

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ การปรับตัวของพนักงาน
กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวธรรานันท์ ไกรกังวาร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
มกราคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.314

ก 2406

5.3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ การปรับตัวของพนักงาน
กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวธรรนันท์ ไกรกังวาร

- 8 ส.ค. 2549

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
มกราคม 2549

19/03/49

ชวานันท์ ไกรกังวาร. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา.

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน โดยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัว ตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัว

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามการปรับตัว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ค่าสถิติเอฟ (F-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

พนักงานของบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่าพนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อตรวจสอบเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-25 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการปรับตัวพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษายังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.571

WORK MOTIVATION AND ADJUSTMENT OF EMPLOYEES :
A CASE STUDY IN ONE COMPANY

AN ABSTRACT
BY
MISS TARANAN KRIKANGWAN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakarinwirot University
January 2006

Taranan Krikangwan. (2005). *Work Motivation and Adjustment of employees: a case study in one company*. Master's Project, M.Ed. (Developmental Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor : Asst. Prof. Wattana Srisatvacha.

The purpose of this research were to investigate the level of work motivation and adjustment of employees : a case study in one company, to compare their work motivation and adjustment on the basic of the biosocial variables : gender, ages, education levels and basic salary and to study the relationship between their work motivation and adjustment.

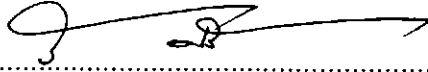
The sample of this research consisted of 122 employees from once company. The instrument used for collection data was the questionnaire of personal data, work motivation and adjustment. The statistical methods for analyzing the obtained data were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance or F-test and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings were as follows :

Work motivation of employees was found to be at the moderate level and adjustment was found to be at the moderate level. There was significant difference in the work motivation between male and female, male had batter than female was a different at .05 level. There was significant difference in the work motivation of different ages was a different at .01 level, which work motivation of 20-25 years-old employees was significantly higher than employees 25-30 years-old at .05 level. There was no significant difference in the satisfaction towards work motivation when comparing employees with different educational level. There was significant difference in the work motivation of lower salaried batter than higher salaried was a different at .01 level. Considering in adjustment there was no significant difference in overall four aspects of adjustment. Finally, the finding indicated the positive relationships ($r = 0.571$) between work motivation and adjustment.

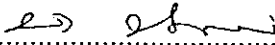
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



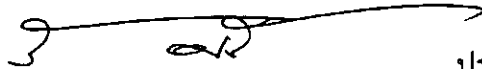
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



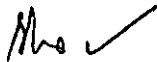
(อาจารย์ ดร. นิเยสา จิตต์จรัส)

คณะกรรมการสอบ



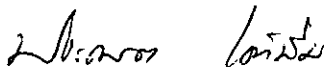
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

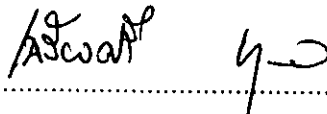
(อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำนิม)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เฉลียวศรี พิบูลชล)

วันที่ 31 เดือน พ.ค. 2549

ประกาศ คุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต เค้าฉิมกรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมเพื่อสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร. นิยะดา จิตต์จรัส ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนความเมตตา และความเอื้ออาทรแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ รวมทั้งผู้ช่วยเหลืออีกหลายท่านที่ได้เอื้อย่นาม ณ ที่นี้ ที่ได้แสดงความห่วงใย คอยให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจในทุกๆด้าน แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

และท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ และน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา คุณพ่อธีระชัย คุณแม่นิชานันท์ ไกรกังวาร และญาติพี่น้องทุกคน สำหรับความรัก ความห่วงใย กำลังใจ และทุนทรัพย์ ที่มีต่อผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้ลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดาผู้เป็นที่รักและเคารพ ครูอาจารย์ที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ชานันท์ ไกรกังวาร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
นิยามปฏิบัติการ.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความเป็นมาของบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง.....	8
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ความหมายของแรงจูงใจ.....	9
ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	13
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	25
การปรับตัว.....	28
ความหมายของการปรับตัว.....	28
สาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัว.....	30
ประเภทของการปรับตัว.....	32
การปรับตัวในการทำงาน.....	36
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัว...42	

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า	
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	43
	ประชากร.....	43
	กลุ่มตัวอย่าง.....	43
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	59
	สมมติฐานการวิจัย.....	59
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
	สรุปผลการวิจัย.....	61
	อภิปรายผล.....	62
	ข้อเสนอแนะ.....	68
	บรรณานุกรม.....	70
	ภาคผนวก.....	78
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	79
	ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	81
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	90

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน.....	52
2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือน.....	54
3 จำนวนและร้อยละของพนักงานตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	55
4 ระดับการปรับตัวของ พนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน.....	56
5 จำนวนและร้อยละของพนักงานตามระดับการปรับตัว.....	57
6 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ.....	58
7 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ.....	58
8 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับอายุต่างกัน.....	59
9 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	59
10 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตาม อัตราเงินเดือน.....	60
11 เปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงานจำแนกตามเพศ.....	60
12 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนการปรับตัว ของพนักงานจำแนกตามอายุ.....	61
13 เปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
14 เปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	62
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ การปรับตัวของพนักงาน.....	63

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	แสดงรูปแบบการจูงใจ.....	12
2	องค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวัง.....	23
3	ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

หากจะเปรียบเทียบแล้ว “ทรัพยากรมนุษย์” ดูเหมือนว่าจะมีความสำคัญมากที่สุด ในการบริหารงานของหน่วยงานทุกประเภท นอกเหนือไปจากเงิน, วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ เพราะบุคลากรนั้น เป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการ และดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด และย่อมจะส่งผลให้การทำงานของหน่วยนั้นมีทั้งปริมาณ และคุณภาพตามไปด้วย (นฤมล วินิจวงษ์, 2547 : 1) แต่ถ้าหากว่าบุคคลมีความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว ย่อมไม่เพียงพอที่หน่วยงานจะก้าวถึงจุดหมายได้ ฉะนั้นการที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความตั้งใจจริงและความพึงพอใจของบุคคลนั้นด้วย

การที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความชอบทัศนคติ ความพึงพอใจ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ความสามารถ ความถนัด แต่ถ้าจะกล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร ให้บรรลุประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงานในองค์กรทุกคนย่อมมีความสำคัญมากที่สุด ที่จะทำให้อุบัติการณ์การทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรพัฒนาไปได้สูงสุด

การทำงานร่วมกันของคนหมู่มาก ย่อมมีความแตกต่างกันทั้งความคิด ลักษณะการทำงาน และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน และเนื่องจากบุคคลมีความเป็นปัจเจกชน ดังนั้นความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกันด้วย การพิจารณาถึงปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างทั้งหลาย ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือก และบรรจุคนให้ทำงานที่แตกต่างกัน บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ที่ดี บางคนต้องการความปลอดภัย ความมั่นคง จุดประสงค์ที่แตกต่างกันนี้ ทำให้บุคคลเลือกงาน มีความตั้งใจในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ใฝ่งานชนิดเดียวกัน บุคคลที่มีสติปัญญาพอๆกัน ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกัน ผลงานก็ย่อมต่างกัน (กานดา จันทรย์แย้ม, 2546 : 16) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรในหน่วยงาน ดังที่ อำนวย แสงสว่าง (2536 : 72) ได้กล่าวว่า กุญแจที่สำคัญในการทำงานของผู้บริหารคือ การจูงใจพนักงาน จะต้องสร้างให้เกิดไฟที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวพนักงาน ให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลดีที่สุด

นอกจากความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแล้ว การปรับตัวของบุคคลก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เพราะการปรับตัวมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการอยู่

ร่วมกันของคนในองค์กร ด้วยเหตุที่มนุษย์ทุกคนไม่สามารถตอบสนองความต้องการทุกอย่างของตนเองได้ ความรู้สึกขัดแย้ง ผิดหวัง สับสน ว้าวุ่นใจ ความเครียดจากการเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ในชีวิตจึงเกิดขึ้น การปรับตัวจะช่วย บรรเทาความยุ่งยากทางใจให้เบาบาง จนสามารถรักษาคุณภาพของชีวิตไว้ได้ (นิภา นิชชายน. 2520 : 14) ซึ่งสอดคล้องกับ ลาซารัส (Lazarus. 1969 : 17-21) ที่กล่าวว่ามนุษย์ต้องมีการปรับตัวและปรับพฤติกรรมตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และสภาพแวดล้อมทางสังคม ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมส่วนใหญ่มักเป็นผลมาจากการปรับตัวที่ไม่ดีของบุคคล

การที่เรามุ่งประเด็นความสำคัญไปที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของพนักงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้การทำงานร่วมกันของคนในองค์กรเป็นไปอย่างสมดุล และลดการเกิดความขัดแย้งให้มากที่สุด

บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่ง (กรณีศึกษา) เป็นบริษัทที่ก่อตั้งเพื่อดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับวัสดุก่อสร้างสำหรับกลุ่มโครงการอสังหาริมทรัพย์ต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งยังมุ่งเน้นพัฒนา สินค้าด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้ก้าวทันกระแสโลกาภิวัตน์ โดยทางบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสินค้าในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมตามความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และพฤติกรรมของผู้บริโภค

ดังนั้นการขยายกิจการจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ทำงานร่วมกันจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสาธารณชน นโยบายหลักในการพัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นการปรับตัวของบุคลากรทุกฝ่ายให้ดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน เพราะการทำงานร่วมกันกับคนหมู่มาก ย่อมเกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น พนักงานมีความไม่ชัดเจนในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ พนักงานไม่มีอิสระในการตัดสินใจในงานของตนเอง พนักงานไม่สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา พนักงานมีการแบ่งกลุ่ม พนักงานขาดประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในหน่วยงาน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ปัญหาส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของพนักงานเป็นอย่างมาก และเนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไปไม่ได้ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี แต่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หรือพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยแต่เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งต่างๆ ได้ดีก็ย่อมไม่สามารถจะทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ เพราะทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวนั้น มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ในการที่จะให้พนักงานทำงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข ดังนั้นทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ในการนำมาใช้ใ้มน้าวพนักงานในองค์กรเพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้หนึ่งที่ ได้ทำงาน ณ องค์กรแห่งนี้ จึงสนใจทำการศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการ

ปรับตัวของพนักงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณาแก้ไขเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน
3. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ การปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง เมื่อแยกตามตัวแปรต่างๆ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน
2. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึง ความแตกต่างของการปรับตัวของพนักงานบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง เมื่อแยกตามตัวแปรต่างๆ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน
3. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัว ของพนักงานบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง
4. ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถใช้เป็นพื้นฐานให้แก่ผู้สนใจ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวต่อไป
5. บริษัทสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูล ในการปรับปรุงนโยบายในการบริหาร และการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีคุณภาพ ที่จะสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ในปี พ.ศ. 2548 จำนวน 122 คน โดยเป็น เพศชาย 42 คน เพศหญิง 80 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 เพศ แบ่งเป็น

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ แบ่งเป็น

1.2.1 20 – 25 ปี

1.2.2 25 – 30 ปี

1.2.3 30 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 อัตราเงินเดือน แบ่งเป็น

1.4.1 ต่ำกว่า 12,000 บาท

1.4.2 12,000 บาทขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 การปรับตัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานในบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

2. บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง หมายถึง กลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเพื่อการส่งเสริม ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง งานโยธา งานตกแต่ง

ภายใน และโรงงานหล่อชิ้นส่วนสำเร็จรูป โดยผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ และบริษัทในเครือ จำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง (Raw Material Manufacturing) เช่น ผลิตภัณฑ์รั้วสำเร็จรูปคอนกรีตเสริมเหล็ก ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วน เสา คาน สำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์ชุดโครงสร้างผนังคอนกรีตสำเร็จรูป

2.2 กลุ่มการค้า ผลิตภัณฑ์ส่วนประกอบตัวบ้าน (Housing Marketing Creation) เป็นตัวแทนจำหน่าย และร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่างๆ กับผู้ผลิตบ้านประจวบ – หนองคาย อลูมิเนียมสำเร็จรูป

2.3 กลุ่มอื่น ๆ ได้แก่ กลุ่มเทคโนโลยีการสื่อสารและความบันเทิง เช่น ผลิตและจำหน่ายเครื่องเล่นฮาร์ดดิสก์, ผลิตภัณฑ์โปรแกรมสำเร็จรูป

3. เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง ที่ทำงานในบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

4. อายุ หมายถึง พนักงานที่ทำงานในบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งที่มีอายุตั้งแต่

4.1 20 – 25 ปี

4.2 25 – 30 ปี

4.3 30 ปีขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานที่ทำงานในบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยแบ่งเป็น

5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

5.2 สูงกว่าปริญญาตรี

6. อัตราเงินเดือน หมายถึง ระดับเงินเดือนของพนักงานที่ทำงานในบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยแบ่งเป็น

6.1 ต่ำกว่า 12,000 บาท

6.2 12,000 บาทขึ้นไป

นิยามปฏิบัติการ

1. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตามแนวทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Theory) จำแนกออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) โดยการวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5 ด้านคือ

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยกย่องชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากทำงานที่น่าสนใจ และถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลให้เกิดความพอใจ เป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยพนักงานมีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำการวัดโดยมีแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำมาจากแบบสอบถามของ นฤมล วินิจวงษ์ (2547) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลิคเคอร์ต (Likert) 5 ระดับ ผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุด 5 คะแนน คือ พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วนผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด 1 คะแนน คือ พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.68 – 5.00	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.67	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

2. การปรับตัว หมายถึง การที่พนักงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง สามารถยอมรับตนเอง และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ขณะที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแบ่งการปรับตัวได้ เป็น 2 ด้านคือ

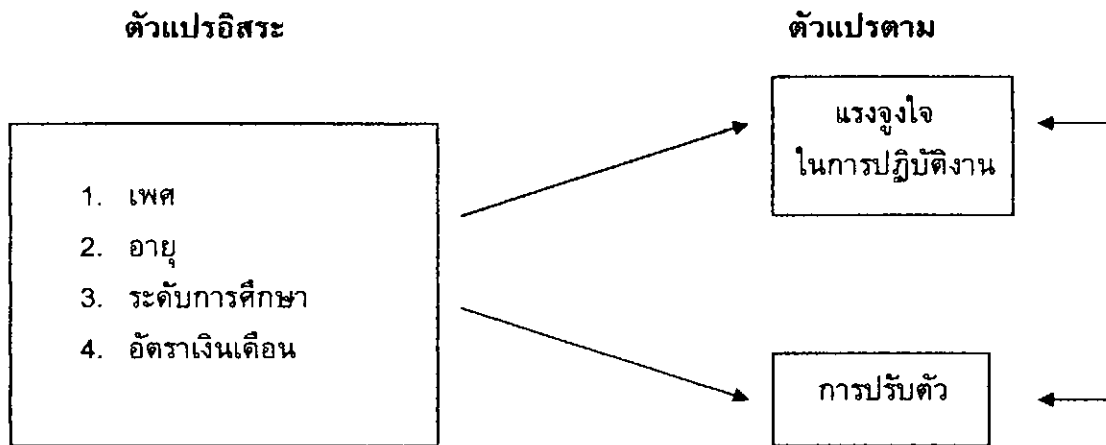
2.1 การปรับตัวเอง หมายถึง การที่พนักงานจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง มีความเป็นอิสระจากผู้อื่น มองเห็นคุณค่าของตนเอง เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

2.2 การปรับตัวทางสังคม หมายถึง การที่พนักงานจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มุ่งจัดการกับปัญหา เพื่อให้เข้ากับผู้อื่นได้ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เคารพในสิทธิของผู้อื่น และปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

ทำการวัดโดยใช้แบบสอบถามด้านการปรับตัว ซึ่งปรับปรุงมาจาก จุมจินต์ สลัดทูกซ์ (2543) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลีเคอร์ต (Likert) 5 ระดับ ผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุด 5 คะแนน คือ พนักงานที่มีการปรับตัวในระดับมากที่สุด ส่วนผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด 1 คะแนน คือ พนักงานที่มีการปรับตัวในระดับน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.68 – 5.00	หมายถึง	พนักงานที่มีการปรับตัวในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.67	หมายถึง	พนักงานที่มีการปรับตัวในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	พนักงานที่มีการปรับตัวในระดับต่ำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง
2. พนักงานที่มีอายุมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ
4. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ
5. พนักงานที่มีเพศชายมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานเพศหญิง
6. พนักงานที่มีอายุมากมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย
7. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ
8. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูง มีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ
9. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความเป็นมาของบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง
2. เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน
3. เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัว
 - 3.1 ความหมายของการปรับตัว
 - 3.2 สาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัว
 - 3.3 ประเภทของการปรับตัว
 - 3.4 การปรับตัวในการทำงาน
 - 3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว
 - 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว กับตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัว

1. ความเป็นมาของส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งนี้ ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2537 เป็นกลุ่มบริษัท ที่ดำเนินธุรกิจเพื่อการส่งเสริม ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง งานโยธา งานตกแต่งภายใน และโรงงานหล่อชิ้นส่วนสำเร็จรูป โดยผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ และบริษัทในเครือ จำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1.1 กลุ่มผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง (Raw Material Manufacturing)
 - 1.1.1 ผลิตภัณฑ์รั้วสำเร็จรูปคอนกรีตเสริมเหล็ก

1.1.2 ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วน เสาคาน สำเร็จรูป

1.1.3 ผลิตภัณฑ์ชุดโครงสร้างผนังคอนกรีตสำเร็จรูป

1.2 กลุ่มการค้าผลิตภัณฑ์ส่วนประกอบตัวบ้าน (Housing Marketing Creation)

1.2.1 เป็นตัวแทนจำหน่าย และร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ กับผู้ผลิตบ้านประตู – หน้าต่าง อลูมิเนียมสำเร็จรูป

1.3 กลุ่มอื่นๆ ได้แก่ กลุ่มเทคโนโลยีการสื่อสารและความบันเทิง

1.3.1 ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายเครื่องเล่นฮาร์ดดิสก์

1.3.2 ผลิตภัณฑ์โปรแกรมสำเร็จรูป

กลุ่มบริษัท มุ่งมั่น ที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนอง ความต้องการ ของผู้บริโภค การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการนำหลักธรรมาภิบาลมากำกับดูแลกิจการ ทำให้องค์กรมีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อมั่นและยอมรับทั้งบุคลากรในองค์กร และบุคคลภายนอก

ในการบริหารงานภายในองค์กรนั้น บริษัทจะพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือนหรือรวมถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าต่างๆของพนักงาน โดยพิจารณาจากความสามารถเป็นหลักซึ่งไม่เกี่ยวกับความอาวุโสในการทำงาน ทั้งนี้บริษัทจะบริหารงานโดย อำนาจการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ จะขึ้นอยู่กับนายจ้างผู้เป็นเจ้าของบริษัทและได้มีคณะกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณาในเรื่องต่างๆ ซึ่งพนักงานทุกคนก็รับทราบ และปฏิบัติตามระบบนี้อย่างเต็มที่

2. เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

หากจะกล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจ ก็มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน และหากจะกล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจในแง่ของการปฏิบัติงานแล้ว ก็มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 194) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจหมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีการจูงใจจะมีลักษณะดังนี้ มีเป้าหมายในการแสดงออก มีพลังในการแสดงออก มีความพยายามในการแสดงออก

อัลโลแลน (เรียม ศรีทอง 2542 : 352 ; อ้างอิงจาก Holloland.n:d.) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการอธิบายถึงแรงขับภายในของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุความสำเร็จของงาน

เบญจมาภรณ์ มะวิธร (2545 : 4) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการ และความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การชักจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีเดียวกันนี้กับผู้บริหาร

นฤมล วิจิตรวงษ์ (2547:9) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เรวิฬ สวัสดิ์ (2536 : 3) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เร้า กระตุ้น และเสริมสร้างความปรารถนาของบุคคล หรือ คณะบุคคล ให้ทำงานแก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ

นักจิตวิทยาได้จำแนกแรงจูงใจตามการแสดงผลพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่ในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย ซึ่งไม่ว่าแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจะเป็นแรงจูงใจภายใน หรือ แรงจูงใจภายนอกก็ตาม แรงจูงใจจะมีลักษณะสำคัญอยู่ 3 ดังนี้

1. เป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม (Energize)
2. เป็นตัวชี้้นำพฤติกรรม (Direct)
3. ความคงทนของพฤติกรรม (Sustaining)

ดังนั้น พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจ จะเป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีจุดมุ่งหมาย จะมีความพยายามที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองได้ การที่บุคคลแต่ละคนมีความพยายามในการทำงานใดๆ แตกต่างกันก็ย่อมเป็นผลมาจากแรงจูงใจในระดับที่ต่างกัน

จากความหมายที่กล่าวมาผู้วิจัยขอสรุปความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือ สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

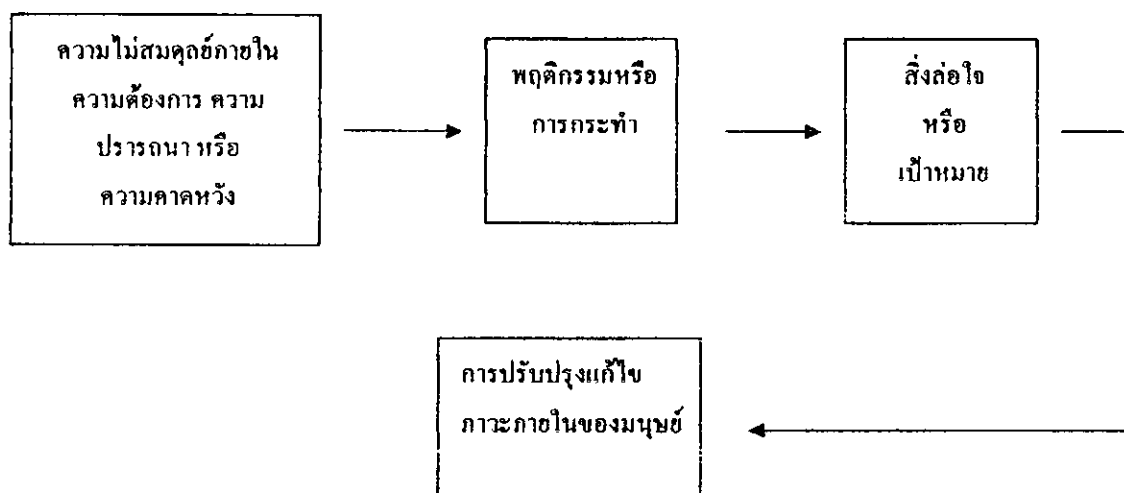
ดังที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นแล้ว เราสามารถแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก นอกจากนี้แรงจูงใจยังประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 20 – 21)

1. ความต้องการ (Needs) คือความไม่พอเพียง (Deficiency) หากพิจารณาในภาวะสมดุลของมนุษย์ (Homeostatic Sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง กล่าวคือแรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ เช่น ความต้องการน้ำ และอาหารจะถูกแปลงออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการมีเพื่อน ซึ่งจะแปลงออกมาในรูปของแรงขับที่ความต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือเป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่สามารถช่วยให้บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกาย หรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป

การที่บุคคลมุ่งหวังผลจากการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีเหตุให้การกระทำนั้นต้องหยุดชะงัก หรือต้องมีสิ่งกระทบกระเทือน ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามต้องการ บุคคลก็จะเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมอื่นแทน เพราะพฤติกรรมใด ๆ ก็ตาม ถ้าไม่มีสิ่งจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว บุคคลก็จะเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ หรือจนกว่าจะพอใจโดยรูปแบบของการจูงใจกล่าวไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงรูปแบบของการจูงใจ
ที่มา : Steere and Porter. 1979 : 6

จากภาพประกอบ จึงอาจกล่าวได้ว่าการจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นขบวนการ คือ เมื่อมนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็เกิดแรงกระตุ้น หรือ แรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกาย และจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) ตามที่ต้องการ

ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นั้น มีอยู่มากมาย แล้วแต่นักวิชาการจะให้ขอบเขต ดังนี้

ชรูเดนและเซอร์แมน (Chrudena and Sherman. 1968 : 306-309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

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

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เบียดและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

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

1. สิ่งจูงใจที่เป็น เงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่มีใช้เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือมีลักษณะเป็นนามธรรม

ดังนั้นสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้นนอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจเป็นเงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการแล้ว ยังต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย จึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือ สภาวะทางกาย ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือ เป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือ หรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน มากกว่าเป็นรางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างการมีอำนาจมากที่สุด กับความห่อหุ้มที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดีใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธี และ ทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจะต้องประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจของบุคคลควบคู่กันไป จะขาดอย่างหนึ่ง อย่างใดไม่ได้

2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การทำงาน คือ การกระทำที่มีต่อ "กิจ" หรือภาระหน้าที่ ฉะนั้นเมื่อกล่าวถึงการทำงานแล้ว พบว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้นและผลักดันให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น และตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้นแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานมาก เพราะการทำงานใดให้ได้มีประสิทธิภาพนั้น ถ้าปราศจากแรงจูงใจย่อมเป็นการยากที่การทำงานจะบรรลุผลได้ ดังจะสังเกตได้ว่าเพราะอะไรคนบางคน ขยันทำงานมากกว่าคนบางคน ในขณะที่บางคนทุ่มเทในการทำงานและคนบางคนเฉื่อยชาในการทำงาน แรงจูงใจนั่นเองที่เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม นอกจากนี้แล้ว แรงจูงใจ ยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับ (อรุณรักธรรม, 2522 : 268) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจ โดยปกติบุคคลมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างโดยมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การที่จะให้บุคคลใช้ความสามารถอย่างเต็มทีนั้น จึงจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจช่วย ดังที่ กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 174) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจ ไว้ดังนี้

1. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่

5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สรุปได้ว่า การที่จะให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้แรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ปรารถนาขององค์กร เพราะแรงจูงใจเปรียบเสมือนกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สำคัญมากในการปฏิบัติงาน

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎีและแตกต่างกันออกไป แต่จากการวิจัยพบว่าทฤษฎีต่างๆ เหล่านั้นไม่ได้มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงกันและมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน

ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดในบุคคลแต่ละองค์กรให้มีทิศทางไปในแนวเดียวกัน จึงเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่จำเป็นต้องคำนึงถึง โดยการศึกษาถึงทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อม และ ธรรมเนียมของแต่ละองค์กรนั้นๆ เพื่อบุคคลมีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยความเต็มใจ และศรัทธาเพื่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ แบ่งเป็นกลุ่มได้ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาการจูงใจ
2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการการจูงใจ
3. ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ

2.4.1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาการจูงใจสำหรับทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญอยู่ในกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ ของ มาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ ของ มาสโลว์ (ซงชัย สันติวงศ์. 2530: 383-385 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1954 : 158) ได้ทำการแบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 ระดับ คือ

- 1.1 Lower-Order Needs ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และ เศรษฐกิจ
- 1.2 Higher-Order Needs ได้แก่ ความต้องการมีหน้ามีตา และความเคารพนับ

ถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง

ในส่วนของที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ มาสโลว์ได้ทำการแยกแยะความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับขั้น โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลา และจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการ ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของบุคคล เป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูง ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับขั้นที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา แต่การบุคคลรู้สึกว่าการตอบสนองขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนก็จะหันกลับมาคิดถึงความต้องการในลำดับขั้นนั้นอีก

โดยมาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า Hierarchy of Needs ไว่ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต้นเพื่อให้ตนเองอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งเป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) มี 2 แบบ คือ ความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาจากทรรศนะของฝ่ายบริหารแล้วความต้องการด้านความปลอดภัยจะหมายถึง การให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจให้กับผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

3. ความต้องการทางด้านสังคม หรือความรัก หรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or Love or Belonging Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการเด่นทางสังคม (Esteem Needs) ความต้องการให้ได้รับความยกย่องในสังคมถึงความเชื่อมั่น หรือมั่นใจในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ เสรีภาพ และรวมถึงการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามที่ตนนึกคิด (Self-Actualization Needs) ความต้องการประเภทนี้ เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสุดยอดของมนุษย์ที่มีน้อยคนจะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้

มาสโลว์ มีความเห็นว่าบุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มาก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ความต้องการขั้นต้น ๆ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการขั้นสูงจะเข้ามามีบทบาทต่อความรู้สึกของบุคคลนั้น

จุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์ คือ ความต้องการให้ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่ใช่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับ หรือแรงจูงใจแทนที่ อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นต่อไป

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer' E.R.G. Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์นั้น มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จะมีเนื้อหาบางประการแตกต่างกัน โดยอัลเดอร์เฟอร์ จำแนกความต้องการของมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ รวมความต้องการด้านกายภาพ กับความต้องการด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นแรกในทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการในด้านการที่จะมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ กับสมาชิกภายในครอบครัว กับเพื่อนร่วมงาน กับเพื่อน กับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อม อาทิ ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันตนาการ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอริชเบอร์ก (เทพนม เมืองแมน.2531:38 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959 : 176) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร มีชื่อเรียกหลายชื่อ คือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation – Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย โดยได้ดำเนินการสำรวจทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชี จำนวนประมาณ 200 คน ในเขตเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) เขาได้สรุปว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำเกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่มที่เขาเรียกว่า “สิ่งที่ให้ความพอใจ” (ปัจจัยจูงใจ) และ “สิ่งที่ให้ความไม่พอใจ” (ปัจจัยสุขอนามัย) แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก สรุปดังนี้

1. มีมิติที่แตกต่างกันอยู่ 2 มิติ เกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและไม่สามารถป้องกันความไม่พอใจได้ด้วย เฮอริชเบอร์ก เรียกองค์ประกอบเหล่านี้ว่าองค์ประกอบเสริมแรง หรือองค์ประกอบเสริม (Hygiene Factor) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factor) ซึ่งมีความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivator Factors) ถ้าหากว่ามีองค์ประกอบของการจูงใจอยู่แล้ว ก็จะสามารถนำไปสู่การมีทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจมีแท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน (Motivation Factor)

2. องค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factor) หรือ ปัจจัยต่ำจุน เป็นปัจจัยที่สามารถเป็นสาเหตุของความไม่พอใจกล่าวคือ เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจหรือความระมัดระวังต่อปัจจัยต่ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังเป็นเงื่อนไขที่ไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยต่ำจุนประกอบด้วย นโยบายของบริษัทและการบริหาร การบังคับบัญชาหรือการนิเทศความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะ และความมั่นคงในชีวิต

3. องค์ประกอบที่จูงใจ (Motivator Factors) หรือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของตัวงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า และความเจริญงอกงามในอาชีพ ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่อยู่ในความคิดหรือจิตใจ (Intrinsic Factor) ในขณะที่ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) จะเป็นตัวแทนของปัจจัยต่ำจุน

องค์ประกอบของทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์เกอร์

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

3.1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

3.1.2 การได้รับความยินยอม (Recognition) หมายถึง การได้รับความยินยอมนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งแสดงออก

3.1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้ กรณีที่บุคคลย้ายแผนกหนึ่งไปสู่แผนกหนึ่งขององค์กรนั้นโดยไม่มี การเปลี่ยนตำแหน่งนั้นไม่ใช่ความก้าวหน้า ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น (เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ)

3.1.4 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะของงานว่า งานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย มีความจำเจ ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยาก-ง่าย

3.1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

3.1.6 ความเจริญงอกงามในตนเองและอาชีพ (Possibility of growth) หมายถึง การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนืองาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ ซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข ได้แก่

3.2.1 สถานภาพ (Status) หมายถึง สภาพของบุคคลในสายตาคณะอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

3.2.2 สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Interpersonal Relations Supervisors) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งาน การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ตลอดจนความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

3.2.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Peers) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม ตลอดจนความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

3.2.4 สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Subordinates) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.2.5 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของบริษัท การให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อที่เขาจะได้ดำเนินงานสำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดี

3.2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน

3.2.7 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ

3.2.8 ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Pay or Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือน

3.2.9 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

3.2.10 สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างหนึ่งต่องานของเขา

3.2.11 การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน (Supervisor-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยคำจูนมิได้เป็นสิ่งจูงใจพนักงาน แต่ถ้าบกร่องไปเมื่อใดหรือไม่มีปัจจัยนี้แล้วย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ ตัวอย่างที่พบเห็นเสมอๆ คือ การนัดหยุดงานของพนักงานในโรงงาน หรือสถานประกอบการหลายแห่งที่มีสาเหตุมาจากเรื่องเงินหรือค่าตอบแทน เป็นประการสำคัญที่สุด ยังไม่เคยพบว่าพนักงานเรียกร้องขอความรับผิดชอบในงานของตนให้มากขึ้นเลย ปัจจัยคำจูนที่จัดให้ในรูปของการลาพัก ลาป่วย และโครงการที่เกี่ยวกับสวัสดิการและสุขภาพของพนักงานนั้น ผู้บริหารบางคนเชื่อว่าจะเป็นแรงจูงใจพนักงานได้ แต่แท้จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งคำจูนหรือบำรุงรักษาไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจขึ้นเท่านั้น แม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะช่วยดึงดูดใจให้คนดีเข้าทำงานในตอนเริ่มแรก แต่ก็ดำรงสภาพนี้ไม่นาน ซึ่งก็จะมีผลต่อการจูงใจระดับธรรมดาเท่านั้น การจูงใจให้เกินระดับธรรมดานั้นคือ การตอบสนองความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จตามปรารถนา

ในทัศนะของเฮอริชเบอร์ก ปัจจัยจูงใจนั้นถ้าขาดไปแล้วมิได้ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานแต่อย่างใด แต่พนักงานเหล่านั้นจะไม่ได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น นาย ก เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทแห่งหนึ่ง ถ้า นาย ก มีความรู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า เช่น อาจได้เลื่อนขั้นเป็นหัวหน้าของหน่วยรักษาความปลอดภัย เขาก็จะมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่แม้ว่ายังไม่มีโอกาสสำหรับความก้าวหน้า ก็มิได้หมายความว่าเขาจะไม่พอใจงานที่ทำ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่เรียกว่า “ปัจจัยคำจูน” นั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วน “ปัจจัยจูงใจ” จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยคำจูนจะช่วยทำให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่างๆ ส่วนปัจจัยจูงใจจะทำให้คนมีความสุขหรือความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ จากข้อสมมติฐานเดิมของทฤษฎีแรงจูงใจที่มักจะถูกกล่าวถึงว่าสิ่งจูงใจทางด้านการเงิน การปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการจูงใจให้มีการเพิ่มขึ้นของผลผลิตนั้น ขณะนี้ได้รับการเปลี่ยนแปลงและทำให้ได้รับทราบ ว่า ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตหรือผลการปฏิบัติของพนักงาน

ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยใจของ Frederick Herzberg

ปัจจัยสุขอนามัย ลักษณะนอกเหนืองาน (แรงจูงใจภายนอก)	ปัจจัยใจ ลักษณะในเหนืองาน (แรงจูงใจภายใน)
สถานภาพ สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือน โอกาสก้าวหน้า สภาพความเป็นอยู่ การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน	ความสำเร็จ การได้รับความยินยอม ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญงอกงามในตนเองและอาชีพ

ที่มา : สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมณะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. : 102.

การนำทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์กมาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะต้องดำเนินการดังนี้

1. ให้นักงานแต่ละคนมีความพอใจในขณะทำงาน โดยให้ได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียง จัดได้โดยพิจารณาจ่ายจ้างให้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม
2. จะต้องป้องกัน ไม่ให้นักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ต้องจัดระบบการสื่อสารให้ติดต่อกันได้ทั้ง 2 ทางคือ จากผู้บริหารถึงพนักงาน และจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร
3. จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง จ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูง มีหลักประกันในอาชีพ มีสภาพการทำงานที่ดี
4. จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จะต้องให้มีทั้งโอกาส ตำแหน่งหน้าที่และจำนวนเพียงพอสำหรับความก้าวหน้าของพนักงานที่ดีมีผลงานดี ความประพฤติดี เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร จะต้องมีการวางแผน จัดกรอบอัตรากำลังของบริษัทไว้เป็นแผนระยะสั้น 1-3 ปี และแผนระยะยาว 5 ปี

2.4.2 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ

กลุ่มทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ซึ่งจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเป็นอย่างมาก

1. ทฤษฎีความคาดหวังของVroom (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังจะอธิบายแรงจูงใจในแง่ของความคาดหวังที่บุคคลมีต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเภทของรางวัลที่พวกเขาหวังจะได้รับ ถ้าพวกเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีปัจจัย 3 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิการ. 2536 : 376-379) ได้แก่

1. ความคาดหวัง ความพยายาม - ผลปฏิบัติงาน (Effort-Performance Expectancy : $E \rightarrow P$)

เป็นการประเมินความน่าจะเป็นที่ความพยายามของเราจะไปสู่ระดับผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ การประเมินนี้จะรวมทั้งความสามารถของเราเอง และการพิจารณาความเพียงพอของปัจจัยทางสภาพแวดล้อม เช่นการที่เราได้รับมอบหมายโครงการพิเศษของบริษัท ซึ่งโครงการนี้จะเกี่ยวข้องกับการออกแบบและการดำเนินระบบงาน โดยใช้คอมพิวเตอร์ สิ่งที่เราต้องพิจารณาคือ ความน่าจะเป็นของความสามารถเราเองที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ถ้าเรารู้สึกว่าไม่ค่อยมีความรู้เรื่องการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ เราอาจจะประเมินความน่าจะเป็นของเราไว้ต่ำ ด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง $E \rightarrow P$ ของการมอบหมายงานค่อนข้างจะต่ำ ในทางตรงกันข้าม ถ้าเรารู้สึกว่ามีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการมอบหมายงานนี้แล้ว เราอาจจะประเมินความน่าจะเป็นของความสำเร็จไว้สูง ด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง $E \rightarrow P$ ของการมอบหมายงานจะค่อนข้างสูง

2. ความคาดหวัง ผลการปฏิบัติงาน - ผลลัพธ์ (Performance-Outcome Expectancy : $P \rightarrow O$)

เป็นการประเมินความน่าจะเป็นที่ว่า การปฏิบัติงานที่บรรลุสำเร็จของเราจะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่าง เช่น โบนัสหรือการเลื่อนตำแหน่ง จากกรณีดังกล่าว เราอาจประเมินความคาดหวัง $P \rightarrow O$ ไว้สูง ปานกลาง หรือศูนย์ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นกับผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายโครงการพิเศษนี้ให้เรา ซึ่งเขาอาจมีหรือไม่มีประวัติของการยกย่อง และการให้โบนัสแก่บุคคลที่ได้รับโครงการพิเศษนี้ก็ได้

3. คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes)

เป็นการประมาณคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้ารางวัลที่มีคุณค่าต่อเรา คุณค่าของรางวัลจะสูง ทั้งนี้เราอาจจะต้องสูญเสียเวลาพักผ่อน หรือการรบกวนครอบครัวของเรา (เป็นการพิจารณาคุณค่าของผลลัพธ์ทางลบได้ด้วย) ที่อาจทำให้ลดล้างคุณค่าของรางวัลภายในสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้รางวัล จะมีผลกระทบทางการจูงใจต่อเมื่อเราให้คุณค่าที่สูงเท่านั้น

**องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังที่ถูกรวมเข้าด้วยกันและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ
อย่างไร**

ความคาดหวัง $E \rightarrow P$	ความคาดหวัง $P \rightarrow O$	คุณค่าของผลลัพธ์	แรงจูงใจ
สูง	สูง	สูง	สูง
สูง	สูง	ต่ำ	ปานกลาง
สูง	ต่ำ	สูง	ปานกลาง
สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
ต่ำ	สูง	สูง	ต่ำ
ต่ำ	สูง	ต่ำ	ต่ำ
ต่ำ	ต่ำ	สูง	ต่ำ
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำมาก

ที่มา : สมยศ นาวิกาน. (2536) *การบริหาร.*: 379.

ตารางนี้แสดงให้เห็นว่าส่วนผสมที่แตกต่างกันของความคาดหวังที่สูง – ต่ำ และคุณค่าที่ถูกรวมเข้าด้วยกันที่จะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ โดยที่แรงจูงใจที่สูงต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างของทฤษฎีความคาดหวังที่สูงด้วย ในทางตรงข้ามแรงจูงใจที่ต่ำมากต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างของทฤษฎีความคาดหวังที่ต่ำด้วยเช่นกัน สำหรับแรงจูงใจระดับปานกลางนั้นจะเกิดขึ้นต่อเมื่อความคาดหวัง $E \rightarrow P$ สูงเท่านั้น ส่วนองค์ประกอบที่เหลือ 2 อย่างต้องมีอย่างใดอย่างหนึ่งที่สูง กรณีแรงจูงใจต่ำเกิดขึ้นเมื่อความคาดหวัง $E \rightarrow P$ ต่ำ ความคาดหวัง $P \rightarrow O$ และคุณค่าของผลลัพธ์ต่ำ

2.4.3. ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ

ทฤษฎีการเสริมแรงอาศัยหลักการวิจัยของ B.F. Skinner (เทพนม เมืองเมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 44-45) สรุปไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลหนึ่ง หรือแรงจูงใจของบุคคลสืบเนื่องจากการมีพฤติกรรมนั้นๆ เมื่อพฤติกรรมที่ต้องการเป็นการเสริมแรงในด้านบวก ก็จะมีการทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ แต่หากมีผลลบ พฤติกรรมนั้นๆ ก็จะถูกละทิ้งไม่กระทำต่อ

ทฤษฎีการเสริมแรงนี้นำไปสู่วิธีการบริหารที่เป็นวิธีการปรับปรุงพฤติกรรม ซึ่งมีข้อสันนิษฐานว่า พฤติกรรมสามารถที่จะควบคุมและเปลี่ยนแปลงได้ โดยการจัดให้มีโครงสร้างของการให้รางวัล นอกจากนี้ยังมีข้อสันนิษฐานที่สำคัญที่สุดอยู่ว่า คนเราชอบความสำเร็จ และตัวของความสำเร็จเองก็ คือ สิ่งเสริมแรง สิ่งที่ดีว่าเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่เครื่องเสริมแรงบอกได้นั้น รวมทั้งการปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานควบคุมการทำงานด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีส่วนช่วยใน

กิจกรรมต่าง ๆ มีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เงิน และการยกย่อง สิ่งสำคัญบางประการในการที่จะนำไปใช้ในการจัดการหรือ การบริหารมีดังนี้

1. แจ้งให้ทราบว่า พฤติกรรมที่ต้องการที่จะนำไปสู่การได้รับรางวัล และพฤติกรรมที่ไม่ต้องการนั้นคืออะไร

2. การให้ข้อมูลป้อนกลับต่อเนื่องเกี่ยวกับลักษณะของงาน คุณภาพของงาน และความบกพร่องต่าง ๆ

3. ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่บุคคลเมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงาน

4. ให้รางวัลการปฏิบัติงานที่ดี เหมาะสมหรือเท่าเทียมกับงาน ห้ามหรือไม่ให้รางวัลแก่คนทุก ๆ คนเหมือน ๆ กัน ในเมื่อมีความแตกต่างในระดับของการปฏิบัติงาน

ขบวนการของการปรับปรุงพฤติกรรมมีข้อดี 3 ประการคือ

1. การใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดจากวิธีการให้รางวัลในด้านบวก และการใช้การลงโทษน้อยที่สุด

2. จากการวิเคราะห์สถานการณ์ในการทำงาน และการเน้นถึงพฤติกรรมที่ต้องการและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทำให้หลีกเลี่ยงการที่จะต้องพิสูจน์ทัศนคติคนได้ และทำให้สามารถทำงานแก้ไขสิ่งที่ให้ผลลบอย่างต่อเนื่องได้

3. เน้นที่ผลของงานหรือความสำเร็จของงาน

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน และในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยจึงขอใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์กมาใช้ในการค้นคว้าเพราะทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย เป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของงานวิจัยเพราะเกิดจากการวิจัยของเฮอริชเบอร์ก และคณะ โดยผู้วิจัยจะมุ่งศึกษาเฉพาะเรื่องของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เพราะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลของการปฏิบัติงาน โดยศึกษาใน 5 ปัจจัย คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เท่านั้น ส่วนด้านความเจริญงอกงามในตนเองและอาชีพ จะคล้ายคลึงกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงไม่ขอศึกษาในงานวิจัยฉบับนี้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

2.5.1 เพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวรรณ สุวรรณผล (2520 : 98) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลชายมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ช่วยพยาบาลหญิงทุกด้าน

น้ำฝน เพ็ชรดี (2547 : 73) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท เดน แมกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานเพศชายมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน หรือทำงานเชื่องช้า น้อยกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชุตินา ชวนะเวสสกุล (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ แจ็สเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิสเซส (ที) จำกัด พบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง ผู้วิจัยจึงมีสมมุติฐานว่าเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

3.5.2 อายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2535 : 70) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารพัดอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ผู้ที่อายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ประสพผลสำเร็จมากกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า

เบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 โดยกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

น้ำฝน เพ็ชรดี (2547 : 74) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท เดน แมกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภาพร อยู่ถาวร (2547 : 68) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เพราะเมื่ออายุมากขึ้น ย่อมต้องการความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือมาก

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 54-57) ศึกษา แบบผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยอาจารย์ในกลุ่มที่มีอายุมาก มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ในกลุ่มที่อายุน้อย

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานว่าพนักงานที่มีอายุมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

3.5.3 ระดับการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 89) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัย ระดับ ตำบล จังหวัด ราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรี มีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 138) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน และเสนอแนะมากกว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า

พันโทหญิง มยุรี สิริสัมพันธ์ (2545 : 77) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

จันรรจ์ บุญสิริ (2543 : 68) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับ ปริญญาตรี

จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543 : 121) ศึกษาความเครียด และความพึงพอใจในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ พบว่า ระดับการศึกษาทางการพยาบาลของ

บุคคลากร ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาทางการพยาบาลสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคลากรพยาบาลในกลุ่มที่มี ระดับการศึกษาทางการพยาบาลต่ำกว่า

ทิพมาศ แก้วซิม (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในด้านการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

3.5.4 อัตราเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 8,001 – 18,000 บาทจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 4,950 – 8,000 บาท จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานเอนามัย ระดับ ตำบล จังหวัด ราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมุ่งไปความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 7,000 บาท และมีรายได้ระหว่าง 7,000 – 9,000 บาท

นภาพร อยู่ถาวร (2547 : 67) ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่รายได้มากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

3.1 ความหมายของการปรับตัว

นักจิตวิทยามีแนวทัศนคติในการอธิบายเรื่องการปรับตัวแตกต่างกันออกไปเช่น

นักคิดจิตวิเคราะห์ ผู้นำกลุ่มคือ ซิกมันด์ ฟรอยด์ มีความเห็นที่ว่าคนที่ปรับตัวไม่ดี มีสาเหตุมาจากอีโก้ มีการพัฒนาอ่อนไปจึงไม่สามารถประนีประนอมให้อึด และซูปเปอร์อีโก้เกิดความสมดุล ตัวอย่างเช่นนักศึกษาคนหนึ่งที่ไม่ซื่อสัตย์ในการสอบ ได้ลอกข้อความจากหนังสือเข้ามาในการสอบขณะสอบนักศึกษาคนนี้ได้หิบบที่จัดขึ้นมาลอก แสดงให้เห็นว่านักศึกษาคนนี้มีอีโก้ที่มีกำลังแรงกว่า ซูปเปอร์อีโก้ และอีโก้ที่ขาดกำลังยับยั้งอีโต้ การกระทำของนักศึกษาคนนี้เมื่อทำไปแล้วอาจทำให้นักศึกษาคิดมาก มโนธรรมในจิตใจตามมารบควนว่าไม่ควรทำ ถ้าคิดทบทวนตลอดเวลาและกลุ่มใจมากก็ถือว่าจิตไม่ปกติซึ่งเป็นการปรับตัวที่ไม่ดี

แนวคิดพฤติกรรมนิยม แนวคิดกลุ่มนี้ได้แก่ สกินเนอร์ ธอร์นไดค์ ฮัล และ มิลเลอร์ โดยมีความเชื่อว่า บุคคลจะปรับตัวได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของบุคคลโดยมีสภาพแวดล้อมและการเสริมแรงเป็นตัวกำหนด บุคคลจะเรียนรู้พฤติกรรมใดทำแล้วได้ผลดี (ได้รับรางวัล) บุคคลจะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีกจนเกิดเป็นบุคลิกภาพ และการปรับตัวของคนๆ นั้น

แนวคิดกลุ่มมนุษยนิยม ผู้นำกลุ่มคือ โรเจอร์ และ มาสโลว์ มีแนวทัศนะว่าการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสภาพแวดล้อมยังเป็นสิ่งที่ไม่เพียงพอ มนุษย์ควรมีเป้าหมายในชีวิตโดยการทำชีวิตเจริญพัฒนางอกงามมากที่สุดเพื่อไปสู่การปรับตัวในอุดมคติ

ส่วนความหมายของการปรับตัว ได้มีผู้ให้ความหมายไว้โดยบุคคลจากศาสตร์สาขาต่าง ๆ ทั้งนักจิตวิทยาและนักศึกษาดังนี้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524 : 180) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าจะเป็ปัญหาด้านอารมณ์ ปัญหาด้านบุคลิกภาพ ปัญหาด้านความต้องการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมจนเป็นสภาพอารมณ์ที่ตนเองสามารถทนอยู่ได้ในสังคม หรือสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

