุ (X_3) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากและข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า อายุของข้าราชการและเจ้าหน้าที่บางคน มีแรงจูงใจไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากหรือน้อยก็ตามขาดเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา เกิดความเบื่อหน่ายต่อการเอาใจใส่เอาเปรียบกันเองในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ โคเออร์เนอร์ (Koerner, 1981 : 43-48) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ได้แก่ ความพอใจในงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน สมรรถนะผลการศึกษา และการรับรู้พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้มีเทศ ผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้มีเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติ

3.3 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X_5) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากหรืออาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยเช่นเดียวกันกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากหรืออาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยก็ได้ ทั้งนี้เนื่องจากที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีการมอบหมายที่ดี โดยดูตามวุฒิการศึกษา เพราะฉะนั้นการศึกษาจึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานนี้จะเป็นผู้ที่หมั่นพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมมากกว่าที่จะไปสนใจในเรื่องวุฒิการศึกษา ข้าราชการและเจ้าหน้าที่บางคนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ลักษณะงานที่มากเกินไป ผู้บังคับบัญชามักเร่งงานด่วนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งไม่สบายใจต่อสภาพจิตใจที่ไม่ปกติของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ โควิน คลังแสง (2536 : 188-199) ได้ศึกษาการสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาและติดตามผู้ใช้ชุดพัฒนาตนเอง พบว่าผู้ใช้ชุดพัฒนาตนเองมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเทคนิคการจูงใจในการทำงานเป็นไปในทาง

บวกทุกพฤติกรรม โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้ชุดพัฒนาตนเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการใช้ชุดพัฒนาตนเอง

3.4 สถานภาพโสด (X_7) สถานภาพสมรส (X_8) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดหรือสมรสอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานมาก เช่นเดียวกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่สถานภาพโสดหรือสมรสอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยก็ได้ ทั้งนี้เพราะข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดหรือสมรสแล้วก็ตาม สถานภาพมิได้กระทบกระเทือนต่องานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแต่อย่างใด ส่วนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดหรือสมรสบางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งใช้เวลาราชการไปทำธุระอย่างอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ อุบล ภัศระ (2535) พบว่า สถานภาพสมรส, โสด มิได้มีความแตกต่างกันอย่างใด

3.5 รายได้ (X_9) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากเช่นเดียวกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้น้อยก็อาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยก็ได้ ทั้งนี้เพราะข้าราชการและเจ้าหน้าที่บางคนมีฐานะทางเศรษฐกิจดี และหาอาชีพเสริมทำในสำนักงาน เช่น ขายขนม ขายเครื่องดื่ม เป็นต้น รายได้จึงไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจแต่อย่างใด รายได้ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่บางคนมีแรงจูงใจที่ไม่ดี ทั้งนี้เพราะ รายได้ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่บางคนเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาอาชีพเสริมในหน่วยงานรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลาราชการ

3.6 ประสบการณ์การทำงาน (X_{10}) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ประสบการณ์การทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานมากอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากในขณะที่เดียวกันข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์น้อยก็อาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยก็ได้ ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่บางคนปฏิบัติงานมานาน มักจะมีความเบื่อหน่ายต่องานที่ปฏิบัติ การเอารัดเอาเปรียบกันในหน่วยงาน และความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการขัดแย้งกันเองในสภาพจิตใจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ อุบล ภัศระ (2535) ที่พบว่ากลุ่มครูที่อายุราชการจะมากจะน้อยเพียงใด มิได้มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

3.7 ภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร (X_{13}) ภูมิลำเนาต่างจังหวัด (X_{14}) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการทำงานมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัดอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานนี้ มาจากภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน แต่ความเอาใจใส่ต่องานที่ปฏิบัติไม่ได้แตกต่างกัน

