

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย
และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

สุภัททา โกศิยานันท์

๒๕๖๖/๒๕๖๖

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม ๒๕๖๖

๒๕๖๖/๒๕๖๖

สุภัททา โกศยานันท์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ดร.พนิต กุลศิริ.

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร” มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคลกับความเหนื่อยหน่าย และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคลซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเหนื่อยหน่ายซึ่งประกอบด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ คนทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) การทดสอบ Independent sample t – Test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One – way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ส่วนความเหนื่อยหน่ายในระดับนาน ๆ ครั้ง

จากการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ทั้ง 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
4. ความเหนื่อยหน่าย ทั้ง 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

THE RELATIONSHIP BETWEEN ACHIEVEMENT MOTIVATION,
INTERPERSONAL RELATIONSHIP, FATIGUE, AND SATISFACTION OF
EMPLOYEES IN BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
SUPATTA KOSIYANAN

*Presented in Partial Fulfilment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
March 2006*

Supatta Kosiyanan. (2006). *The Relationship between Achievement Motivation, Interpersonal Relationship, Fatigue, and Satisfaction of Employees in Bangkok*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr.Panid Kulsiri.

The research entitled "The Relationship between Achievement Motivation, Interpersonal Relationship, Fatigue, and Satisfaction of Employees in Bangkok" has its objectives to study 1) the relationship between personal characteristics, achievement motivation, interpersonal relationship and employees' fatigue 2) the relationship between employees' fatigue and employees' job satisfaction. Independent variables were consisted of personal characteristics, achievement motivation, interpersonal relationship which included relationship with colleague and relationship with supervisors, fatigue which included emotional exhaustion, inferior interpersonal relationship, and reduced personal accomplishment. Dependent variable was job satisfaction.

Samples were 405 employees of private companies in Bangkok. Data were collected by means of questionnaires and were analyzed by using various statistical methods including percentage, frequency, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by means of Pearson product moment correlation coefficient, Independent sample t - Test, One Way Analysis of Variance, and Multiple Regression.

Results of the study revealed that respondents had achievement motivation, relationship with colleague, relationship with supervisors, and job satisfaction at high level, whereas, fatigue was seldomly occurred.

The testings of hypotheses at the statistical significant level of 0.05 are as follows :

1. Age, position, and work experience have relationship with fatigue in terms of emotional exhaustion.
2. Achievement motivation has relationship with fatigue in terms of reduced personal accomplishment.
3. Relationship with supervisors has relationship with fatigue in terms of emotional exhaustion, inferior interpersonal relationship, and reduced personal accomplishment.
4. Fatigue in terms of emotional exhaustion, inferior interpersonal relationship, and reduced personal accomplishment has relationship with job satisfaction.

Supatta Kosiyanan. (2006). *The Relationship between Achievement Motivation, Interpersonal Relationship, Fatigue, and Satisfaction of Employees in Bangkok*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr.Panid Kulsiri.

The research entitled "The Relationship between Achievement Motivation, Interpersonal Relationship, Fatigue, and Satisfaction of Employees in Bangkok" has its objectives to study 1) the relationship between personal characteristics, achievement motivation, interpersonal relationship and employees' fatigue 2) the relationship between employees' fatigue and employees' job satisfaction. Independent variables were consisted of personal characteristics, achievement motivation, interpersonal relationship (which included relationship with colleague and relationship with supervisors), and fatigue (which included emotional exhaustion, inferior interpersonal relationship, and reduced personal accomplishment). The dependent variable was job satisfaction.

Samples were 405 employees of private companies in Bangkok. Data were collected by means of questionnaires and were analyzed by using various statistical methods including percentage, frequency, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by means of Pearson product moment correlation coefficient, Independent sample t - Test, One Way Analysis of Variance, and Multiple Regression.

Results of the study revealed that respondents had achievement motivation, relationship with colleague, relationship with supervisors, and job satisfaction at high level, whereas, fatigue was seldomly occurred.

The testings of hypotheses at the statistical significant level of 0.05 are as follows :

1. Age, position, and work experience have relationship with fatigue in terms of emotional exhaustion.
2. Achievement motivation has relationship with fatigue in terms of reduced personal accomplishment.
3. Relationship with supervisors has relationship with fatigue in terms of emotional exhaustion, inferior interpersonal relationship, and reduced personal accomplishment.
4. Fatigue in terms of emotional exhaustion, inferior interpersonal relationship, and reduced personal accomplishment has relationship with job satisfaction.

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย
และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
สุภัททา โกศิยานันท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

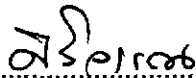
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล
ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ของ สุภัททา
โกศยานันท์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ ศีววรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ



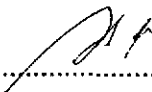
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

ประธาน



(อาจารย์ รัฐ สาเรือง)

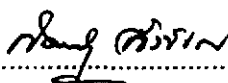
กรรมการสอบสารนิพนธ์



(อาจารย์ สุวรรณี ตริวัฒนาวงศ์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ 7 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.พนิด กุลศิริ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ท่านได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้และเสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องนับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อย ทำให้สาร นิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ ขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์รัฐ สาเรือง และอาจารย์สุวรรณี ตรี วัฒนาวงศ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการทำสาร นิพนธ์

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอรำลึกถึงพระคุณของบิดามารดา คุณอาที่คอยให้กำลังใจและให้ ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดมา รวมถึงน้องชาย และเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือมาโดย ตลอดเช่นกัน

สุภัททา โกติยานันท์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวความคิด.....	6
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	7
ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	7
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	8
ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคล.....	12
ความหมายของความสัมพันธ์กับบุคคล.....	12
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคล.....	13
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับบุคคล.....	14
รูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับบุคคล.....	15
ขั้นตอนการพัฒนาการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับบุคคล.....	16
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย.....	16
ความหมายของความเหนื่อยหน่าย.....	16
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย.....	17
ผลกระทบจากความเหนื่อยหน่าย.....	19