กัญญา สุวรรณแสง (2536 : 48) ให้ความหมายของการปรับตัวว่าหมายถึง เป็นการปรับกายใจให้อยู่ในสังคมได้ในสภาวะแวดล้อม และในสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีความสุข ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะอย่างไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้น การดำเนินชีวิตของคนเราย่อมจะมีอุปสรรคขัดขวางจนทำให้เกิดความเคร่งเครียดจำต้องพยายามปลดปล่อยความเครียดนั้นออกไปเพื่อเป็นการศึกษาสภาพแห่งความสมดุลของชีวิตไว้ทำให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมของตน

จุมจินต์ สลัดทุกษ์ (2543 : 13) กล่าวว่า การปรับตัวหมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง และปรับสภาพของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมจนเป็นสภาพการณ์ที่ตนสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้อย่างมีความสุข

ชนิษฐา ปรัชญนันท์ (2538 : 17) สรุปว่า การปรับตัวเป็นความพยายามที่จะหาทางออก เพื่อผ่อนคลายความคับข้องใจ ความตึงเครียด ความวิตกกังวลต่างๆ ให้น้อยลง เมื่อบุคคลต้องประสบปัญหา หรืออุปสรรคขัดขวาง เพื่อช่วยให้เกิดการตอบสนองความต้องการของบุคคล เป็นการรักษาสภาพแห่งความสมดุลของชีวิตไว้ และรวมถึงการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ครอบครัว สังคม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เสาวนีย์ หงษ์ทอง (2539 : 24) สรุปว่าการปรับตัวเป็นกระบวนการทางสังคม และจิตวิทยาที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

สุชา จันท์ธอม (2539 : 135) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึงกระบวนการที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมของเขา มนุษย์ทุกคนต้องมีการปรับตัว ตราบเท่าที่ยังมีชีวิตแก่ปัญหาเพื่อความสำเร็จในการงานหาเลี้ยงชีพสนองความต้องการทั้งทางกายใจ สังคม

ธัญชนก ศิริสุขชัยวุฒิ (2542 : 46) กล่าวสรุปไว้ว่า การปรับตัวหมายถึงการที่บุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองยอมรับ และปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านอารมณ์ ปัญหาด้านบุคลิกภาพ ปัญหาด้านความต้องการของตนเอง เพื่อให้สามารถอยู่สภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้อย่างมีความสุขปราศจากความคับข้องใจ

พิริยาภรณ์ ประเทืองเศรษฐ์ (2544 : 16) สรุปไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง ลักษณะความรู้สึกรหรือพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเพื่อสนองความต้องการของตนเอง และบุคคลอื่น ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และปัญหาต่าง ๆ ในสังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข จากคำจำกัดความดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง สามารถยอมรับตนเอง และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ขณะที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว

บอสกี (สุรพล อินทุราม 2543 : 16 ; อ้างอิงจาก Brodsky. 1988 : 4) กล่าวถึงแนวทางในการปรับตัวว่า เกิดจากการปรับตัวในเรื่องทั่ว ๆ ไปทั้งภายใน และภายนอก ซึ่งจะต้องนำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง เป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกจากภายใน ความสามารถในการดำเนินชีวิตทางสังคม การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ เป็นไปตามความมุ่งหมายของแต่ละบุคคล

นิภา นิธยาน (2530 : 29) กล่าวถึงแนวทางในการปรับตัวว่า การที่บุคคลจะสามารถปรับตัวได้ดีนั้น ไม่ใช่เป็นผู้ปราศจากปัญหา แต่ต้องเป็นผู้เผชิญปัญหาอุปสรรค และความยุ่งยากในชีวิตอย่างมีสติ และไม่หวาดหวั่น เป็นผู้พร้อมจะเผชิญกับความทุกข์และความทุกข์ในชีวิตบางครั้งแม้ว่าจะประสบชะตากรรมที่ผิดหวัง และล้มเหลวแก่ชีวิต แต่ก็ยังมีความกล้าหาญดำเนินชีวิตต่อไปอย่างไม่ยอมพ่ายแพ้ หรือท้อถอย

กันยา สุวรรณแสง (2536 : 50) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เป็นที่สุขใจแก่ตนเอง และเป็นไปตามแนวคิดของสังคมอื่น ๆ ด้วย ซึ่งต้องอาศัยการปรับตัว ของบุคคลที่มีอยู่ในตัวคือ การปรับตัวภายใน (Well Adjusted) กับการปรับตัวภายนอก (Well Adapted) โดยแบ่งการปรับตัวดังนี้

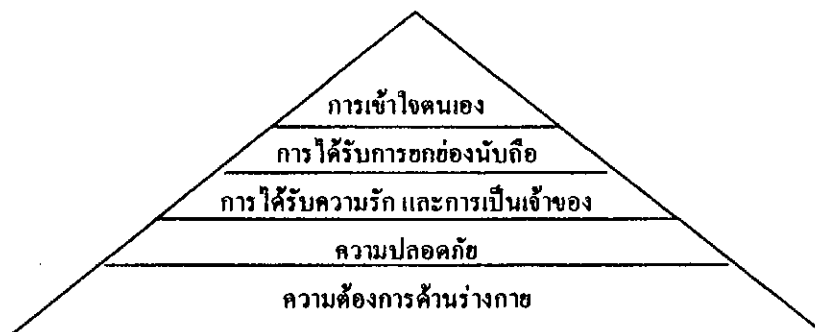
1. ปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
2. ปรับให้เข้ากับสภาพดินฟ้าอากาศ
3. ปรับให้เข้ากับระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมท้องถิ่น
4. ปรับตามแนวคิดของสังคม ไม่เป็นคนขวางโลก
5. ปรับตัวให้เข้ากับตัวของตัวเอง

3.2 สาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัว

กันยา สุวรรณแสง (2536:51) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการปรับตัวว่า เกิดจากสาเหตุ 3 ปัจจัยคือ

1. แรงขับ และความต้องการ (Drives and Needs)

ในชีวิตของบุคคลจะมีความต้องการเป็นพื้นฐาน ซึ่ง Abraham Maslow ได้แสดงลำดับชั้น ความต้องการได้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงถึงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ของ Abraham Maslow

สิ่งที่ควรระลึกคือ การเรียงลำดับความต้องการข้างต้นนี้ ความต้องการที่อยู่ในชั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในชั้นสูงขึ้นตามลำดับ (นวลละอ อสุภาผล. 2527 : 264-272)

จากความต้องการที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเป็นตัวทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เพื่อสนองความต้องการ (Needs) ของตน ถ้าเกิดอุปสรรคไม่สามารถสนองความต้องการนั้นได้ ร่างกาย จะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้คลายจากความกระวนกระวายอันเนื่องมาจากความต้องการ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานี้คือการปรับตัว

2. แรงกระตุ้นทางสังคม

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว หรือการที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคคลต้องปรับตัวให้ทันกับทางสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ซึ่งถ้าบุคคลสามารถปรับตัวได้ ก็จะมีชีวิตที่เป็นสุข แต่ถ้าไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะเกิดความคับข้องใจ ความกดดัน อันเป็นผลให้เกิดเป็นความเครียดตามมา บุคคลจึงต้องหาวิธีปรับตัวเพื่อลดความเครียดต่างๆลง เพื่อให้การดำรงชีวิต อยู่ได้โดยไม่เสียสมดุล

3. เจตคติ ความสนใจ จุดหมายของชีวิตที่เปลี่ยนไป

เมื่อเจตคติ ความสนใจ จุดหมายชีวิตของบุคคลเปลี่ยนไป เขาจึงต้องปรับพฤติกรรมให้เข้ากับเจตคติ ความสนใจ หรือจุดมุ่งหมายนั้น

นอกจากนี้ วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุณีย์ ชีรดากร (2522 : 159-160) ก็มีความเห็นสอดคล้องกัน คือกล่าวถึงการปรับตัวว่า อาจเกิดจากสิ่งต่อไปนี้

1. เกิดจากมนุษย์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนได้ ซึ่งอาจเป็นเพราะอุปสรรคที่เนื่องมาจากตัวเองหรือผู้อื่น มีผลทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจ หรือความคับข้องใจ

2. เกิดจากความขัดแย้ง ความขัดแย้ง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลไม่สามารถจะตัดสินใจเลือกกระทำการใดสิ่งหนึ่งตามต้องการของตนเอง ความขัดแย้งจำแนกเป็น 3 ลักษณะคือ

2.1 ความขัดแย้งในทางบวก เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการที่ต้องเลือกเพียงอย่างเดียวในสิ่งที่ตนเองชอบเท่า ๆ กัน ตั้งแต่ 2 - 3 อย่างขึ้นไป ยิ่งชอบมากทุกอย่างยิ่งเลือกยากกว่าจะเลือกได้ต้องใช้เวลาานาน แม้เลือกแล้วก็ยังต้องเสียตายสิ่งที่ไม่ได้เลือก

2.2 ความขัดแย้งในทางลบ เกิดจากการที่บุคคลต้องเลือกสิ่งที่ไม่ชอบไม่ถูกใจ ตั้งแต่ 2 - 3 อย่างขึ้นไป จะไม่เลือกก็ได้ เลือกไปแล้วก็ไม่สบายใจ เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นบุคคลไม่ชอบ ไม่ถูกใจเลย แต่ก็ต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.3 ความขัดแย้งในทางบวกและลบ เกิดขึ้นในกรณีที่สิ่งต่างๆหรือบุคคล หรือสัตว์ที่ต้องเลือกนั้น มีทั้งถูกใจและไม่ถูกใจในระดับที่เท่าๆกันทั้งหมด ตั้งแต่ 2 อย่างขึ้นไป แต่ต้องเลือกเพียงอย่างเดียว

นิภา นิชายน (2530 : 71-87) กล่าวว่า การปรับตัวเกิดจากสาเหตุที่มนุษย์ต้องเผชิญกับแรงผลักดันที่มีอิทธิพลสำคัญกับการปรับตัว 2 ประการ คือ

1. แรงผลักดันภายนอก หรือข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อม และแรงผลักดันที่ข้อเรียกร้องของสังคมหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน

2. แรงผลักดันภายใน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากสภาพทางสรีระ ได้แก่ ความต้องการสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ความอบอุ่น การพักผ่อนนอนหลับที่เพียงพอ อีกประการหนึ่งคือ จากประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นได้เรียนรู้ในอดีตหรือประสบการณ์ที่ผ่านมา เรียกอีกนัยหนึ่งว่า “เหตุจูงใจทางสังคม” ได้แก่ ความต้องการจะมีเพื่อนฝูง

ความต้องการความรัก ความต้องการความสำเร็จ และการเป็นที่ยกย่องนับถือ ซึ่งแรงกระตุ้นภายใน ทั้ง 2 ประการดังกล่าวนี้มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันในการทำให้บุคคลเกิดความสุข หรือความทุกข์ ตลอดจนในการกำหนดพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของบุคคลด้วย

เมื่อพิจารณาสาเหตุของการปรับตัวดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัวของมนุษย์ โดยทั่วไป มีสาเหตุเนื่องจาก มนุษย์ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเองได้ และเนื่องจากความขัดแย้งในการต้องตัดสินใจเลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามความต้องการของตนเอง

3.3 ประเภทของการปรับตัว

วันดี ระเจริญ (253 : 244-247) กล่าวว่า การปรับตัวของบุคคลประกอบไปด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. การหาเหตุผลเข้าข้างตัวเอง ซึ่งเป็นการหาเหตุผลที่ผิดไปจากความเป็นจริง เพื่อป้องกันตัวเองและกันไม่ให้รู้สึกว่าคุณผิด
2. การกล่าวโทษผู้อื่น เพื่อให้เกิดความสบายใจ เช่น คนคิดเกล้าจะแก้ตัวว่าเพราะภรรยาขี้นบ คือเป็นการหาหลักฐานกล่าวอ้างให้ผู้อื่นมีความผิด
3. การเลียนแบบ หมายถึง การรับเอาแบบอย่างของบุคคลอื่นมาเป็นของตนเพื่อช่วยให้ตนเกิดความมั่นใจ
4. การถ่ายทอดความรู้สึกเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่บุคคลหนึ่งถ่ายทอดความรู้สึก ความคิด ความปรารถนาของตนที่มีต่อผู้หนึ่งในอดีตไปยังอีกบุคคลหนึ่งในปัจจุบัน เช่น ชอบหรือเกลียดบุคคลที่พบกันโดยไม่มีสาเหตุ
5. การเห็นอกเห็นใจ เป็นการเลียนแบบที่เป็นประโยชน์ ทำให้ผู้อื่นเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
6. การเก็บกดคนเมื่อเกิดความวิตกกังวลจะพยายามกดเก็บความรู้สึกนั้นไว้ในจิตใจสำนึกเพื่อหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางจิตใจ
7. การทดแทนเพื่อชดเชย เป็นการทดแทนเพื่อชดเชยความผิดหวัง
8. การย้ายแหล่งทดแทน มีลักษณะเหมือนการทดแทนเพื่อชดเชยแต่เป็นเรื่องของความรู้สึกทางอารมณ์ซึ่งเปลี่ยนจากเป้าหมายซึ่งอาจเป็นบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่ไม่สามารถจะเปิดเผยได้ไปยังผู้คน สิ่งของ หรือสถานการณ์อื่น
9. การทดแทน หมายถึง การทดแทนความต้องการของตนที่ไม่สามารถแสดงออกให้เห็นโดยเปิดเผยด้วยการแสดงออกในสิ่งที่สังคมยอมรับ เช่น คนที่มีความรู้สึกก้าวร้าว แสดงพฤติกรรมด้านนี้ด้วยการเป็นนักมวย หรือเป็นนักฟุตบอล
10. การชดเชย เป็นการทดแทนหรือชดเชยอีกแบบหนึ่ง โดยพยายามที่จะแก้ความวิตกกังวล โดยการกระทำที่เด่นในอีกทางหนึ่ง

11. การปฏิเสธความจริง สิ่งที่เกิดก่อให้เกิดความปวดร้าวใจ อันเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา บุคคลนั้นจะไม่ยอมรับว่าสิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นได้จริง

12. การถดถอย เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่ยากเกินความสามารถไม่อาจแก้ไข หรือ หลีกเลียงได้ก็จะพยายามหลบหนีจากความเป็นจริง

ประเภทการปรับตัวของบุคคลพอสรุปได้ว่ามี 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ประเภทปรับตัวในทางบวก และประเภทปรับตัวโดยแสดงออกในทางลบ ซึ่งไม่ว่าจะเน้นการปรับตัวในด้านใดก็ตาม ดังที่กล่าวมานั้น บุคคลควรรู้จักเลือกวิธีการปรับตัวที่เหมาะสม ไม่เกิดผลเสียต่อทั้งตนเองและบุคคลอื่น

กระบวนการปรับตัว

เฮเนส (อทิทยา นวลศรี. 2538 : 11 ; อ้างอิงจาก Heynes. 1958 : 5) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการปรับตัวเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการที่ความต้องการจำเป็น ความตึงเครียด หรือแรงขับที่ถูกเร่ง เร้าจนกว่าความต้องการจำเป็นจะได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดลดลง หรือแรงขับนั้นเบาบาง หรือสิ้นสุดลง ซึ่งสามารถแบ่งกระบวนการปรับตัวออกเป็น 4 ระยะ โดยเน้นสาเหตุเป็นหลักดังนี้

ระยะที่ 1 มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงขับขึ้น

ระยะที่ 2 พฤติกรรมในการค้นหา หรือวิธีการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 3 บรรลุถึงเป้าหมาย

ระยะที่ 4 ความตึงเครียดลดลงไป

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 70) กล่าวถึงการปรับตัวที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของบุคคลแบ่งได้เป็น 2 ระดับคือ

1. การปรับตัวที่เรารู้ตัว (Conscious Attempt of Adjustment) สามารถปฏิบัติได้ 2 ทางคือ

1.1 เพิ่มความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเอาชนะอุปสรรคความยุ่งยากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.2 เปลี่ยนเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในกรณีที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไปและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้

2. การปรับตัวที่กระทำโดยไม่รู้ตัว (Unconscious Attempt of Adjustment) เมื่อเกิดปัญหาแล้วแก้ไม่ได้ เกิดความขัดแย้งทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน โดยหาทางออกคือใช้กลวิธีการปรับตัว เพื่อให้เกิดความสบายใจ

เกษม เฉลิมชนกิจโกศล (2543 : 18) กล่าวถึง กระบวนการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัวเป็นวิธีการไปถึงเป้าหมายอันใดอันหนึ่งเป็นผลมาจากความต้องการหรือแรงขับ และแรงกระตุ้นจากภายใน และภายนอกของมนุษย์ เป็นการเพิ่มความหมายให้มากขึ้นเพื่อเอาชนะอุปสรรคความ