กัน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่บางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ความขยันและความเอาใจใส่ต่องานที่ทำน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ กรองจิตต พรหมรักษ์ (2529 : 59-65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย พบว่า ภูมิสำเนาของบรรณารักษ์มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3.8 การเดินทางมาทำงานโดยรถส่วนตัว (X_{15}) การเดินทางมาทำงานโดยรถสาธารณะ, รถประจำทาง (X_{16}) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเดินทางของข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะใกล้ไกลอย่างไรก็มิได้ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ส่วนการเดินทางของข้าราชการและเจ้าหน้าที่บางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ค่าครองชีพไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย การเดินทางมาทำงานจากบ้านไกลเกินไปทำให้เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ สุวกิจ ศรีปัดดา (2528 : 146-164) ได้ศึกษาการแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่มนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของวิทยาลัยครูมหาสารคาม พบว่าการเดินทางมาเรียนของนักศึกษามีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังส่งผลน้อยที่สุด มี 4 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) รายได้ (X_9)

อภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่ง นั่นคือสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความเคารพ เชื่อฟัง ขอคำแนะนำด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะให้ความห่วงใยไต่ถามทุกข์สุข ให้คำแนะนำด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวทำให้ทั้งข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติงานสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

4.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสอง นั่นคือสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะทำให้ผู้บังคับบัญชาจะมีความรัก ความห่วง

โย ความเอาใจใส่ รวมทั้งการให้กำลังใจให้คำแนะนำในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ได้แสดงความเคารพ เชื่อฟัง ตั้งใจปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย การขอคำแนะนำในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวทำให้ทั้งข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดี ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชามาปฏิบัติงานสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

4.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสาม นั่นคือ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะการที่เพื่อนร่วมงาน ให้การช่วยเหลือ ปรึกษาอาศัยซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การใกล้ชิด ห่วงใย การสนิทสนมซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมต่างๆร่วมกันด้วยความรักและสามัคคี ทำให้ทั้งข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน บรรยากาศในสำนักงานและนอกสำนักงานดี เมื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความสุขมากในสำนักงานก็อยากมาปฏิบัติงาน

4.4 รายได้ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสี่ นั่นคือ รายได้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะรายได้อีกมากยิ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมาก และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติทำให้ไม่ต้องกังวลรายรับและรายจ่ายที่เกิดขึ้นทุกวัน ทำให้ทั้งข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มีความรู้สึกที่ดี ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความซื่อสัตย์ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความสุขในการปฏิบัติก็ย่อมจะเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ประกอบการวางแผนนโยบาย เพื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะได้ปรับปรุงตนเองให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 เนื่องจากตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด จึงน่าจะสนับสนุนให้มีกิจกรรมในที่ทำงานขึ้นระหว่างข้าราชการกับเจ้าหน้าที่