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	22
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	22
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	23
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ศึกษาค้นคว้า.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดระดับลักษณะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	
และความสัมพันธ์กับบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย	
ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดระดับความพอใจเกี่ยวกับความพึงพอใจของ	
ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	54
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	84
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	87
อภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย.....	101
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	101
 บรรณานุกรม.....	 103
 ภาคผนวก.....	 108
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 117

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การเปรียบเทียบผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ.....	10
2	จำนวนและคำร้อยละ ของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล.....	44
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร.....	47
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของ พนักงานในกรุงเทพมหานคร.....	48
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของ พนักงานในกรุงเทพมหานคร.....	49
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเหนื่อยหน่ายของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์.....	50
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเหนื่อยหน่ายของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล.....	51
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเหนื่อยหน่ายของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	51
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในกรุงเทพมหานคร.....	53
10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามเพศ.....	54
11	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามอายุ.....	56
12	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	57
13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	58
14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	60
15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	61
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	63
17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

18	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	
	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	65
19	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความเหนื่อยหน่าย.....	66
20	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความเหนื่อยหน่าย.....	67
21	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความเหนื่อยหน่าย.....	68
22	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์กับความพึงพอใจในการทำงาน.....	69
23	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	70
24	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	70
25	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้วิธี Multiple Regression.....	73
26	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล โดยใช้วิธี Multiple Regression.....	74
27	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression.....	75
28	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression.....	77
29	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression.....	78
30	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression.....	79

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA.....	81
32 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation และ Multiple Regression.....	82

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากที่ต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ได้ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีความต้องการที่จะลดต้นทุนภายในองค์กรให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ จึงทำให้การบริหารจัดการได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตขององค์กร โดยมีทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบริหารงาน คือ บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล แต่เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีความคาดหวัง มีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน และมีวิธีการทำงานที่แตกต่างกันออกไป จึงอาจทำให้เกิดปัญหาแก่งแย่งกันได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากการที่จะชักจูงให้คนที่อยู่ในองค์กรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทুমความสามารถ ให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ มีความซื่อสัตย์ภักดี และยอมเสียสละ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรควรต้องเข้าใจถึงคุณค่าแห่งความรู้ความสามารถ ตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแต่ละคน พร้อมปรุงแต่งให้เกิดความผสมผสานที่กลมกลืนเข้าด้วยกัน ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล (Individual Objective) และวัตถุประสงค์ขององค์กร (Organizational Objective) เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย รวมถึงสามารถปฏิบัติพันธกิจ (Mission) ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ นอกจากนี้การทำงานในองค์กรที่มีงานปริมาณมาก และมีจำนวนพนักงานภายในองค์กรที่จำกัด จำเป็นต้องอาศัยการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน และมีการใช้กฎเกณฑ์หรือกฎระเบียบอันเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะสร้างความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่องค์กรต่อไป

จากผลการวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และแรงสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพรทิพย์ สุโรยธี ณ นครราชสีมา (2537) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงาน คือ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นอกเหนือจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็น่าจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยแม็คเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1969) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจ 3 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่บุคคลมีในระดับที่แตกต่างกันนี้ จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความโน้มเอียงในการชอบที่จะปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกันด้วย นอกจากนี้แม็คเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961 อ้างถึงใน Schultz, 1998) ยังได้กล่าวไว้อีกว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะชอบทำงานที่ท้าทาย ไม่ซ้ำซาก มีอิสระในงาน และต้องการทราบถึงผลการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นถ้าบุคคลรับรู้ลักษณะของงานว่า มีความสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็จะทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรับรู้ลักษณะของงานไม่สอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตนเอง อาจทำให้บุคคลเกิดความเหนื่อยหน่าย ไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นจะมีผลทำให้ร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของพนักงานเปลี่ยนไป โดยมีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง เจ็บป่วย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เกิดการขาดงาน มาทำงานสาย จนถึงขั้นโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กรไป ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เข้ามาทำงานแทน Muldary (1983 : 78-79) และยังอาจทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ขาดขวัญและกำลังใจอีกด้วย

จากที่กล่าวมาจึงเป็นเหตุจูงใจ ให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงในเรื่องที่จะศึกษา ตลอดจนได้ทราบข้อมูล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนำเสนอวิธีการป้องกันและแก้ไขปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพนักงานต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อจะได้หาแนวทางป้องกัน แก้ไข และลดความเหนื่อยหน่ายที่อาจจะเกิดขึ้นให้น้อยที่สุด ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงาน ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด อันจะเป็นผลดีต่อองค์กร ลูกค้า และสังคม

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ คนทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ คนทำงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 405 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบสัดส่วนของประชากรที่แน่นอน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2538 : 74) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดสูงสุดที่ยอมให้เกิด 5% หรือ 0.05 จากสูตรผู้วิจัยจะได้กลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง เพื่อ

ป้องกันการสูญเสียของแบบสอบถาม เนื่องจากอาจมีคุณสมบัติของแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์จึงทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มอีก 5% เท่ากับ 20 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 405 ตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

3.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคล

3.1.4 ความเหนื่อยหน่าย

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการอิสระในงาน ต้องการแข่งขันกับมาตรฐานที่ดีของตัวเองเพื่อให้ดียิ่งขึ้น ต้องการบรรลุมาตรฐานตามที่ตนเองตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์กับบุคคล หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ การชี้แนะให้แนวทางแก่กัน ความไว้วางใจให้เกียรติกัน แบ่งได้เป็น 2 ด้าน ดังนี้

2.1.1 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือประสานงาน และการยอมรับซึ่งกันและกัน

2.1.2 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในด้านการได้รับความช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า สนับสนุนให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก ความเอาใจใส่ ไว้วางใจ ให้ความเป็นกันเอง ตลอดจนได้รับการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม

3. ความเหนื่อยหน่าย หมายถึง ความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

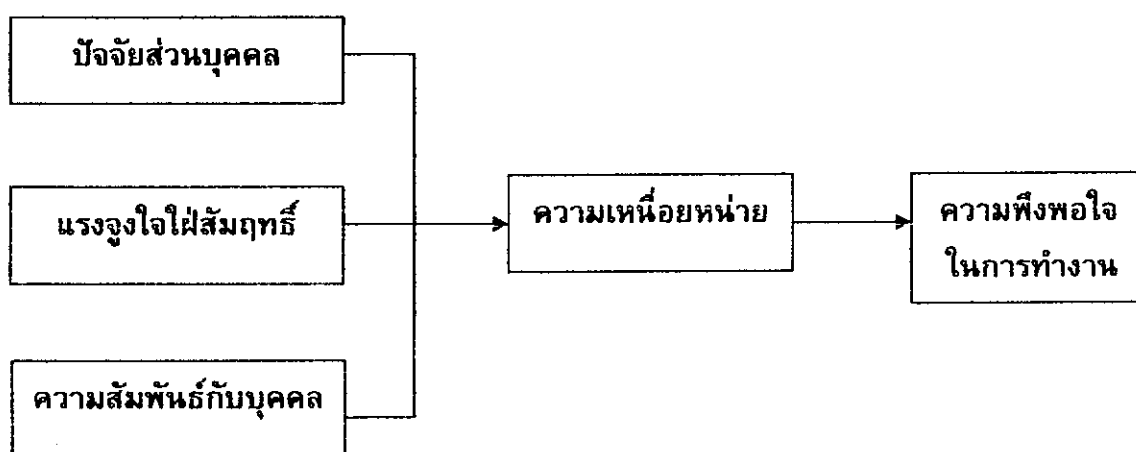
3.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกหมดกำลังใจหรือขาดพลังของพนักงาน เกิดความตึงเครียดในร่างกายและจิตใจ วิตกกังวล สิ้นหวัง รู้สึกว่าไม่อยากทำงาน และขาดความกระตือรือร้น

3.2 ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล หมายถึง ความรู้สึกเบียดเบียนต่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากอาการเฉยเมย เนื่องจากไม่สนใจ หวาดระแวงบุคคลที่เกี่ยวข้อง และมองผู้อื่นในแง่ร้าย

3.3 ความรู้สึกที่ไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกไม่สบายใจที่ไม่ประสบความสำเร็จ ไม่พอใจในผลงาน และรู้สึกกังวลใจว่าตนเองเป็นคนไร้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

4. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกในทางบวก เช่น การยอมรับงานในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ แสดงออกด้วยความรู้สึกยินดีที่จะทำงานเต็มที่ ยินดีที่จะใช้ความสามารถในการทำงาน ยินดีที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ให้กับการทำงาน ความภูมิใจในการทำงาน ความยินดีที่จะใช้ความพยายามเต็มที่ในการทำงาน พอใจในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย กระตือรือร้น และตั้งใจทำงาน เป็นต้น

กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. เพศมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
2. อายุมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
3. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
4. วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
5. ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
6. ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
7. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
8. ความสัมพันธ์กับบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
9. ความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 1.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 1.3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคล
 - 2.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับบุคคล
 - 2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคล
 - 2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับบุคคล
 - 2.4 รูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับบุคคล
 - 2.5 ขั้นตอนการพัฒนาการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับบุคคล
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย
 - 3.1 ความหมายของความเหนื่อยหน่าย
 - 3.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย
 - 3.3 ผลกระทบจากความเหนื่อยหน่าย
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 4.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ศึกษาค้นคว้า

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายที่สำคัญไว้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษา ดังนี้

กัลยาณี สนิทสุวรรณ (2542 : 15) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพด้วยมาตรฐานสูง ต้องการความมีอิสระจากการทำงาน ใช้ความพยายามมุ่งมั่นหาวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตั้งเอาไว้ได้ และมีความพอใจเมื่อพบกับความสำเร็จ รู้สึกผิดหวังและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

แม็คเคลแลนด์ (Mc Clelland. 1961 อ้างถึงใน กัลยาณี. 2542 : 13) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีหรือสูงกว่ามาตรฐาน พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการมีสถานะที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความต้องการความสำเร็จมากขึ้น

แอทคินสัน (Atkinson. 1964 : 241) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลเปรียบเทียบการกระทำของตนกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม โดยที่ผลการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากเป็นงานที่ยากและท้าทาย หรือเป็นผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ และในขณะเดียวกันจะเกิดความไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวสรุปได้ว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ทำ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการทำงานที่มีความเป็นอิสระ มีความพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะวิตกกังวลหรือไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวจากเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แม็คเคลแลนด์ (Mc Clelland. 1961 อ้างถึงใน Bateman & Snell. 2004 : 407) ได้กำหนดความต้องการพื้นฐานไว้หลายประการ ซึ่งประการที่สำคัญที่สุด คือ ความต้องการที่จะมีความสำเร็จ (Achievement) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ (Affiliation) และความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คือ มุ่งสู่ความสำเร็จโดยตรง มีความใฝ่ฝันที่จะให้เกิดความสำเร็จและให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้จัดการและนักธุรกิจส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกามีความต้องการแบบนี้สูง และอยากให้ลูกจ้างมีความต้องการแบบนี้ด้วย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Affiliation) คือ อยากให้ผู้อื่นชื่นชอบตน โดยบุคคลที่มีความต้องการในแบบนี้สูง จะต้องพยายามเรียนรู้ที่จะเข้ากับผู้อื่นได้และมักจะไม่นิยมปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง

3. ความต้องการอำนาจ (Power) คือ ต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมคนอื่น ๆ ได้ ซึ่งความต้องการชนิดนี้อาจจะเป็นไปในทางลบ (negative force) ที่เรียกว่า “อำนาจประจำตัวของแต่ละคน (personalized power)” โดยเกิดขึ้นเมื่อแต่ละคนจะต้องเผชิญกับความก้าวร้าวของผู้อื่นหรือการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน (exploitation) ซึ่งคนที่มีอำนาจแบบนี้สูง จะมุ่งแต่เรื่องการไปให้ถึงเป้าหมายของตนเพียงอย่างเดียว ส่วนความต้องการอำนาจที่อาจจะเป็นไปในทางบวก (positive force) ที่เรียกว่า “อำนาจทางสังคม (socialized power)” จะเป็นช่องทางไปสู่การพัฒนาที่สร้างสรรค์ขององค์กรและสังคมได้

1.3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แม็คเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961 อ้างถึงใน อัมพิกา, 2532 : 45) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ในกรณีที่ต้องใช้ความสามารถ ไม่ใช่อาศัยโชค มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว
2. แข่งขันหรือมีการกระทำที่แปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จ
3. รับผิดชอบในตนเอง
4. ต้องการทราบให้แน่ชัดว่า การตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร
5. คาดการณ์ล่วงหน้า
6. มีความสนใจในการจัดระบบงาน

แม็คเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1969 : 104) ได้กล่าวเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพของมนุษย์อย่างหนึ่ง และได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ต้องการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จ มากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. เลือกทำในสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถของตน
3. คิดว่างานทุกอย่างทำสำเร็จลงได้ด้วยการทำงานอย่างตั้งใจจริงของตนเอง ไม่ใช่เกิดจากโอกาสอำนวย และไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์
4. จะกระทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียงเกียรติยศ

มีฮาร์เบียน (Mehrabian. 1968 อ้างถึงใน ชีรุณี. 2544 : 36-37) ได้ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) โดยแยกองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ออกเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง
2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ
3. ความรู้สึกด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
4. การเลือกสิ่งในระดับที่เหมาะสม และมีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง
5. การเลือกทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ
6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและฝึกความชำนาญ
7. ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. ความสามารถที่จะรอผลระยะยาว

ถวิล ชาราโกชน์ (2532 : 71) ได้กล่าวถึงการศึกษาและการเปรียบเทียบเกี่ยวกับบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เพื่อให้สามารถมองเห็นความแตกต่างที่สำคัญ ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
1. ทำงานด้วยความมานะอดทน เพื่อเอาชนะความล้มเหลว	1. ทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. ทำงานมีเป้าหมายที่แน่นอน	2. ทำงานไม่มีเป้าหมายแน่นอน
3. ตั้งระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จไว้สูง	3. ตั้งระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จไว้ต่ำ

พรณี ชุทัยเจนจิต (2538 : 513-515) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความมานะบากบั่น พยายามบากบั่น พยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง
2. เป็นผู้ทำงานมีแผน
3. เป็นผู้ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

ในขณะที่เดียวกันก็ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

1. เป็นผู้ที่ทำงานแบบไม่มีเป้าหมาย
2. ตั้งเป้าหมายไว้ในวิถิทางที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว อาจจะตั้งเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป โดยตั้งเป้าหมายง่าย ๆ ไว้เพื่อป้องกันไม่ให้ผิดหวัง ส่วนเป้าหมายที่ตั้งไว้ยากเกินไปนั้น เพราะรู้ว่าอาจจะต้องล้มเหลวอีก แต่ล้มเหลวเพราะการทำงาน ย่อมรักษาหน้าตัวเองได้ดีกว่า ตั้งระดับความคาดหวังไว้ต่ำ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 33-34, 56-57) กล่าวว่า คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะต้องการสิ่งต่อไปนี้

1. การตอบโต้ที่ชัดเจนและทันทีทันใด ต้องการให้รู้เร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้ว่าตนเองทำได้ผลเพียงไร หรือหากทำไม่ได้ดี ก็ต้องการทราบในทันทีเช่นกัน เพื่อจะได้ปรับปรุงการกระทำให้บรรลุเป้าหมายทั้งที่เป็นของตนเองและของหน่วยงานไปพร้อมกัน
2. ภาวะที่มีการเสี่ยงพอควร ภาวะที่เป็นการทำทาย ซึ่งไม่ได้หมายถึง การขึ้นอยู่กับโชคชะตา ถ้างานที่ทำนั้นเป็นงานง่ายเกินไป ก็จะไม่เป็นที่ท้าทายและไม่เป็นที่สนใจนานนัก อาจทำให้คนเบื่อหรือท้อถอยได้ ดังนั้นภาวะของงานควรต้องมีทั้งความท้าทายและมีเป้าหมายที่สำเร็จได้พอ ๆ กัน จึงจะดี คือ ไม่ง่ายเกินไปหรือยากจนทำไม่สำเร็จ
3. ความรับผิดชอบส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว คนที่มีความต้องการเกี่ยวกับความสำเร็จสูงต้องการทราบเหตุผลที่ไม่ใช่การแก้ตัว เรียนรู้ที่จะต้องเผชิญกับข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา และไม่จำเป็นต้องไปย่ำเรื่องที่เป็นความผิดกับบุคคลชนิดนี้
4. ชอบเหตุการณ์ที่ได้ใช้ความรับผิดชอบตัวเองอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหา ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงอาจหลีกเลี่ยงการใช้ความรับผิดชอบส่วนตัวของเขา ด้วยการพยายามให้คนอื่นหรือคณะกรรมการด้วยกันเป็นผู้รับผิดชอบหรือทำให้เสร็จแทน
5. ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานไว้แต่พอประมาณเท่าที่มีกำลังทำให้สำเร็จได้ มีการคำนวณอุปสรรคอันอาจเกิดขึ้นว่ามีเพียงใด เป็นผู้ตระหนักเองว่า หากตั้งเป้าหมายไว้ต่ำเกินไป ก็จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้น้อยไป ไม่เป็นที่น่าพอใจนัก แต่หากตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป เกินกำลังที่จะทำให้สำเร็จ ก็จะทำให้เกิดความล้มเหลวและเกิดความคับข้องใจขึ้นแทน ฉะนั้นจึงชอบตั้งเป้าหมายไว้ขนาดกลางระหว่างความยากและความง่าย เพื่อที่จะทำให้ได้ประโยชน์ทั้งทางการใช้ความสามารถและการประสบความสำเร็จ
6. ชอบที่จะได้ความพึงพอใจจากสิ่งที่ตนเองทำ ผู้ประกอบธุรกิจย่อมพอใจกับจำนวนตัวเลขสูงในการขาย ราคาขาย การผลิต และกำไร ซึ่งตัวเขาจะรู้เองว่า ทำได้ดีมากน้อยเพียงใด