ยุ่งยากต่าง ๆ หรือไม่ก็เปลี่ยนเป้าหมายใหม่ หากเห็นว่าเป้าหมายอันนั้นสูงเกินไป ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ หรือพยายามหาทางออกอย่างอื่น โดยใช้กลไกทางจิต เพื่อให้เกิดความสบายใจ

ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี

เฮอร์ลอค (ดัชนี่ จรัสโชติพิณิต. 2536 : 22 ; อ้างอิงจาก Hurlock. 1978 : 260) ให้ความหมายของการปรับตัวที่ดี จะต้องประกอบด้วย

1. มีการแสดงออกที่เหมาะสมเป็นไปตามความคาดหวังของกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

2. สามารถปฏิบัติตัวเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ได้ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ใหญ่กว่า หรือเพื่อน ๆ

3. มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลต่าง ๆ ต่อการเข้าร่วมสังคม และตอบสนองบทบาทของตนเองในสังคม

4. มีความพึงพอใจในบทบาทของตนเองทั้งในการเป็นผู้นำ และผู้ตาม

นิภา นิธยาน (2530 : 155-157) กล่าวถึง บุคคลที่ปรับตัวได้ดีจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตสามารถเผชิญกับอุปสรรคปัญหาด้วยความเข้มแข็ง ยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นได้ และแก้ไขปัญหาด้วยความมีสติ โดยไม่ยอมพ่ายแพ้ หรือทอดยถ่ แบ่งได้ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและมีความรู้สึกที่มั่นคง มีความภาคภูมิใจในตนเอง

2. มีความอบอุ่นเป็นมิตรมีนิสัยน่ารัก มีเมตตากรุณา

3. ตระหนักในคุณค่าของภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ

4. พร้อมที่จะรับประสบการณ์ใหม่ ๆ และสนใจเข้าร่วมกิจกรรมรอบตัว

5. รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยสม่ำเสมอ

6. มีความกล้าที่จะเผชิญกับความจริงในชีวิต

7. มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง ไม่ทอดยถ่หวาดหวั่น พร้อมที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรค

ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มกำลังความสามารถ

8. มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี

9. ไม่มีอารมณ์เกลียดเคียดแค้น รู้จักยับยั้ง และควบคุมอารมณ์ได้

10. ไม่เคร่งเครียดหรือวิตกกังวลจนเกินเหตุ ปราศจากนิสัยในทางจิตที่กระทบ

กระเทือนบุคลิกภาพ

ทรูพ (อรพินทร์ ชูชม และอัฉฉา สุขารมณ. 2532 : 8-10; อ้างอิงมาจาก Thorpe .1955) ได้แบ่งการปรับตัวออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การปรับตัวเอง (Self Adjustment) ได้แก่ การที่บุคคลจะปรับตัวเองได้ดีนั้น ต้องมีลักษณะดังนี้

1.1 ความเป็นตัวของตัวเอง (Self Reliance) หมายถึง การที่บุคคลทำอะไรได้ด้วยตนเอง ไม่พึ่งพาผู้อื่น เป็นอิสระจากผู้อื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ และรับผิดชอบการกระทำของตนเอง

1.2 การมองเห็นคุณค่าของตน (Sense of Personal worth) หมายถึง การที่บุคคลเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ผู้อื่นเชื่อถือในความสามารถของเขา มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีความพอใจ และเชื่อมั่นในความสามารถ และมีเหตุผล

1.3 ความรู้สึกเป็นอิสระของตนเอง (Sense of Personal Freedom) หมายถึง การที่บุคคลพอใจในอิสรภาพ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ตัดสินใจในการกระทำ และวางแผนชีวิตของตนเอง รวมทั้งมีเสรีภาพในการคบเพื่อน และการใช้จ่าย

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Felling of Belonging) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความอบอุ่นในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง จึงทำให้มีความภูมิใจในบ้าน โรงเรียน เป็นต้น

1.5 ความรู้สึกไม่มีแนวโน้มที่จะถอยหนี (Nonwithdrawing Tendencies)

1.6 ความรู้สึกไม่มีอาการทางประสาท (Nonnervous Symptom)

2. การปรับตัวทางสังคม (Social Standards) ได้แก่ การที่บุคคลจะปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี ต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้

2.1 ปทัสถานทางสังคม (Social Standards) หมายถึง การที่บุคคลมีความเคารพในสิทธิของผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคลประเภทนี้จะเข้าใจความถูกต้องของสังคม

2.2 ทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง การที่บุคคลปรับตัวเข้ากับเพื่อน และคนแปลกหน้า เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น และมีความสนใจปัญหาต่างๆ และสนใจกิจกรรมต่างๆ

2.3 แนวโน้มทางสังคม (Social Tendencies) หมายถึง การที่บุคคลปรับตัวเข้าสถานการณ์ หรือ สภาพที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม

2.4 สัมพันธภาพในครอบครัว (Family Relation) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าจะได้รับความรัก การดูแลอย่างดีในครอบครัว มีความอบอุ่นปลอดภัย และมั่นใจตนเองในความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว

2.5 ความสัมพันธ์ในโรงเรียน (School Relation) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าจะได้รับความรักจากครู มีความสุขในการอยู่ร่วมกับเพื่อน นักเรียนรู้สึกว่าการงานมีความเหมาะสมและความสนใจและวุฒิภาวะของตน

2.6 ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Relation) หมายถึง การที่บุคคลเข้ากับเพื่อนร่วมบ้านได้อย่างมีความสุข มีส่วนร่วมในการปรับปรุงชุมชนตนเอง เข้าสมาคมกับคนแปลกหน้าได้ มีความพอใจในกฎเกณฑ์ และสวัสดิการของชุมชน

ซูทิตย์ ปานปริชา (2531 : 500-501) กล่าวถึง บุคคลที่ปรับตัวได้ดีมีผลดังนี้

1. ทำให้ชีวิตอยู่รอดปลอดภัย เมื่ออยู่ในสถานการณ์อันตราย หรือมีภัยพิบัติต่าง ๆ
2. ทำให้ดำเนินไปอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในชีวิต สามารถตอบสนองความต้องการของร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อม
3. ทำให้มีบุคลิกภาพดีในอนาคต เป็นการปรับตัวในแต่ละวัย ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความสามารถในการปรับตัวได้ดีในอนาคตจะเป็นรากฐานที่ดี และความมั่นคงต่อบุคลิกภาพต่อไปเมื่อเป็นผู้ใหญ่
4. ขจัดความไม่สบายใจ ความเครียด ความคับข้องใจ ให้หมดไปได้

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 : 451) ได้อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีการปรับตัวได้ดี จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่สังคมยอมรับ
2. เป็นบุคคลที่รู้จักตนเอง และเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง
3. เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี รู้จักควบคุมอารมณ์
4. เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จทั้งการงาน อาชีพ และชีวิตส่วนตัว
5. เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. เป็นบุคคลที่สามารถจะเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคใด ๆ ด้วยความสงบเยือกเย็น
7. สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข ราบรื่น

ในการปรับตัวนั้น แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป บางคนสามารถปรับตัวได้ดี บางคนปรับตัวได้ไม่ดี ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคล สภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ โดยการปรับตัวนั้นถือว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ที่จะรักษาสภาพแห่งความสมดุลของชีวิตไว้ อุบลวรรณ บุญธง (2546 : 23)

จากลักษณะของการปรับตัวที่ดีดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัวที่ดี หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจตนเอง ทำตัวเข้ากับสภาพความเป็นอยู่ได้อย่างดี มีความกล้า ที่จะเผชิญปัญหา และอุปสรรคอย่างมีสติ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น ประพฤติปฏิบัติตามปทัสถานทางสังคม สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นตลอดทั้งข้อโต้แย้งของผู้อื่น และสามารถผสมผสานความต้องการของตนเองกับพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างเหมาะสม โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวไม่ขัดต่อสิ่งแวดล้อม

3.4 การปรับตัวในการทำงาน

ดาร์วิส และลอฟควิส (สุรพล อินทุราม, 2543 : 19-20 ; อ้างอิงจาก Dawis and Lofquist, 1984) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบไปด้วยความหมายสำคัญ 2 ประการคือ

1. “การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร” หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังขององค์กร

2. “การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล” หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่น และให้ความใส่ใจในความสำเร็จของงาน และมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจเพียงตามความจำเป็น ด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัย การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีเกียรติ และศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจ และรู้จักตนเอง

อุปสรรคแห่งสถิติ (2524 : 329-330) กล่าวถึงการปรับตัวในการประกอบอาชีพ หรือการปรับตัวด้านอาชีพ (Vocational Adjustment) ประกอบด้วย การปรับตัวในด้านการทำงานของตน การปรับตัวให้เข้ากับชั่วโมงการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และนายจ้าง หรือหัวหน้า รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไป การปรับตัวของผู้ที่มาทำงานใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการฝึกฝน หรือคำชี้แนะเกี่ยวกับงานต่างๆ อย่างมากมาย นอกจากนี้ ถ้าบุคคลใดไม่ได้รับการเตรียมตัว หรือศึกษางานในอาชีพนั้นมาก่อน ก็จะทำให้ได้รับความยากลำบากในการฝึกทักษะ หรือหากได้รับการฝึกฝนมาแล้ว ก็จะมีส่วนช่วยให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จด้านอาชีพการงานได้ง่ายมากยิ่งขึ้น และการปรับตัวในการทำงานนั้น แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป บางคนสามารถปรับตัวได้ดี บางคนปรับตัวได้ไม่ดี และบุคคลใดมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น มีสถานการณ์ 2 ประการคือ

1. สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Achievement) เป็นความต้องการที่จะให้งานของตนประสบความสำเร็จเหนือกว่าบุคคลอื่น โดยทุ่มเทความสนใจไปยังงานอาชีพนั้นอย่างจริงจัง โดยไม่มีการคำนึงถึงสุขภาพ และความเป็นไปในครอบครัวของตน จะพยายามพากเพียร และพยายามทำงานให้ดีที่สุดทั้งปริมาณ และคุณภาพซึ่งมักจะพบในวัยรุ่นตอนต้น

2. ความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Satisfaction) เป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ลักษณะงานที่สำคัญของความพอใจในงานไม่ได้ หมายถึง เฉพาะความพอใจของตนเองเท่านั้น แต่จะต้องเป็นความพอใจของบุคคลในครอบครัวด้วย ลักษณะความพอใจในงานจะมีความแตกต่างออกไปในแต่ละบุคคล

การเริ่มต้นเข้าสู่ชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ทำงานมาแล้วก็ตาม สิ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานคือ การปรับตัวในการทำงาน ทั้งปรับตัวให้เข้ากับงานที่ตนต้องทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการปรับตัวในการทำงานนั้นแต่ละบุคคลจะมีความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกันออกไป บางคนสามารถปรับตัวได้ดี และบางคนปรับตัวได้ไม่ดีนัก สอดคล้องกับ อุปสรรค บุญธง (2546 : 24) ได้กล่าวถึง บุคคลที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีนั้น มีผลต่อความสัมฤทธิ์ และ

ประสิทธิภาพของงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ฟังพอใจในงาน ตรงกันข้ามหากบุคคลไม่สามารถปรับตัวได้ดี ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ไม่มีความเชื่อมั่น เครียด วิตกกังวล

ดังนั้น การปรับตัวในการทำงานนั้น คือความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหา หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ

3.5 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

บุคคลที่ปรับตัวได้ คือ บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจและยอมรับตนเองและผู้อื่นรวมทั้งสามารถรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ตามความเป็นจริงนำประสบการณ์นั้น มาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนเองได้อย่างไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือน จะมีการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก

ส่วนบุคคลที่ปรับตัวไม่ได้ จะมีความขัดแย้งเกี่ยวกับความคิดเกี่ยวกับตน กับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างมาก ทำให้เกิดความตึงเครียด วิตกกังวล สับสน ไม่แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวของตัวเองและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในแง่ลบ

ดาร์วินส์ และ ลอฟควิสต์ (สุรพล อินทุราม.2543:19-20 ; อ้างอิงจาก Dawis and Lofquist.1984) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบไปด้วยความหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร

2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นและให้ความใส่ใจในความสำเร็จของงาน และมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจเพียงตามความจำเป็นด้านสรีระการมีความมั่นคงปลอดภัย การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจและรู้จักตนเอง

นอกจากนี้โรเจอร์ (ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภณท์. 2545:40 ; อ้างอิงจาก Rogers. 1972 : 108) ผู้นำทฤษฎีว่าด้วยตน และทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง เขาได้พิจารณาการปรับตัวในแง่ของการปรับตัวภายในตนเองโดยเข้าใจว่ามนุษย์ทุกคนเป็นศูนย์กลางของประสบการณ์ต่างๆ รอบตัว ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่บุคคลได้รับรู้และมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งการประเมินผลจากการมีปฏิสัมพันธ์กันนั้นก่อให้เกิดเป็นตัวเรา (Self) หรือ “โครงสร้างของตน” ขึ้นมาเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านต่างๆ เช่น บุคลิกลักษณะ ความสามารถของตน บทบาทต่างๆ ของตนในการเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ทัศนคติและค่านิยมต่างๆ ของตัวเราและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับจึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดบุคลิกลักษณะของบุคคลให้แตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนจะเข้าใจและรู้จักโลกส่วนตัวของเขาดีที่สุด

วิลเลียมสัน (ภาวิณี สุทธิเชษฐภักดิ์, 2545:39 ; อ้างอิงจาก Williamson. 1950 : unpagged) ผู้นำทฤษฎี การให้คำปรึกษาแบบนำทางมีความเชื่อว่า มนุษย์มีสติปัญญา และเหตุผลตลอดจนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลจะมีความสามารถการปรับตัวได้ ถ้าเข้ามีความเข้าใจในตนเอง รู้จักและเข้าใจในสังคม เพราะเขาจะสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินชีวิตหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างมีทิศทางและมีเหตุผล โดยการใช้ข้อมูลที่เขาได้รับจากประสบการณ์ในสังคมมาประกอบการพิจารณา จนสามารถสร้างความสอดคล้อง หรือยืดหยุ่นระหว่างความต้องการ และเป้าหมายที่พึงประสงค์ของคนที่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม นอกจากนี้ วิลเลียมสันยังกล่าวถึงการพิจารณาแยกปัญหาการปรับตัวของบุคคลในแง่การปรับตัวต่อสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆไว้ 5 ประการคือ

1. ปัญหาทางบุคลิกภาพ ซึ่งรวมถึงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในวัยเดียวกัน ปัญหาครอบครัวตลอดจนปัญหาการปรับตัวทางสังคม

2. ปัญหาทางการศึกษา รวมถึงปัญหาการเลือกวิชาเรียน นิสัยทางการเรียน ปัญหาการอ่าน ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแรงจูงใจในการเรียนต่ำ

3. ปัญหาทางอาชีพ รวมถึงการลังเลใจในการเลือกอาชีพ เลือกอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง มีความขัดแย้งระหว่างความสนใจกับความสามารถในอาชีพนั้น

4. ปัญหาทางเศรษฐกิจ รวมถึงการขาดแคลนทุนทรัพย์ ต้องหาทุนเรียนเอง

5. ปัญหาทางสุขภาพ เช่น ปัญหาการปรับตัวต่อสุขภาพ และบกพร่องทางร่างกายต่าง ๆ และฮาวิกเฮริสท์ (ภาวิณี สุทธิเชษฐภักดิ์, 2545:43 ; อ้างอิงจาก Havighurst. 1953 :

unpagged) ยังได้กล่าวถึงการปรับตัวในแง่การเรียนรู้ งานตามขั้นพัฒนาของชีวิต เขามีความเห็นว่าการพัฒนาการของชีวิตในแต่ละวัยนั้น บุคคลจะมีงานประจำวัย หรืองานประจำชั้นที่ต้องเรียนรู้ควบคู่กันไป ด้วย ถ้าบุคคลสามารถพัฒนางานประจำวัยในขั้นก่อนต่อไปได้สำเร็จด้วย ในทางตรงข้ามงานในช่วงวัยใดไม่สำเร็จจะทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขและพัฒนางานในช่วงต่อไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้นบุคคลที่ปรับตัวได้ในทัศนะของ ฮาวิกเฮริสท์ จึงหมายถึง บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และพัฒนางานประจำวัยให้ผ่านไปได้อย่างดี งานพัฒนาตามขั้นที่จำเป็นสำหรับวัยรุ่นประกอบด้วย

1. สามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดี และเหมาะสมกับเพื่อนรุ่นเดียวกันทั้งเพศเดียวกันและต่างเพศ

2. สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับบทบาททางเพศของตน

3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านร่างกายของตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

4. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เป็นตัวของตัวเองไม่ต้องพึ่งพิงทางอารมณ์จากผู้อื่น เช่นผู้ใหญ่