1.3 เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นสัมพันธภาพเป็นเรื่องจำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานเพราะตัวแปร 3 ตัวแปรแรกที่ส่งผลเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับบุคลากรทุกระดับ จึงควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและปัญหาการดำเนินการด้านสวัสดิการของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์
2. ควรทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล รักสอน (2537). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- กฤษณา นกสกุล. (2531). องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำปริญญา
นิพนธ์ของนิสิตบัณฑิต ศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ปริญญาานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- กันยา สุวรรณแสง. (2531). การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ : ภาควิชา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- × กำพล ทัฬหิมไทย. (2533). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด
กองอำนวยการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ วพ.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกศินี ทีปประสาน. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกษม กลัดแพ. (2537). ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับ
สังกัดบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน
สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกียรติศักดิ์ จีระเชียรนาถ. (2527). การทุจริตในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิชการพิมพ์.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2528). สถาบันพัฒนาข้าราชการครบรอบ 5 ปี.
กรุงเทพฯ : เรืองแสงการพิมพ์.
- × คำนึ่ง นกแก้ว. (2523). ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
การศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- × จำนงค์ สมประสงค์. (2518). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ✕ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2522). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เจริญพัฒน์ .
- นฤมล กิตตะทนนท์. (2526). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
แก่น้อย ศรีวราชนบุลย์ และคณะ. (2535). สภาวะการขาดแคลนกำลังคนในราชการพล
เรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ. ม.ป.พ.
- บัญญัติ แก้วเกตุทอง. (2533). ผู้จัดการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้ว.
- บุษยาณี ทองกลีบ. (2539). ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้าน
วิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง
สาธารณสุข. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ✕ ประดับ ชันทองทิพย์. (2536). ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษา
เฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2539). การบริหารและการจัดระเบียบราชการไทย. กรุงเทพฯ
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ปราณี พรรณวิเชียร. (2528). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สุวรรณสาส์นการพิมพ์.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2525). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร.
- ✕ ตักดีชัย นิรัญทิวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัด
กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2527). เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัด
การ. หน่วยที่ 1 - 8. กรุงเทพฯ : สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.
(2535). เทคโนโลยีกับการพัฒนาประเทศ. เอกสารประกอบการบรรยาย ณ โรง
เรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรนายทหารอาวุโส ชุดที่ 3, ไร่เนี้ยว.
- ✕ สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สมยศ นาวีการ. (2521). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- ✕ อรุณ วัชรธรรม. (2522). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- _____. (2524). พฤติกรรมข้าราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ✕ อุบล ภัตตระ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ์. (2522). มนุษยสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สารมวลชน.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2512, เมษายน). "การสร้างเสริมขวัญและการทำงาน," วารสารข้าราชการ หน้า 15 - 27.
- อุดม โพธิ์ทอง. (2533, กรกฎาคม - สิงหาคม). "ทำอย่างไรจึงจะไม่ให้คนออกจากงาน," วารสารเพิ่มผลผลิต. หน้า : 17-19.
- คณะกรรมการแห่งชาติเพื่อเตรียมงานฉลองครบรอบ 50 ปี ขององค์การสหประชาชาติ. (2538). ไทยกับสหประชาชาติ : ความร่วมมือในรอบ 50 ปี 2488 - 2538. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ✕ อาริรัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Best, John W. (1968). Research in Education. 3ed. Eagle Wood Cliffs, N.G: Prentice-Hall.
- Gilmer, Von Haller B. (1966). Industrial Psychology . New York : McGraw – Hill Book.
- Gilmer, Von Haller B. (1967). Applied Psychology. New York : McGraw – Hill Book. Mayo
- Elton. (1973). The Human Problem of Industrial Civilization. New York : Mcmillian.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

จดหมายขอความอนุเคราะห์ในกรตอบแบบสอบถาม

ที่ ทม 1012/ ๒๕๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวทิพสุดา ลีลาศิริคุณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ จำนวน 110 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวทิพสุดา ลีลาศิริคุณ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644 โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 0353



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวทิพสุดา ลีลาศิริคุณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ จำนวน 110 คน ตอบแบบสอบถาม“ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกรมประชาสงเคราะห์” ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวทิพสุดา ลีลาศิริคุณ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ข

**แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
กรมประชาสงเคราะห์**

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

.....

ด้วยดิฉัน น.ส. ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ขอความกรุณาจากท่านในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้นำไปใช้ในกรณีการวิจัยเท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับทางราชการแต่อย่างใด และจะเก็บไว้เป็นความลับ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความดังกล่าว

1. เพศ

() 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

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

4. สถานภาพสมรส

() 1. โสด () 2. สมรส () 3. หม้าย

5. รายได้ บาท / เดือน

6. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

7. ตำแหน่งงาน

 1. ข้าราชการ 2. เจ้าหน้าที่

8. ภูมิลำเนา

 1. กรุงเทพมหานคร 2. ต่างจังหวัด

9. การเดินทางมาที่ทำงาน

 1. รถยนต์ส่วนตัว 2. รถสาธารณะ , รถโดยสารประจำทาง 3. รถจักรยานยนต์

ตอนที่ 2 บรรยากาศในการทำงาน

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
สถานที่ทำงาน					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีที่ตั้งเหมาะสม					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความกว้างขวาง					
3. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก					
4. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งห้องทำงานที่เหมาะสม					
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
6. หน่วยงานของท่านควรได้รับการปรับปรุงให้ทุกคนมีความสามัคคีเป็นพวกเดียวกัน					
7. ท่านสามารถเดินทางไปยังสถานที่ทำงานโดยสะดวก					
8. ภายในสถานที่ทำงานของท่านสะอาดสะอ้าน					
9. บริเวณโดยรอบของสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่สะอาดสะอ้าน					
วัสดุอุปกรณ์การทำงาน					
10. แผนกที่ท่านทำงานอยู่ยังขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัย					
11. วัสดุสำนักงานที่ทางราชการจัดให้เพียงพอกับความต้องการของการใช้ในราชการ					
12. อุปกรณ์ที่ท่านใช้งานอยู่มักเกิดปัญหาอยู่บ่อยครั้ง					