เช่นเดียวกับพนักงานขายที่มักจะรู้ผลสำเร็จของเขาวันต่อวัน แต่ก็มียางบางอย่างที่วัดได้ยากว่า ได้ผลสำเร็จดีแล้วเพียงใด เช่น อาชีพครู จะวัดว่าผู้เรียนได้อะไรจากผู้สอนไปบ้างก็ใช้เวลานาน การที่จะรู้ว่าผู้เรียนได้แนวคิดหรือทัศนคติใดติดตัวไป ก็ต้องติดตามวัดเอาจากผู้เรียนสำเร็จไปแล้ว และมีการตอบกลับ (Feedback) ให้อัตว์ด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง แล้วแต่ว่าจะนำมาใช้ให้เหมาะสม

จะเห็นว่า ลักษณะเหล่านี้เป็นความต้องการที่เกิดจากภายในตัวบุคคลเอง จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนมีแรงจูงใจในการทำงานได้ดีขึ้น ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จึงควรที่จะให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มากยิ่งขึ้น

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคล

2.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับบุคคล

สแกนดูรา; เกรนน์ และ โนวาค (Scandura; Graen & Novak. 1986 : 580) ได้ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับบุคคล หมายถึง การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ

1. ระบบซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของทั้ง 2 ฝ่าย
2. รูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกมีผลกระทบซึ่งกันและกัน เมื่อคู่สมาชิกคนหนึ่งคนใดเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นผลให้การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงไป เช่นกัน และการแลกเปลี่ยนแบบใหม่จะเกิดขึ้นอยู่เรื่อย ๆ เมื่อรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกเปลี่ยนไป
3. การร่วมรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยที่ผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการได้รับผลประโยชน์ หรือสูญเสียผลประโยชน์

พลังก์ท (Plunkett. 1992 : 340) ได้ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาจะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ หรือแสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

เวย์น และ กรีน (Wayne & Green. 1993 : 143) ได้ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา

เกรน และ อุชิ-เบียน (Graen & Uhi-Bien. 1995 : 220) ได้ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์

ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ เช่น การให้คะแนนผล การปฏิบัติงาน และการปรับอัตราเงินเดือน เป็นต้น

จันทรพา ทัดภูธร (2543 : 9) ได้ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความรู้สึกของลูกน้องเกี่ยวกับคุณภาพของการแลกเปลี่ยน ความความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและตนเอง ในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ความชอบพอ (Affect) คือ ความรู้สึกของลูกน้องเกี่ยวกับความชอบพอกันระหว่างตนเองกับหัวหน้า ซึ่งความชอบพอส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความประทับใจซึ่งกันและกันมากกว่าคุณค่าทางวิชาชีพหรือการทำงาน
2. ความจงรักภักดีต่อหัวหน้า (Loyalty) คือ ความรู้สึกของลูกน้องที่มีต่อการช่วยเหลือและการปกป้องในด้านต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน
3. การร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) คือ ความรู้สึกของลูกน้องเกี่ยวกับกิจกรรมการทำงาน ซึ่งทั้งหัวหน้าและตนเองต่างทุ่มเทไปเพื่อเป้าหมายร่วมกัน ไม่ว่าจะแสดงออกให้เห็นหรือไม่ก็ตาม
4. การให้ความนับถือในความเป็นมืออาชีพของหัวหน้า (Professional Respect) คือ ความรู้สึกของลูกน้องเกี่ยวกับความมีชื่อเสียงและความสามารถในการทำงาน ทั้งในและนอกองค์กรของหัวหน้า

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวสรุปได้ว่า “ความสัมพันธ์กับบุคคล” หมายถึง การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งความสัมพันธ์ที่แลกเปลี่ยนกับแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับระดับของความสัมพันธ์

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคล

สซูทซ์ (Schultz, 1983 อ้างถึงใน ปวีณา, 2543 : 2-3) อธิบายถึงทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับพฤติกรรม 3 มิติ ได้แก่

1. มิติการเข้าร่วม (Inclusion) แสดงขอบเขตการติดต่อของมนุษย์
2. มิติการควบคุม (Control) แสดงขอบเขตอำนาจการควบคุมและมีอิทธิพล
3. มิติการเปิดเผย (Openness) แสดงขอบเขตการเปิดเผยของบุคคล

มีผู้นำแนวคิดของทฤษฎีนี้ไปใช้ในต่างประเทศอย่างแพร่หลาย สรุปได้ว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวความคิดของ สซูทซ์ (Schultz) จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แบบเข้าร่วม มักจะมีลักษณะชอบเข้าร่วมกลุ่มทางสังคม ชวนผู้อื่นเข้ากลุ่ม ชอบพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ชอบทำกิจกรรมต่าง ๆ

ร่วมกับกลุ่ม และมักเป็นฝ่ายเริ่มการสนทนากับคนแปลกหน้าก่อน แต่ในลักษณะตรงข้ามมักชอบอยู่คนเดียว ชอบเป็นตัวของตัวเอง หลีกเลี่ยงการเข้ากลุ่มสังคมหรือการพบปะสังสรรค์ ไม่ชอบสนทนากับคนแปลกหน้า

2. ลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แบบควบคุม มักจะมีลักษณะต้องการเป็นผู้ดูแลบุคคลอื่น ชอบเป็นผู้ออกคำสั่ง เป็นคนตัดสินใจสำหรับตนเองและตัดสินใจแทนผู้อื่น ชอบให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตนเองและต้องการเป็นผู้ควบคุมผู้อื่น แต่ในลักษณะตรงข้ามมักไม่ชอบรับผิดชอบอะไร ไม่ชอบอยู่เหนือผู้อื่น พอใจที่จะไม่ต้องควบคุมดูแลใครหรือบอกให้ใครทำอะไร ต้องการเป็นอิสระจากการควบคุม

3. ลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แบบเปิดเผย มักจะมีลักษณะเป็นผู้ที่ชอบพูดคุยเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด ความลับหรือเรื่องส่วนตัวกับผู้อื่น ต้องการมีคนที่สามารถไว้วางใจได้ในระดับของเพื่อนสนิทมากกว่าแค่คนรู้จักคุ้นเคย แต่ในลักษณะตรงข้ามมักเป็นผู้ที่เก็บความรู้สึก ความคิด ความลับหรือเรื่องส่วนตัวไว้นิ่งและไม่ต้องการบอกให้ผู้อื่นรู้ มักจะรักษาสัมพันธภาพให้อยู่ในระดับของคนรู้จักหรือคนคุ้นเคย

2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับบุคคล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษา ดังนี้

1. ลักษณะการสื่อสารมีลักษณะแบบร่วมมือกันในกลุ่มงาน จะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารแบบร่วมมือกันจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา Lee (1997 : 266-287)

2. ความชอบพอจะมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ความรู้สึกนี้มีส่วนสำคัญสำหรับช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาความสัมพันธ์และความชอบพอจะมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา Dockery & Steiner (1990 : 395-414)

3. พฤติกรรมการประจบประแจง เป็นพฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการสร้างความประทับใจให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาสู่การได้รับผลประโยชน์ที่น่าพึงพอใจ โดยถ้าผู้ใต้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมประจบประแจงด้วย จะส่งผลให้การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง Deluga & Perry (1997 : 67-87)

4. การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนและความช่วยเหลือในการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา Settoon & Liden (1996 : 219-227) แต่ถ้าหากขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความขัดแย้งใน

การปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพทางลบระหว่างผู้ร่วมงานแล้ว จะเป็นการเพิ่มความกดดันให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายและไม่พึงพอใจในการทำงานได้ Muldary (1983 : 97)

5. การรับรู้ความคล้ายคลึง ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีการรับรู้คล้ายคลึงกันในด้านวิธีจัดการกับปัญหา จะพัฒนาความชอบพอกันและกันในช่วงแรกของการทำงาน และจะพัฒนาคุณภาพของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้นในอนาคต Liden & Stilwell (1993 : 662-674)

6. ความประทับใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีผลต่อความชอบพอกันของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา Wayne & Ferris (1990 : 487-499)

2.4 รูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับบุคคล

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ สชูลท์ (Schultz, 1994 : 226)

1. รูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา แบบ “ในกลุ่ม” (In Group) อธิบายได้โดยลักษณะของการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน ความเชื่อใจและไว้วางใจในระดับสูง รวมถึงผู้บังคับบัญชาให้อำนาจการตัดสินใจ และเพิ่มความรับผิดชอบในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น รูปแบบความสัมพันธ์นี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้แนวโน้มการลาออกจากงานของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยกว่ากลุ่ม “นอกกลุ่ม”

2. รูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา แบบ “นอกกลุ่ม” (Out Group) อธิบายได้โดยลักษณะของระดับการแลกเปลี่ยนข้อมูล การให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเชื่อใจและไว้วางใจในระดับต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสัญญาการจ้างงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจแบบทางการตามตำแหน่ง นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานซึ่งใช้ความสามารถและความรับผิดชอบต่ำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความตั้งใจและมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และจะส่งผลให้แนวโน้มการลาออกจากงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง

2.5 ขั้นตอนการพัฒนาการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับบุคคล

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้ เกรนน์ และ สแกนดูรา (Graen & Scandura. 1987 อ้างถึงใน Lord & Maher. 1991 : 124)

ขั้นที่ 1 การเข้ารับบทบาท (Role-Taking) เริ่มจากบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การ ต่อมาผู้บังคับบัญชาจะมีการสื่อสาร และประเมินความสามารถ หรือความสามารถพิเศษของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินและให้บทบาท ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้กำหนดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง ในขั้นนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย และมีการสื่อสารแบบทางเดียวจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ขั้นที่ 2 การสร้างบทบาท (Role-Making) ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเริ่มจากการเจรจาต่อรองอย่างไม่เป็นทางการ ขั้นตอนนี้สมาชิกแต่ละบุคคลเริ่มที่จะสร้างบทบาทของตนเอง โดยที่การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์จะเริ่มพัฒนาความเชื่อใจ ความซื่อสัตย์ และความนับถือซึ่งกันและกัน

ขั้นที่ 3 การแสดงบทบาทประจำ (Role-Routinization) รูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์จะปรากฏออกมา และจะดำเนินต่อเนื่องจนกระทั่งเป็น “บทบาทประจำ” การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในขั้นตอนนี้ เปลี่ยนจากพื้นฐานความสนใจในเรื่องของตนเอง เป็นความสนใจระหว่างกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานอย่างเดียวกัน

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย

3.1 ความหมายของความเหนื่อยหน่าย

สมใจ ศิระกมล (2540 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยหน่าย หมายถึง ความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ไม่สบายใจ สูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ท้อแท้ในการทำงาน และไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อม

ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger. 1980 อ้างถึงใน วราลักษณ์. 2541 : 13) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยหน่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรด้านร่างกายและจิตใจของคนจนหมดสิ้น โดยการที่ตนเองสิ้นเรี่ยวแรง เนื่องจากดิ้นรนมากเกินไป เพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่ตนเองหรือค่านิยมของสังคมตั้งความหวังไว้ เป็นผู้ที่ถูกอยู่ในภาวะของความเหนื่อยหน่ายหรือผิดหวัง ซึ่งเกิดจากการอุทิศตัวให้แก่วิถีทาง วิถีชีวิต หรือความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับผลรางวัลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้

แมสเลซ (Maslach. 1981 : 91-113) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยหน่าย คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคลหรือการลดความรู้สึกประสบผลสำเร็จส่วนบุคคล

มัลดารี (Muldary. 1983 : 8) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยหน่าย หมายถึง ความอ่อนล้าทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ มีความรู้สึกหมดหวัง ขาดความสนใจและกระตือรือร้นในงานและชีวิต

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวสรุปได้ว่า “ความเหนื่อยหน่าย” หมายถึง ความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ความไม่สบายใจ สูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ท้อแท้ในการทำงาน รู้สึกหมดหวัง ขาดความสนใจ และกระตือรือร้นในงานและชีวิต ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อม และการลดคุณค่าความเป็นบุคคล

3.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย

แมสเลซ (Maslach. 1986 : 3) ได้ให้แนวคิดว่า ความเหนื่อยหน่าย ประกอบไปด้วยความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเอง และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

จากแนวคิดข้างต้นว่า ความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ที่บุคคลเกิดความคับข้องใจและความวิตกกังวลรวมอยู่ด้วย จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานของตน และเกิดมีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกท้อแท้ อ่อนล้า สิ้นหวัง และจิตใจไม่มองใส
2. ความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเอง ได้แก่ ความรู้สึกด้อยลง และมีเจตคติในแง่ร้ายต่อผู้อื่น
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ประเมินตนเองในทางไม่ดี และไม่อาจจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

แมสเลซ และ แจกสัน (Maslach & Jackson. 1981 : 99-113) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความเหนื่อยหน่ายนั้น มีลักษณะ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะมีลักษณะของความเบื่อหน่าย สิ้นเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนั้นนาน ๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี

2. ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ซึ่งจะแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคล มีความเฉยเมย มีความหวาดระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย

3. ความรู้สึกที่ไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจะมีลักษณะของความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ

แมสเลซ (Maslach. 1986 : 57-63) ได้สรุปสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งปัจจัยจากตัวบุคคลและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีส่วนก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ประกอบด้วย

1.1 บุคลิกภาพที่อ่อนแอต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ เช่น กลัว วิตกกังวลในงานที่ยุ่งยากลำบาก ต้องขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น มักทำงานตามคำสั่งอยู่เสมอ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีโอกาสเกิดความเหนื่อยหน่ายได้สูง

1.2 บุคคลที่ขาดความอดทนอดกลั้น มักเป็นคนตื้อรั้น ไม่ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ มักเกิดความคับข้องใจจากอุปสรรคในการทำงาน จะมีโอกาสเกิดความเหนื่อยหน่ายได้สูง

1.3 บุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบความสะดวกสบาย ทำงานตามสถานการณ์ รู้สึกยุ่งยากในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีโอกาสเกิดความเหนื่อยหน่ายได้สูง

2. อายุ บุคคลที่อายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เนื่องจากอายุจะสะท้อนถึงประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์สูง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มีความรอบคอบ เข้าใจชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ดังนั้นโอกาสที่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายจึงมีน้อยลง

3. สถานภาพสมรส ผู้ที่เป็นโสดจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว โดยเฉพาะในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เนื่องจากครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะคู่สมรสที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน โดยคนที่มีการครอบครัวแล้วจะไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว จึงมีการแสวงหาความก้าวหน้าในงานที่มีความเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด เพราะคนที่แต่งงานแล้วมักต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวด้วย

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อาชีพทางการบริการสังคมหลายอาชีพพบว่า มักจะมีความเหนื่อยหน่ายในช่วงระยะ 1-5 ปีของการงาน แต่ถ้าวระยะ 5-10 ปีของการงาน มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์มากขึ้น จะทำให้มองการณ์ไกล สุขุมรอบคอบยิ่งขึ้น ทำให้ความเหนื่อยหน่ายนั้นลดลง

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น การที่มีจำนวนบุคลากรน้อย จึงต้องรับผิดชอบมาก

ดังนั้นสัมพันธภาพจึงไม่ใช่สาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย เนื่องจากความเหนื่อยหน่ายจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกัน Cooper (1988)

ไซเมนดิงเจอร์ และ มัวร์ (Simendinger & Moore. 1985 อ้างถึงใน วราลักษณ์. 2541 : 15) ได้แบ่งความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ความเหนื่อยหน่ายในระดับองค์กร (Organizational burnout)

เกิดจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีระบบการบริหารงานที่ล้มเหลว ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ขาดจุดมุ่งหมายที่เด่นชัด และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร โดยความเหนื่อยหน่ายที่เกิดในองค์กร จะมีลักษณะดังนี้ คือ เกิดความขัดแย้ง โต้เถียง หรือทะเลาะวิวาทในองค์กรบ่อย มีอัตราการลาออกหรือโยกย้ายสูง ผู้บริหารเฉื่อยชา ไม่คิดพัฒนาการบริหารหรือจัดโครงสร้างระบบงานให้ดีขึ้น ซึ่งรวมถึงการที่ผู้บริหารไม่เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ขาดการประเมินการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่จะมีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อที่จะปรับปรุงองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ความเหนื่อยหน่ายในระดับองค์กรนี้ ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการป้องกัน หลีกเลี่ยง หรือลดการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงสัญญาณเตือน หรือการแสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

2. ความเหนื่อยหน่ายในระดับบุคคล (Personal burnout)

เกิดขึ้นเมื่อบุคคลพัฒนาความเครียดที่สะสมมาเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ หดหู่กำลังที่จะทำงานต่อไป หากเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรจำนวนมาก จะยังมีผลกระทบต่อองค์กรนั้นมากขึ้น