5. มั่นใจในเรื่องเศรษฐกิจการเงิน สามารถรับผิดชอบในการใช้จ่ายเงินได้

6. การเลือกและเตรียมตัวเพื่ออาชีพ

7. เตรียมตัวเรื่องคู่ครองและชีวิตครอบครัว

8. พัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องค่านิยม และจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

ดังนั้น การปรับตัวนั้น คือการที่บุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง สามารถยอมรับตนเอง และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ขณะที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาการปรับตัว โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ การปรับตัวเอง และ การปรับตัวทางสังคม

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

3.6.1 เพศกับการปรับตัว

พวงสร้อย วรกุล (2522) ศึกษาการเปรียบเทียบในด้านการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นใน กทม. และจังหวัดสงขลา พบว่า เด็กชายมีปัญหาในการปรับตัวน้อยกว่าเด็กหญิง

ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540 : 98-99) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานด้านอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมพบว่า ทั้งพนักงานใหม่ในบริษัทน้ำมันปาล์มและพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมที่เพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีการปรับตัวได้ดีกว่าพนักงานเพศหญิง

อุบลวรรณ บุญธง (2546 : 49) ศึกษาความแตกต่างทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เพศชายมีการปรับตัวในการทำงานที่ทำมากกว่าพนักงานเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกษม เฉลิมชนะกิจโศล (2543 : 94) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมดีกว่าพนักงานเพศหญิง

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เพศชายมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานเพศหญิง ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานว่าพนักงานเพศชายมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานเพศหญิง

3.6.2 อายุกับการปรับตัว

อรัญญา จอดนอก (2544 : 85-86) ศึกษาความเครียดและการปรับตัวของบุคลากรโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการปรับตัวต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 31-40 ปี มีการปรับตัวดีกว่าพยาบาลที่มีอายุ 21-30 ปี

วัลย์พร ชววัฒนาพงศ์ (2546 : 81) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของพยาบาลตำรวจวิชาชีพต่อระบบมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวของพยาบาลตำรวจวิชาชีพ ต่อระบบมาตรฐาน

คุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ โรงพยาบาลตำรวจวิชาชีพที่มีอายุมาก มีการปรับตัวดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

อุปสรรค บัญชง (2546:50) ศึกษาความแตกต่างทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวต่อการทำงานที่ทำการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวโดยรวมมากที่สุด คือ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 22-30 ปี และ 30-40 ปี

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุมากมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานว่าพนักงานที่มีอายุมากมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

3.6.3 ระดับการศึกษากับการปรับตัว

ดัชนี จรัสโชติพิณิต (2536 : 87) ศึกษาพฤติกรรมของการปรับตัวของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมทอผ้าพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน คือ แรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีการปรับตัวดีกว่า แรงงานที่มีการศึกษาต่ำ

ซอลัดดา โรจนดำรงฤทธิ์ (2533) ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กับอุตสาหกรรมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางเกษตรมุ่งศึกษาการปรับตัวทางด้านอาชีพ และการปรับตัวทางด้านสังคม พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าสามารถปรับตัวได้ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

สุรพล อินทุราม (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ปณยา ทองเหลือง (2544 : 124) ศึกษา การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เอกโค จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานระดับหัวหน้าที่มีระดับการศึกษาต่างกันที่การปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายถึงประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีการปรับตัวในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

3.6.4 อัตราเงินเดือนกับการปรับตัว

จันทนา ห่านรุ่งชโลธร (2542) ศึกษาการปรับตัวของแรงงานต่างชาติ : ศึกษาเฉพาะแรงงานในจังหวัดสมุทรสาครพบว่า รายได้ของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว คือการที่มีรายได้มากขึ้น การปรับตัวในการทำงานก็มีมากขึ้นด้วย

วลัยพร ชววัฒนาพงศ์ (2546 : 81) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของพยาบาลตำรวจวิชาชีพต่อระบบมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ กรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวของพยาบาลตำรวจวิชาชีพต่อระบบมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พยาบาลที่มีรายได้สูงมีการปรับตัวต่อระบบคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจดีกว่าพยาบาลที่มีรายได้ต่ำ

ปณยา ทองเหลือง (2544 : 124) ศึกษา การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เอกโค้ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้ต่างกันมีการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานและผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาท มีการปรับตัวในการทำงานสูงกว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ การปรับตัว มีดังนี้ คือ

สุพรรณิ เสาวดี (2543) ศึกษา มวลเหตุจูงใจในการเลือกเรียนกลุ่มวิชาการบัญชีของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่ามวลเหตุจูงใจในการเลือกเรียนกลุ่มวิชาการบัญชี ของนักเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในด้านบุคลิกภาพ คือ รู้จักปรับตนเองเพื่อรับความเจริญก้าวหน้าในปัจจุบัน

ราตรี กลิ่นปทุม (2545) ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเรียน สาขาวิชาการตลาดของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พบว่าแรงจูงใจในการเลือกเรียน สาขาวิชาการตลาด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวทางด้านสังคม คือ วิชาสหการตลาดช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย

ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล พบว่า การปรับตัวเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่อธิบายกระบวนการจูง

ใจในการทำงานของพยาบาล โดยเป็นลักษณะปัจจัยเชิงบวก คือ ทำหน้าที่เสริมแรงจูงใจในการทำงาน ให้พยาบาลปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

นิภาพร อารีย์(2548) ศึกษา การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .65

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ การปรับตัว มีความสัมพันธ์กันผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานของ บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 122 คน ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2548 ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัว แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อัตราเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัว ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ ข้อมูลในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อัตราเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนำมาจาก แบบสอบถามของ นฤมล วิจิตรงษ์ (2547) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .8952

ลักษณะของแบบสอบถามแรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) โดยการตอบแบบสอบถามพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
มาก	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
ปานกลาง	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
น้อย	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

คำถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะประกอบด้วย ข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ จำนวน 40 ข้อโดยถือเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.68 – 5.00	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.67	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นแรงจูงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน 0. ท่านพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
ด้านการยอมรับนับถือ 0. ในหน่วยงานของท่านมีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 0. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
ด้านความรับผิดชอบ 0. ท่านรู้สึกภูมิใจมากที่สุดที่เข้าร่วมแก้ปัญหาในการทำงานของฝ่ายให้สำเร็จ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 0. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานจนทำให้ มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					

การหาคุณภาพเครื่องมือ

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-Coefficient) ของครอนบาค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .8189

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัว

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามการปรับตัวนำมาจาก แบบสอบถามของ จูมจินต์ สลัดทุกษ์ (2543) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการปรับตัวเอง ค่าความเชื่อมั่น .8292 ด้านการปรับตัวทางสังคม ค่าความเชื่อมั่น .8834 โดยนำมาปรับภาษาของข้อคำถามบางข้อ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของแบบสอบถามการปรับตัวเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ต (Likert) โดยการตอบแบบสอบถามพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

เป็นประจำ	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นเป็นประจำ
บ่อย	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นบ่อยครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นบางครั้ง
น้อยครั้ง	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นน้อยครั้ง
น้อยครั้งที่สุด	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นน้อยครั้งที่สุด

คำถามการปรับตัวจะประกอบด้วย ข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ จำนวน 31 ข้อ โดยถือเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

เป็นประจำ	ให้คะแนน	5	คะแนน
บ่อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
บางครั้ง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อยครั้ง	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยครั้งที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

เป็นประจำ	ให้คะแนน	1	คะแนน
บ่อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
บางครั้ง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อยครั้ง	ให้คะแนน	4	คะแนน
น้อยครั้งที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.68 – 5.00	หมายถึง	พนักงานที่มีการปรับตัวในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.67	หมายถึง	พนักงานที่มีการปรับตัวในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	พนักงานที่มีการปรับตัวในระดับต่ำ

ตัวอย่างแบบสอบถามการปรับตัว

ประเด็นการปรับตัว	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	น้อยครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
การปรับตัวเอง 0. ข้าพเจ้ามักเลิกล้มการทำงานเพราะคิดว่าตน ไม่มีความสามารถเพียงพอ					
การปรับตัวทางสังคม 0. ข้าพเจ้าชอบทำงานและแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น					

การหาคุณภาพเครื่องมือ

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-Coefficient) ของครอนบาค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้ ด้านการปรับตัวเอง ค่าความเชื่อมั่น .8098 ด้านการปรับตัวทางสังคม ค่าความเชื่อมั่น .8288

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือที่ออกโดยคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปติดต่อกกรรมการผู้จัดการ บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำการตอบแบบสอบถาม โดยไม่กำหนดเวลาตอบ
3. เมื่อได้แบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบเรียบร้อยแล้วและสมบูรณ์ จึงนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ก่อนที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย
 - 1.3 ค่าความแปรปรวนมาตรฐาน (Standart Error Mean)

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
 - 2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มโดยใช้ค่าของสถิติในการทดสอบค่า t ซึ่งการวิจัยนี้จะใช้ค่า t ที่ได้จากการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
 - 3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance)
 ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้ Scheffe' test ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่
 - 3.3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยใช้สูตรหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
p	แทน	ค่าระดับการมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญที่ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญที่ .01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงานบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงานบริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N=122)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	42	34.42
หญิง	80	65.58
รวม	122	100
2. อายุ		
20-25 ปี	45	36.89
25-30 ปี	51	41.80
30 ปีขึ้นไป	26	21.31
รวม	122	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	104	85.25
สูงกว่าปริญญาตรี	18	14.75
รวม	122	100
4. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 12,000 บาท	55	45.08
12,000 บาทขึ้นไป	67	54.92
รวม	122	100

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้มีจำนวนทั้งสิ้น 122 คน เป็นเพศชาย 42 คน คิดเป็นร้อยละ 34.42 และเป็นเพศหญิง 80 คน คิดเป็นร้อยละ 65.58

ในด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี มี 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.89 พนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี มี 51 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 และพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มี 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.31

ในด้านการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมี 104 คน คิดเป็นร้อยละ 85.25 และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75

ในด้านอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท มี 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.08 และพนักงานที่มีเงินเดือน 12,000 บาทขึ้นไป มี 67 คน คิดเป็นร้อยละ 54.92

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
ส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง**

เกณฑ์ในการจัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	3.68 – 5.00	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.67	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ตาราง 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน

		\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
เพศ	ชาย	3.51	0.34	ปานกลาง
	หญิง	3.33	0.65	ปานกลาง
อายุ	20-25 ปี	3.58	0.37	ปานกลาง
	25-30 ปี	3.23	0.74	ปานกลาง
	30 ปีขึ้นไป	3.39	0.32	ปานกลาง
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3.38	0.56	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.46	0.61	ปานกลาง
อัตราเงินเดือน	ต่ำกว่า 12,000 บาท	3.52	0.34	ปานกลาง
	12,000 บาทขึ้นไป	3.29	0.68	ปานกลาง
รวม		3.39	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับแรงจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
สูง	33	27
กลาง	85	69.7
ต่ำ	4	3.3
รวม	122	100

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง มีมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 69.7 รองลงมาคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 27 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

เกณฑ์ในการจัดระดับการปรับตัว

คะแนนเฉลี่ย	3.68 – 5.00	หมายถึง	พนักงานที่มีการปรับตัวในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.67	หมายถึง	พนักงานที่มีการปรับตัวในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	พนักงานที่มีการปรับตัวในระดับต่ำ

ตาราง 4 ระดับการปรับตัวของ พนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน

		\bar{X}	S.D.	ระดับการปรับตัว
เพศ				
	ชาย	3.56	0.52	ปานกลาง
	หญิง	3.37	0.90	ปานกลาง
อายุ				
	20-25 ปี	3.40	0.45	ปานกลาง
	25-30 ปี	3.35	0.97	ปานกลาง
	30 ปีขึ้นไป	3.65	0.86	ปานกลาง
ระดับการศึกษา				
	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3.42	0.75	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.53	1.00	ปานกลาง
อัตราเงินเดือน				
	ต่ำกว่า 12,000 บาท	3.55	0.48	ปานกลาง
	12,000 บาทขึ้นไป	3.34	0.97	ปานกลาง
รวม		3.43	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการปรับตัวของพนักงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของพนักงานตามระดับการปรับตัว

ระดับการปรับตัว	จำนวน	ร้อยละ
สูง	55	45.1
กลาง	62	50.8
ต่ำ	5	4.1
รวม	122	100

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานที่มีระดับการปรับตัวปานกลาง มีมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ การปรับตัวระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 45.1 และการปรับระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน

ตาราง 6 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	42	3.51	0.34	1.685*	0.047
หญิง	80	3.33	0.65		

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	p
ระหว่างกลุ่ม	2	3.056	1.528	5.109**	.007
ภายในกลุ่ม	119	35.587	0.299		
รวม	121	38.643			

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	20-25 ปี	30 ปีขึ้นไป	25-30 ปี
		3.58	3.38	3.22
20-25 ปี	3.58	-	0.196	0.357*
30 ปีขึ้นไป	3.38	-	-	0.161
25-30 ปี	3.22	-	-	-

จากตาราง 8 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	p
ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	104	3.38	0.56	-0.550	0.291
สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.46	0.61		

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	N	\bar{X}	S.D.	t	p
ต่ำกว่า 12,000 บาท	55	3.52	0.34	2.369**	0.009
12,000 บาทขึ้นไป	67	3.29	0.68		

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาทมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 12,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 เปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	42	3.56	0.52	1.276	0.102
หญิง	80	3.37	0.90		

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า เพศชายและเพศหญิงมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนการปรับตัวของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	p
ระหว่างกลุ่ม	2	1.613	0.807	1.295	.278
ภายในกลุ่ม	119	74.101	0.623		
รวม	121	75.714			

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	p
ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	104	3.42	0.75	-0.567	0.286
สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.53	1.00		

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	N	\bar{X}	S.D.	t	p
ต่ำกว่า 12,000 บาท	55	3.55	0.48	1.510	0.067
12,000 บาทขึ้นไป	67	3.34	0.97		

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน

การปรับตัว (รวม)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (รวม)	$r = .571^{**}$	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (รายด้าน)	การปรับตัวเอง	การปรับตัวทางสังคม
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-0.217 ^{**}	0.069
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.088	-0.062
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.210 [*]	0.322 ^{**}
ด้านความรับผิดชอบ	-0.041	0.143
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	-0.083	0.169

จากตาราง 15 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในภาพรวม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.571

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -0.217$) กับการปรับตัวเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.210$) กับการปรับตัวเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.322$) กับการปรับตัวทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ซึ่งสรุปขั้นตอนและผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัว ของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน
3. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ การปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง
2. พนักงานที่มีอายุมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ
4. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ
5. พนักงานที่มีเพศชายมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานเพศหญิง
6. พนักงานที่มีอายุมากมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย
7. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ
8. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูง มีการปรับตัวดีกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ
9. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทส่งเสริมธุรกิจสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทส่งเสริมธุรกิจสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 122 คน ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2548 ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัว แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อัตราเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัว ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

4. วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือที่ออกโดยคณะคิบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปติดต่อกรรมการผู้จัดการ บริษัทธุรกิจสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำการตอบแบบสอบถาม โดยไม่กำหนดเวลาตอบ

3. เมื่อได้แบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบเรียบร้อยแล้วและสมบูรณ์ จึงนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ก่อนที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้ t-test

4.2 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance)

ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้ Scheffe' test ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

4.3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยใช้สูตรหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน สรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ศึกษาระดับการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีระดับการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง

3. ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ตามตัวแปร พบว่า

3.1 พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อตรวจสอบเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-25 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.4 พนักงานที่มีเงินเดือนต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง ตามตัวแปร พบว่า