ตอนที่ 3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชามีต่อข้าราชการและจนท.					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมเท่าเทียมกัน					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน					
4. ผู้บังคับบัญชาขอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้ความเป็นกันเองต่อท่าน					
6. ท่านมักถูกผู้บังคับบัญชาตำหนิต่อหน้าผู้อื่นเป็นประจำ					
7. ผู้บังคับบัญชามักใช้กิริยาวาจาสุกภาพกับท่านอยู่เสมอ					
8. ท่านมีความลำบากใจหากต้องเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาของท่าน					
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การจัดสรรงานแก่ลูกน้องอย่างเป็นธรรม					
10. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสสนับสนุนท่านด้านการทำงานต่าง ๆ อย่างเต็มที่					
พฤติกรรมที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีต่อผู้บังคับบัญชา					
11. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านไม่พยายามเข้าใจปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
12. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามีอคติไม่เชื่อในความสามารถและไม่ไว้วางใจท่าน					
13. ท่านมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีนักกับผู้บังคับบัญชา					

14. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักเร่งงานด่วนเสมอโดยอ้างว่าจะนำไปเสนอต่อผู้บังคับบัญชา					
--	--	--	--	--	--

ตอนที่ 4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีอิทธิพลไม่ตรีเยี่ยมเยียมแจ่มใสอยู่เป็นนิจ					
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมักประจบประแจงผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง					
4. หากท่านมีปัญหาเกี่ยวกับงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้					
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมีเรื่องขัดแย้งกันอยู่เป็นประจำในที่ทำงาน					
6. เพื่อนร่วมงานของท่านค่อนข้างเกียจงาน					
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมีโอกาสมักเอาเปรียบท่านเสมอ					
8. ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานของท่านไม่จริงจังและมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกรมประชาสงเคราะห์

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามถึงแวดล้อมในที่ทำงาน

ข้อที่	t
1	4.750
2	4.365
3	5.893
4	6.306
5	6.059
6	1.141
7	3.008
8	5.485
9	4.745
10	1.716
11	2.353
12	1.600

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α) = .7134

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	t
1	5.579
2	6.883
3	7.530
4	3.980
5	5.991
6	2.580
7	2.521
8	7.258
9	2.073
10	3.519
11	4.872
12	4.811
13	4.782
14	6.785

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α) = .9199

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	t
1	3.735
2	4.215
3	8.447
4	2.034
5	7.578
6	8.768
7	7.878
8	11.159

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α) = .8215

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อที่	t
1	10.568
2	6.245
3	5.293
4	1.183
5	12.901
6	8.685
7	11.455
8	8.200

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α) = .9325

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	t
1	1.757
2	3.184
3	4.587
4	3.397
5	2.405
6	4.775
7	1.389
8	1.759
9	1.021
10	2.572
11	2.923
12	4.472
13	3.184
14	4.905
15	4.214
16	1.763
17	3.755
18	3.935
19	3.519
20	3.725
21	3.860
22	9.722
23	4.985
24	2.013
25	2.363
26	5.101
27	5.814

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
(ต่อ)

ข้อที่	t
28	5.389
29	3.989
30	6.481
31	3.959
32	4.629
33	5.612
34	4.756
35	2.125
36	2.509
37	5.676
38	5.314
39	8.981
40	6.454
41	6.010
42	5.644
43	7.223
44	8.203
45	4.924
46	4.788
47	4.374

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α) = .8685

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวทิพสุดา ลีลาศิริคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	14 กุมภาพันธ์ 2513
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลศิริราช กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	156/73 หมู่ที่5 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ 255 อาคาร 60 ปี กรมประชาสงเคราะห์ ถนนราชวิถี เขตราชวิถี กรุงเทพมหานคร 10400
ประวัติการศึกษา	

พ.ศ. 2531 มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสุวรรณารามวิทยาคม

พ.ศ. 2536 ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

พ.ศ. 2545 กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