4.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

4.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

4.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

4.4 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.571

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัว ของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัว ของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาสามารถสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กร โดยเป็นผลมาจากนโยบายขององค์กรว่า จะมุ่งเน้นพัฒนาในด้านทรัพยากรบุคคล หรือด้านทรัพยากรอื่นๆ มากกว่ากัน โดยผลการศึกษาสามารถทำให้ทราบว่า บริษัทแห่งนี้มุ่งเน้นพัฒนาด้านต่างๆ มากกว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทที่เติบโตมาจากบริษัทขนาดเล็กที่กำลังเริ่มขยายกิจการเป็นขนาดใหญ่ ดังนั้นการลงทุนในด้านต่างๆของบริษัทจะเป็นไปในด้านกายภาพ เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร โรงงาน มาก่อนที่จะเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะมีการฝึกอบรม หรือส่งพนักงานเข้าเรียนเพิ่มเติมบ่อย ไม่เหมือนองค์กรใหญ่ๆที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจที่เหมือนกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และอาจเป็นเพราะบริษัทแห่งนี้มีการเข้า-ออก ของพนักงานบ่อย จะเห็นได้จากอายุการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่จะประมาณ 1-1.5 ปี จึงทำงานพนักงานทุกคนจะยังมีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะรับสิ่งใหม่ๆ อีกทั้งมีความกดดันน้อยจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับปรับตัวปานกลาง อีกประการหนึ่งก็คือการที่ผู้บริหารยึดหลักการบริหารแบบประชาธิปไตยยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ไม่ปิดกั้นความนึกคิดของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้มีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดความชัดเจน ดังที่กิติมา ปรีดีติลล (2529:331-331) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างแรงจูงใจในการทำงานว่าผู้บริหารสามารถมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้โดยต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานได้ถูกต้อง และเหมาะสมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีเทคนิคในการควบคุมงานให้ทุกคนได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จัดงานที่ท้าทายและริเริ่มงานใหม่ๆให้ทำเสมอ กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีระยะเวลาพักผ่อน เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงานส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้มีความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ และจัดสวัสดิการต่างๆภายในองค์กร

ในส่วนของการปรับตัวนั้น ดังที่กล่าวในตอนต้นว่าการที่พนักงานมีอายุการทำงานที่น้อยจึงทำให้สามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆได้ดี ดังที่นิภา นิษายน (2530 : 71-87) กล่าวว่า การปรับตัวเกิดจากสาเหตุที่มนุษย์ต้องเผชิญกับแรงผลักดันที่มีอิทธิพลสำคัญกับการปรับตัว 2 ประการ คือ

1. แรงผลักดันภายนอก หรือข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อม และแรงผลักดันที่ข้อเรียกร้องของสังคมหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน

2. แรงผลักดันภายใน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากสภาพทางสรีระ ได้แก่ ความต้องการสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ความอบอุ่น การพักผ่อนนอนหลับที่เพียงพอ อีกประการหนึ่งคือ จากประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นได้เรียนรู้ในอดีตหรือประสบการณ์ที่ผ่านมา เรียกอีกนัยหนึ่งว่า “เหตุจูงใจทางสังคม” ได้แก่ ความต้องการจะมีเพื่อนฝูง ความต้องการความรัก ความต้องการความสำเร็จ และการเป็นที่ยกย่องนับถือ ซึ่งแรงกระตุ้นภายในทั้ง 2 ประการดังกล่าวนี้มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันในการทำให้บุคคลเกิดความสุข หรือความทุกข์ ตลอดจนในการกำหนดพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของบุคคลด้วย

และจากการนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อหาว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของพนักงานนั้น ในแต่ละระดับมีจำนวนของพนักงานอยู่เท่าใด จากผลคือ ตาราง 3 พบว่า พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง มีมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 69.7 รองลงมาคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 27 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ และตาราง 5 พบว่า พนักงานที่มีระดับการปรับตัวปานกลาง มีมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ การปรับตัวระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 45.1 และการปรับระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทส่งเสริมธุรกิจ

อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคคลที่ต่างกันย่อมมีความสามารถและทักษะการทำงานที่แตกต่างกันและย่อมส่งผลถึงแรงจูงใจที่ต่างกันด้วย ซึ่งนั่นย่อมเป็นไปได้ว่าความแตกต่างระหว่างเพศก็ย่อมส่งผลถึงแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะของงานในบริษัทแห่งนี้จะเป็นงานเกี่ยวกับธุรกิจเพื่อการส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง งานโยธา งานตกแต่งภายใน และโรงงานหล่อชิ้นส่วนสำเร็จรูป ซึ่งเป็นงานที่เพศชายมีความถนัดมากกว่าเพศหญิง จึงทำให้เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง และลักษณะของงานที่ทำก็มีส่วนที่จะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจเช่นกัน นั่นคือ เพศหญิงส่วนมากจะได้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารต่างๆ เป็นส่วนที่คอยสนับสนุนในงานด้านการปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่น เช่นผู้หญิงจะได้ทำงานเกี่ยวกับบัญชี งานฝ่ายประสานงาน การจัดซื้อ ส่วนเพศชายก็ได้ทำงานที่ได้สัมผัสกับการทำงานที่หน้างานจริงๆ ได้ออกมาทำงานนอกออฟฟิศ ทำให้ไม่น่าเบื่อหน่ายเหมือนงานในออฟฟิศ ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเพศชายจึงสูงกว่าพนักงานเพศหญิง สอดคล้องกับเบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545 : บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ชุตินา ชวนะเวสสกุล (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ แจ็สเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิสเซส (ที) จำกัด พบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทส่งเสริมธุรกิจสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อตรวจสอบเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-25 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าทุกกลุ่มอายุ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานพนักงานที่มีอายุน้อย คือ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.89 คือเป็นบุคคลที่อยู่ในช่วงการจบการศึกษาใหม่ๆ เป็นช่วงต้นของชีวิตวัยทำงาน ดังนั้น ความกระตือรือร้น หรือการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ ย่อมดีกว่าบุคคลที่มีอายุมากกว่า เพราะต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังที่ นฤมล วินิจวงศ์อ้างอิงจาก โลง์เกรน (2547:52) กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งมั่นแข่งขัน และมีความพยายามที่ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ นิภาพร อารีย์ อ้างอิงจาก สเตียร์และพอร์เตอร์ (2548:25) ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงาน เขาอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ หรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรืออาจจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นคนให้ใช้ความพยายามในการทำงานให้มากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แม้ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นเป็นคุณสมบัติทางกายภาพที่บุคคลมีโอกาสไม่เท่าเทียมกันจากการศึกษา แต่ในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ถือได้ว่าสามารถพัฒนา และเกิดขึ้นได้เท่าเทียมในทุกคน เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานเดียวกัน แม้ว่าพนักงานจะมีการศึกษาไม่เท่ากัน แต่พนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539: บทคัดย่อ) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย ระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ จงกลณี เจริญสุข (2541: บทคัดย่อ) พบว่าข้าราชการที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี มี

ขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ นั้นอาจเป็นเพราะ การพัฒนาพฤติกรรมที่ดีต่างๆ ได้ถูกปลูกฝัง และฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดี ตั้งแต่เล็กจนเรียนจบปริญญาตรี การศึกษาที่สูงขึ้นกว่านี้พัฒนาการทางด้านต่างๆ ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันนั่นเอง

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ได้รับเงินเดือนต่ำต้องการพยายามที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถให้เทียบเท่าผู้อื่น เพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้าที่ดีขึ้น และเพื่อหวังค่าตอบแทนที่สูงขึ้นจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ส่วนสาเหตุที่พนักงานที่ได้รับเงินเดือนสูงแต่กลับมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่ได้เงินเดือนน้อยนั้น อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่ได้นั้นสูง และเพียงพอกับความต้องการแล้ว จึงไม่คิดขวนขวายพยายามทำงานให้ดีขึ้นก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิก (2533:40) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญในการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศของบุคลากรในหน่วยงาน ต้องมีแรงจูงใจ คือลักษณะงานที่ที่จะต้องทำท้าทายความสามารถ ค่าตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง และครอบครัวอย่างเพียงพอ และตั้งที่ทฤษฎีของเฮอริเบอร์ก ที่ได้ชี้ชัดให้เห็นว่า ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงาน และจะเห็นว่าการจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม อันได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลการตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่างๆ สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแง่ที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องจัดให้เหมาะสมกับบุคคลในองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกัน

3. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน

1. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงย่อมมีความต้องการและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพเท่าเทียมกัน ดังที่ กันยา สุวรรณแสง (2536 : 50) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เป็นที่สุขใจแก่ตนเอง และเป็นไปตามแนวคิดของสังคมอื่นๆ ด้วย ซึ่งต้องอาศัยการปรับตัวของบุคคลที่มีอยู่ในตัวคือ การปรับตัวภายใน (Well Adjusted) กับการปรับตัวภายนอก (Well Adapted) โดยแบ่งการปรับตัวดังนี้ คือ

- 1.ปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
- 2.ปรับให้เข้ากับสภาพดินฟ้าอากาศ
- 3.ปรับให้เข้ากับระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมท้องถิ่น

4. ปรับตามแนวคิดของสังคม ไม่เป็นคนขวางโลก

5. ปรับตัวให้เข้ากับตัวของตัวเอง

และจากผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ ปณยา ทองเหลือง (2544:124) ที่ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เอคโค จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานระดับหัวหน้าที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทแห่งนี้มีพนักงานที่เข้า – ออกอยู่บ่อยครั้ง จึงทำให้การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ หรืองานใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปทำได้ง่ายขึ้น หรืออาจเรียกได้ว่าทุกคนเป็นพนักงานใหม่เหมือนหมด การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่างๆ จึงไม่แตกต่างกัน แม้พนักงานจะมีอายุที่แตกต่างกันก็ตาม อีกประการก็คือจำนวนพนักงานที่ไม่มากนักทำให้พนักงานสามารถพูดคุย ทำความรู้จักกันได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้การปรับตัวเกิดขึ้นได้ง่าย และในบริษัทยังมีพนักงานอยู่หลายกลุ่มอายุ ทำให้พนักงานสามารถเลือกที่จะเข้าไปอยู่ในกลุ่มที่มีอายุใกล้เคียงกัน หรือมีความชอบ ความสนใจใกล้เคียงกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษม เฉลิมชะกิจโกศล (2543:94) พบว่าพนักงานบริษัทที่ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ชนิษฐา ปรีชญนันท์ (2538:141) ที่ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว ธนาคารกสิกรไทย(สำนักงานใหญ่) พบว่า พนักงานที่แต่งงานแล้ว ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ดัชณี จรัสโชติพิณี (2536:85) ที่ศึกษาการปรับตัวของแรงงานไทยระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมทอผ้า พบว่า แรงงานไทยที่มีอายุต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่พนักงานจะสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนใหม่ได้ดีนั้น ต้องอาศัยการปรับตัวเป็นอย่างมาก ไม่ว่าพนักงานผู้นั้น จะมีการศึกษาสูงต่ำเพียงใด ถ้าไม่มีการปรับตัวที่ดี ก็จะไม่สามารถดำรงชีวิตให้ปกติสุขได้ ดังนั้นไม่ว่าจะมีการศึกษาสูงหรือต่ำพนักงานทุกคนจึงจำเป็นต้องอาศัยการปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับคนหมู่มากได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540:100) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานด้านอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

เกษม เฉลิมชนะกิจโกศล (2543:106) พบว่าพนักงานบริษัทที่ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่ทำงานในบริษัททุกคนจำเป็นต้องทำงานร่วมกัน ไม่สามารถทำงานให้สำเร็จแต่เพียงผู้เดียวได้ เพราะงานทุกอย่างต้องอาศัยการร่วมมือกันของทุกฝ่าย งานจึงจะบรรลุผลสำเร็จได้ ดังนั้นไม่ว่าพนักงานจะได้ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันเพียงใด แต่พนักงานทุกคนย่อมจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน จึงทำให้การปรับตัวของพนักงานที่ได้รับผลตอบแทนต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการทำงานจึงมุ่งไปที่เรื่องความสำเร็จของงาน มากกว่าค่าตอบแทน ดังนั้นในเรื่องค่าตอบแทนจึงส่งผลน้อยมากกับพนักงาน สอดคล้องกับ สุภาพรณ โคตรจรัส (2525:351) กล่าวไว้ว่าในการดำเนินชีวิต เมื่อบุคคลที่จบการศึกษาแล้วก็ต้องเข้าสู่วิถีชีวิตการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินชีวิตของบุคคล เพราะนอกจากงานจะเป็นเครื่องบ่งชี้สถานะทางสังคมของบุคคลแล้ว งานยังเป็นแหล่งพบปะทางสังคม และบุคคลไม่ได้ให้คุณค่ากับการทำงานเพียงเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่บุคคลตระหนักว่างานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต ถ้าไม่ได้ทำงานหรือทำเพียงเล็กน้อยก็เท่ากับชีวิตขาดสิ่งที่สำคัญไป มีชีวิตที่ไม่เต็ม และยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเพียงเพ็ญ แดงฉ่ำ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ : บริษัทน้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย พบว่าพนักงานใหม่ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ การปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ การปรับตัวของพนักงาน บริษัทส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.571 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจถือเป็นสิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ก็ย่อมจะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีความสุขและทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ก็ย่อมแสดงว่าบุคคลสามารถปรับตัวได้ดี ดังที่ ชมชื่น สมประเสริฐ (2542:126) ได้ทำการศึกษาไว้ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานที่อธิบายกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน บุคลิกภาพ อายุ สุขภาพ ครอบครัว และการปรับตัว เป็นปัจจัยเชิงบวก ทำหน้าที่เสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร อารีย์ (2548: บทคัดย่อ) ที่ศึกษา การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามธิบดี พบว่าการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .65

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ $r = -0.217$ $r = -0.088$ $r = -0.041$ และ $r = -0.083$ ตามลำดับ นั่นเป็นเพราะการที่พนักงานจะประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการยอมรับนับถือที่ดีจากบุคคลและเพื่อนร่วมงาน มีอิสระต่อความรับผิดชอบในงานที่ทำ และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น พนักงานผู้นั้นย่อมมีความมั่นใจในตนเอง และสามารถของตนเอง ว่าไม่ต้องยกว่าพนักงานคนใดในองค์กร ถือว่าตนเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์กร และการที่สามารถประสบความสำเร็จได้ในขั้นนี้ย่อมแสดงว่าตัวตนของตนเองย่อมได้อยู่แล้ว ดังนั้นในการปรับตัวเองในด้านต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นน้อยมาก เมื่อทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ จึงทำให้การปรับตัวเองนั้นมีความสัมพันธ์ทางด้านลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ $r = 0.210$ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัตินี้ หมายรวมถึง งานที่มอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทาย ให้อยากทำงานที่นาสนใจ และถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลให้เกิดความพอใจ เป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ ดังนั้นจึงเป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองโดยตรง จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวเองนั่นเอง

ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ กับการปรับตัวทางสังคม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ $r = -0.062$ สาเหตุเป็นเพราะ ดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้นว่า พนักงานของบริษัทแห่งนี้มีอัตราเข้า-ออก บ่อยครั้ง ทำให้มีระยะเวลาการทำงานที่บริษัทค่อนข้างสั้น คือส่วนมากไม่เกิน 1.5 ปี จึงเป็นไปได้ว่าเมื่อเข้ามาทำงานในช่วงแรกทุกคนจะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การพัฒนาความสามารถของตนเอง มากกว่าที่จะมุ่งเน้นด้านความสัมพันธ์หรือการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ $r = 0.069$ $r = 0.322$

$r = 0.143$ และ $r = 0.169$ ตามลำดับ ซึ่งความสัมพันธ์ด้านบวกนี้เกิดจากการที่พนักงานมีอายุการทำงานไม่นาน ทำให้มีให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความสามารถและความถนัด สามารถรับผิดชอบงานได้ตรงตามเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป ดังนั้นเพื่อให้ความต้องการสัมฤทธิ์ผล พนักงานจึงต้องมีความพยายามในการปรับตัวทางสังคมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท และเพื่อให้เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวทางสังคมนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง ตามตัวแปร อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก จึงขอเสนอแนะให้กับองค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงานให้มากกว่านี้ เพราะจากการวิจัยจะเห็นว่าค่าคะแนนของทุกตัวแปรจะอยู่ที่ระดับปานกลางซึ่งสามารถพัฒนาให้เกิดแรงจูงใจในระดับที่สูงกว่านี้ได้ และเมื่อพนักงานทุกคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด และโดยเฉพาะพนักงานชายที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง ผู้บริหารก็ควรเสริมในจุดนี้เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาพนักงาน ส่วนพนักงานหญิงก็ควรเน้นการเสริมในจุดอื่นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานเช่นกัน

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อย เพราะเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด เกณฑ์ในการจัดสรรตำแหน่งบุคคลในหน่วยงานต้องมีระบบ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้พนักงานใหม่ได้แสดงความคิดเห็น จะทำให้เกิดความยอมรับ และภักดีกับองค์กร และจะช่วยลดปัญหาพนักงานที่ เข้า - ออกบ่อยได้ ส่วนพนักงานในกลุ่มอายุอื่น ผู้บริหารก็ควรกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อพนักงานจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัว กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับการปรับตัวหลายๆด้าน เช่น ด้านความต้องการส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์การ

4. ควรศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์โดยตรง เพื่อให้ทราบข้อมูลเพิ่มเติม นอกเหนือจากแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากขึ้น

5. ในเรื่องการแบ่งระดับของตัวแปรที่ศึกษา ควรมีการแบ่งระดับให้ชัดเจนมากกว่านี้ โดยเฉพาะเรื่องอายุ และระดับการศึกษา ควรพิจารณาธรรมชาติของประชากรให้ถี่ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องและเกิดประโยชน์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2524). *สุขภาพจิตในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษยสัมพันธ์ เล่ม 2*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- กันยา สุวรรณแสง. (2536). *บุคลิกภาพและการปรับตัว*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- กานดา จันทรไฉยม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ; สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- กิติมา ปรีดีติลก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธารการพิมพ์.
- เกษม เฉลิมชนกิจโกศล. (2543). *การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลณี เจริญสุข. (2541). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายการบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาการแนะแนว. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จันทนา ห่านรุ่งชโลธร. (2542). *การปรับตัวของแรงงานต่างชาติ : ศึกษาเฉพาะแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จันทรจิรา เหล่าพั้งนันทน์. (2533). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จ่านรรจ์ บุญสิริ. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ แพร่ต่วน. (2543). *ความเครียด และความพึงพอใจในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จุมจินต์ สลัดทุกษ์. (2543). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ชนิษฐา ปรัชญนันท์. (2538). *การปรับตัวของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). *รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ช่อลัดดา ไรจน์ดำรงฤทธิ์. (2533). *การศึกษาการเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กับอุตสาหกรรมการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตรมุ่งศึกษาการปรับตัวทางด้านอาชีพ และการปรับตัวทางด้านสังคม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชาติชาย หมั่นสมัค. (2542). *การปรับตัวของนักศึกษาโครงการสมทบพิเศษ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชุติมา ชวนะเวสสกุล. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ แอ็สเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิส เซส (ที) จำกัด*. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศักดิ์ ปานปรีชา. (2531). *"ความเครียด", จิตวิทยาทั่วไป*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยมหาสุโขทัย ธรรมาธิราช.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). *แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย ตำบลจ.ราชบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร. (2535). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสาววัดอาหารและยา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงรัตน์ พิทักษ์. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานด้านอิเล็กทรอนิกส์คอมเมอร์สในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- คัทนี จรัสโชติพินิต. (2536). *การปรับตัวของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษาเฉพาะแรงงานอุตสาหกรรมทอผ้า*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ทองพลู เพิ่มดี. (2542). *การศึกษาแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียน หลักสูตร การศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร*
- ทิพมาศ แก้วขิม. (2542). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- เทพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กรการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. หน้า 23.*
- ธงชัย สันติวงศ์. (2530). *องค์การและการบริหารการศึกษา การจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทย วัฒนาพานิช.*
- ชัยยศชนก ศิริสุขชัยวุฒิ. (2542). *การศึกษารายกรณีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีปัญหาการ ปรับตัวกับเพื่อนโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเขตปทุมวัน กทม. ปรินญาณิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ธีรา เหมินทร์. (2524). *เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานใน ส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- นภาพร อยู่ถาวร. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขต พัฒนาการ. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- นเรศ ภูโลกสูง. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพลโยธิน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.*
- นฤมล วินิจวงษ์. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท INFONET THAILAND. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- นวลละอ อสุภาผล. (2527). *ทฤษฎีบุคคลลึกลับภาพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- น้ำฝน เพ็ชรดี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท เคน แมกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- นิภา นิธยาน. (2520). *การปรับตัวและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : สารศึกษาการพิมพ์.
- นิภา นิธยาน. (2530). *การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- นิภาพร อารีย์.(2548).*การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามธิบดี.ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.*
- เนตรนา โภโคสวรรณนุมาศ. (2524). *ปัญหาการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐ ไปสู่โรงพยาบาลเอกชน.วิทยานิพนธ์ สด.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.*
- บังอร ชูพงศ์. (2523). *การศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.*
- เบญจมาภรณ์ มะวิญชร. (2545). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด. ปริญญาานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ปณยา ทองเหลือง. (2544). *การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เอกโค จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- ประติพันธ์ อูปรมย์. (2518). *จิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). *สุขภาพจิตเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บัณฑิตการพิมพ์.
- พรรณราย ทวียะประภา. (2526). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงสร้อย วรกุล. (2522). *ศึกษาการเปรียบเทียบในด้านการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในกทม.และจังหวัดสงขลา. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.*
- พิริยาภรณ์ ประเทืองเศรษฐ์. (2544). *บทบาทบิดา บทบาทมารดาและการปรับตัวกับเพื่อนของวัยรุ่น. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงศ์. (2530). *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภาวิณี สุทธิเชษฐภักดิ์. (2545). *การปรับตัวต่อการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพ ในโรงพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณ กทม.ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- มยุรี สิริสัมพันธ์. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร=Organization behaviour. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มาลินี อยู่โพธิ์. (2525). การทดลองการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อการพัฒนาการปรับตัวทางสังคม ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ประจำ สถานีอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต. (สุศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ราตรี กลิ่นประทุม. (2546). แรงจูงใจในการเลือกเรียน สาขาวิชาการตลาดของนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เรวัฒน์ สวัสดิ์. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน : กรณีศึกษา เฉพาะกรณีจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ศป.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เรียม ศรีทอง.(2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วลัยพร ชาววัฒนาพงศ์. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของพยาบาลตำรวจวิชาชีพต่อระบบ มาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันดี ระเจริญ. (2531) . บุคลิกภาพและการปรับตัว. เพชรบุรี : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยรำไพพรรณี.
- วิภา อร่ามรุ่งโรจน์ชัย. (2544). แรงจูงใจในการศึกษาระดับปริญญาตรีของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยี ราชมนัก วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุนีย์ ธีรดากร. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาน สงเคราะห์หญิงปากเกร็ด.,
- วิจิตร อาวะกุล. (2525) . เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : พิชฌเนศ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2530). การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการศึกษา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สมยศ นาวิกาน. (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธรรมศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ตีวนานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชา จันท์เอม. (2539). *จิตวิทยาวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพรรณิ เสาวดี. (2543). *มูลเหตุจูงใจในการเลือกเรียนกลุ่มวิชาการบัญชีของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี*. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (การบัญชี).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพรณ ไครตจรัส.(2525).*การปรับตัว: จิตวิทยา*.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุพล อินทุราม. (2543). *ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ สุวรรณผล. (2520). *ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
จิตเวชในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์. อัดสำเนา
- สุลี จันลิ้ม. (2545). *แรงจูงใจในการเลือกเรียนกลุ่มวิชาธุรกิจค้าปลีก ในระบบวิภาคี ของนักเรียน
อาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยพาณิชยการเชตุพน*. ปรินญาณิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุเพียงเพ็ญ แดงจำ. (2542). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ : บริษัท
น้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสาวนีย์ หงษ์ทอง. (2539) . *การเปรียบเทียบผลของการใช้บทบาทสมมุติแบบมีบทและแบบที่ไม่มี
บทที่มีผลต่อการปรับตัวกับเพื่อน ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนรัตนโกสินทร์
สมโภชน์ ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โสภณ ตระการวิจิตร. (2541). *ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และ
สุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- หลุย จำปาเทศ. (2533) . *จิตวิทยาการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาสน์.
- อทิทยา นวลศรี. (2538) .*การปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นในกรุงเทพ กรณีศึกษาชุมชนแออัด เชื้อเพลิง
พัฒนา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.

- อรพินทร์ ชูชม และอัจรา สุขารมณ . (2532). รายงานการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการปรับตัวของนักเรียนวัยรุ่น. กรุงเทพฯ:สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรสา รุ่งปีตะรังสี. (2535). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขวัญของข้าราชการ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อรัญญา จอดนอก. (2544). ความเครียดและการปรับตัวของบุคลากรโรงพยาบาลกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2527). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- อำนวย แสงสว่าง. (2536). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์. (2524). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุบลวรรณ บุญธง. (2546). การศึกษาความแตกต่างทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และการปรับตัวของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุไรวรรณ โพธิเวชเทวีญ. (2539). สิ่งจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรธุรกิจศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โอรส วงษ์สิทธิ์. (2528) .ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- Chruden and Herbert J . and Artur w. Sherman. (1968). *Personnel Management*. 3rd ed., Cincinnati: South Western.

Lazarus, Richard S. (1969). *Pattern of Adjustment and Human Effectiveness*. New York : McGraw-Hill Book Company.

Steer, Richard M. and Lyman W. Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior*. 2nd ed, New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/7426



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวธรรนันท์ ไกรกังวาร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน ภูมิศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีศักดิ์วาทา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานของ บริษัท
คอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามการปรับตัว
ในระหว่างเดือนธันวาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวธรรนันท์ ไกรกังวาร
ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญลิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-8770723

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดแล้วตอบคำถามตามความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัว

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

น.ส.ชราพันธ์ ไกรกังวาร

นักศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถาม
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัว
ของพนักงาน วิทยาลัยบริหารธุรกิจแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับ
 คุณสมบัติของท่าน

- 1 เพศ ชาย หญิง
- 2 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 -30 ปี 30 ปีขึ้นไป
- 3 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
- 4 อัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 12,000 บาท 12,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง ขอให้พิจารณาข้อคำถามทุกข้อโดยละเอียด และทำเครื่องหมาย / ตามความคิดเห็นที่แท้จริง ของ ท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแบ่งระดับการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่สามารถตอบได้ว่าเป็นอย่างไร
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
2. งานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างยาก แต่ท่านก็เต็มใจทำงานสำเร็จ					
3. ผลกระทบจากปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทำให้ท่านหมดกำลังใจจนล้มเลิกงาน					
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานทำให้ท่านรู้สึกเบื่องาน					
5. ภายหลังจากฝึกอบรม ท่านได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้คุ้มค่า					
6. ในการทำงานท่านเบื่อก่อนที่จะยอมรับคำแนะนำจากหัวหน้าเพราะไม่สามารถนำมาใช้กับการทำงานได้					
7. ท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานและดำเนินการไปตามแผนที่วางไว้จนงานสำเร็จ					
8. งานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่ท่านชอบและตรงตาม ความรู้ความสามารถของท่านนำไปสู่ความสำเร็จคุ้มค่าเสมอ					
ด้านการยอมรับนับถือ					
9. ในหน่วยงานของท่านมีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
10. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาเรื่องงานจากท่านเสมอ					

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ข้อคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับในที่ประชุมเสมอ					
12. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานมักให้การช่วยเหลือ					
13. ท่านรู้สึกอบอุ่นในการต้อนรับการเป็นสมาชิกจากหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					
14. ความสำเร็จของงานในฝ่าย ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมด้วย					
15. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญของฝ่าย					
16. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
17. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
18. เมื่อท่านมาทำงานกับบริษัท ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาทักษะและความชำนาญ					
19. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีปริมาณมากเกินไปกว่าความสามารถของท่าน					
20. งานที่ท่านปฏิบัติมีเป้าหมายที่ชัดเจนมาก					
21. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความเสี่ยงสูง					
22. บริษัทได้กำหนดขอบเขตของงานในความรับผิดชอบให้ท่านอย่างชัดเจน					
23. ในการปฏิบัติงานทุกครั้งท่านคำนึงถึงการกำหนดแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท					
24. การจัดระบบหรือวิธีการที่ใช้ในปัจจุบันช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน					
ด้านความรับผิดชอบ					
25. ท่านรู้สึกภูมิใจมากที่ได้ร่วมแก้ปัญหาในการทำงานของ ฝ่ายให้สำเร็จ					
26. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา					

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27. ท่านรู้สึกผิดหวังมาก หากผลงานที่ได้คิดไปจากเป้าหมายที่วางไว้					
28. ท่านมีอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
29. ในการปฏิบัติงานเมื่อพบอุปสรรค ท่านพยายามทำงานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ					
30. จำนวนผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน					
31. ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
32. ท่านนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเสมอ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
33. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานจนทำให้มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
34. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ และชื่อเสียงได้					
35. ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมดี					
36. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่มแผนงานใหม่ได้อย่างเต็มที่					
37. ท่านเห็นว่าผลงานและความสามารถทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง					
38. การตั้งใจทำงานของท่านทำให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่ง					
39. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น					
40. การที่ท่านมักทุ่มเทกำลังกายและความคิดให้กับงานส่งผลให้มีตำแหน่งสูงขึ้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัว

คำชี้แจง ขอให้พิจารณาข้อคำถามทุกข้อโดยละเอียด และทำเครื่องหมาย / ตามความคิดเห็นที่แท้จริง ของ ท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแบ่ง ระดับการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เป็นประจำ	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นเป็นประจำ
บ่อย	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นบ่อยครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นบางครั้ง
น้อยครั้ง	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นน้อยครั้ง
น้อยครั้งที่สุด	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นน้อยครั้งที่สุด

ข้อคำถาม	เป็นประจำ	บ่อย	บ่อยครั้ง	น้อยครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
การปรับตัวเอง					
1. ข้าพเจ้ามักเลิกสัมภาระการทำงานเพราะคิดว่าคนไม่มีความสามารถเพียงพอ					
2. ข้าพเจ้ามักเลิกสัมภาระในสิ่งที่ต้องการทำเมื่อพบอุปสรรคและความยุ่งยาก					
3. ข้าพเจ้าพยายามแก้ไขงานที่บกพร่องอย่างเต็มความสามารถ					
4. ข้าพเจ้ามักนั่งคิดถึงเรื่องไม่ดีของตัวเอง					
5. ก่อนเริ่มงานชิ้นใหม่ทุกครั้งข้าพเจ้ามักกระวนกระวาย					
6. ข้าพเจ้ามักเปลี่ยนความตั้งใจในการทำงานบ่อยๆ					
7. เมื่อดีใจหรือเสียใจมากข้าพเจ้ามักทำอะไรไม่ค่อยถูก					
8. ข้าพเจ้ามักขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน					
9. ข้าพเจ้าไม่เคยย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ					
10. ข้าพเจ้ามักตัดสินใจด้วยตนเองในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง					
11. ข้าพเจ้าทำงานได้สำเร็จหากผู้อื่นคอยเตือน					
12. ข้าพเจ้าคาดหวังว่าข้าพเจ้าจะเป็นที่พึ่งและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนๆ ได้					

ข้อคำถาม	เป็นประจำ	บ่อย	บ่อยครั้ง	น้อยครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
13. ข้าพเจ้าจะหมกความอกตนาเมื่อต้องรอคอยผู้อื่น					
14. ข้าพเจ้ายอมรับข้อบกพร่องของตนเองตามความเป็นจริง					
15. ข้าพเจ้าจะเสียใจเป็นเวลานานมากเมื่อได้รับความผิดหวังจากเรื่องใดๆก็ตาม					
16. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในชีวิตของข้าพเจ้า					
การปรับตัวทางสังคม					
17. ข้าพเจ้าชอบทำงานและแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น					
18. เมื่อมีการโต้แย้งในที่ประชุมข้าพเจ้าสามารถอภิปรายเหตุผลได้เป็นอย่างดี					
19. เมื่อมีเรื่องไม่พอใจเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะแสดงออกทันที					
20. เมื่อข้าพเจ้าเถียงหรือทะเลาะกับเพื่อนจะต้องเก็บเอามาคิดเป็นเวลากหลายวัน					
21. เพื่อนๆชอบทำงานร่วมกับข้าพเจ้า					
22. ก่อนเสนอผลงานกับเจ้านายข้าพเจ้ามักฝันร้าย					
23. ข้าพเจ้าจะสนิทกับเพื่อนใหม่ได้ง่าย					
24. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
25. ข้าพเจ้าชอบที่จะแยกตัวอยู่กับคนเดียวเงียบๆ					
26. ข้าพเจ้ามีสนุกสนานรื่นเริงเมื่อได้ร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน					
27. ข้าพเจ้ามักมองว่าเพื่อนๆทำอะไรไม่ถูกใจข้าพเจ้า					
28. ข้าพเจ้าทำงานกับทุกคนด้วยความสบายใจ					
29. ข้าพเจ้ามักลำบากใจเมื่อต้องทำตามกฎระเบียบ					
30. ข้าพเจ้ามักเกรงใจถ้าต้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น					
31. ข้าพเจ้ามักอึดอัดใจเมื่อต้องร่วมงานกับเพื่อนที่เพิ่งรู้จักใหม่					

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ สกุล	นางสาวชานันท์ ไกรกังวาร
วันเดือนปีเกิด	17 เมษายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	95-97 ถนนเกษมสุข อำเภวารินชำราบ จังหวัด อุบลราชธานี 34190
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ธุรกิจส่วนตัว
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	95-97 ถนนเกษมสุข อำเภวารินชำราบ จังหวัด อุบลราชธานี 34190

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนารีนุกูล จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2543	นิเทศศาสตร์บัณฑิต (การประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2548	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