3.3 ผลกระทบจากความเหนื่อยหน่าย

มัลดารี (Muldary. 1983 : 43-80) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้เหนื่อยหน่ายจะส่งผลต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลต่อการทำงานทางด้านจิตใจ ลักษณะสำคัญของความท้อแท้เหนื่อยหน่ายที่จะส่งผลต่อการทำงานทางด้านจิตใจก็คือ การหมดสิ้นเรี่ยวแรงทางจิตใจ ซึ่งมีอยู่หลายลักษณะดังนี้

1.1 การสูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่ายนั้นจะพบว่า มีความยากลำบากเป็นอย่างมากในการที่จะมีความตั้งใจหรือสมาธิในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้ความสนใจต่อข่าวสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บุคคลที่ประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่ายมักจะครุ่นคิดอยู่กับเรื่องราวที่ไม่ดีในอดีต หรือไม่ก็เรื่องราวในอนาคตที่น่าหม่นหมอง ในขณะที่จะให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันน้อยลง และถึงแม้ว่าผู้ที่ประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่ายจะพยายามให้ความสนใจกับเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่จริงๆ แล้วในจิตใจอาจจะ

หมกหมุ่นอยู่กับความคิดภายในก็ได้ ผลของความท้อแท้เหนื่อยหน่ายที่มีต่อความตั้งใจหรือสมาธิในการทำงานจะมีอยู่หลายระดับและหลายแบบด้วยกัน ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือการมีช่วงความสนใจที่สั้นลง และจะประกอบด้วยความรู้สึกวิตกกังวล อันเป็นผลมาจากความเครียดและความรู้สึกท้อแท้

1.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติ ลักษณะสำคัญของผู้ที่ประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่ายก็คือ การเกิดขึ้นมาของเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่นๆ แสดงพฤติกรรมตอบสนองไปในทางลบเมื่อต้องเผชิญหน้ากัน ลักษณะการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่สำคัญจะมีลักษณะของการใช้วิธีการปฏิบัติอย่างเข้มงวด ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่าย มักจะพยายามปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบต่างๆ อย่างเข้มงวด เพราะการทำเช่นนี้อาจจะช่วยจัดการกับประสบการณ์ที่ลำบากต่อการแก้ปัญหาได้ อีกลักษณะหนึ่งของลักษณะการเปลี่ยนแปลงเจตคติ คือ การเปลี่ยนแปลงเจตคติที่มีต่อตนเอง ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่ายอาจจะมีมุมมองในชีวิตต่ำลง มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มีคุณค่าแต่อย่างใด

1.3 การสูญเสียความกระตือรือร้นและอุดมคติในการทำงาน บางอาชีพนั้นมักเริ่มด้วยการมีอุดมคติและความกระตือรือร้นด้วยความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถสร้างสิ่งดีงามให้เกิดขึ้นกับโลกนี้ได้บ้าง แต่แล้วความท้อแท้เหนื่อยหน่ายจะเป็นตัวการทำลายสิ่งต่างๆ เหล่านี้ให้หมดไป

2. ผลของความท้อแท้เหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ คือ เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะประกอบด้วย ความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย เหน็ดเหนื่อย หดหู่ มีความรู้สึกท้อแท้และโกรธอยู่เสมอ รวมทั้งความรู้สึกหมดกำลังใจและว่างเปล่า และจะพบว่าตนเองมีพลังงานเหลืออยู่ในตัวเพียงเล็กน้อย ในการทำงานให้ผ่านพ้นไปแต่ละวัน และบางคนอาจจะรู้สึกว่าตนเองไม่มีเรี่ยวแรงหรือพลังงานเหลืออยู่เลย

3. ผลของความท้อแท้เหนื่อยหน่ายที่มีต่อพฤติกรรม ลักษณะพฤติกรรมของความท้อแท้เหนื่อยหน่ายนั้น จะประกอบด้วยพฤติกรรมต่างๆ ที่สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยการดูว่าบุคคลเหล่านั้นกระทำหรือพูดอย่างไร การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่เป็นผลจากความท้อแท้เหนื่อยหน่ายอาจกล่าวสรุปได้ ดังนี้

3.1 ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติ

บุคคลที่ต้องประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่ายจะหมดสิ้นพลังงานที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ในบางครั้งจะพบว่า ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่ายอาจจะเพิ่มระดับของการปฏิบัติงานก็ได้ โดยจะมีลักษณะของความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมากเกินกว่าปกติ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคคลนั้นพยายามหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลและความตึงเครียดด้วยการพยายามกระทำในสิ่งต่างๆ อย่างมากมายเกินความจำเป็น การเร่งกระทำการกิจกรรมและพยายามหมกหมุ่นอยู่กับงานอาจจะเป็นอาการของความท้อแท้เหนื่อยหน่าย อาการเช่นนี้เรียกว่า อาการติดงาน (Workaholic) ซึ่งดูราวกับว่ามีพลังงานอยู่มากมายซึ่งจะทำงานอย่างรีบเร่ง ทำให้เหน็ดเหนื่อยและอาจจะนำไปสู่ความท้อแท้เหนื่อยหน่ายได้

3.2 การติดต่อสื่อสาร

ลักษณะของผู้ที่มีความท้อแท้เหนื่อยหน่ายก็คือ การสูญเสียความเห็นอกเห็นใจและความเคารพ ซึ่งจะสังเกตเห็นได้ก็คือ มักจะหลีกเลี่ยงที่จะต้องพูดคุย ถ้าจำเป็นต้องกระทำก็จะกระทำด้วยท่าทีที่เย็นชาและห่างเหินด้วยน้ำเสียงและคำพูด และจะให้ความเคารพหรือความช่วยเหลือน้อยลง โดยถ้าบุคคลใดที่มีความท้อแท้เหนื่อยหน่ายอย่างรุนแรงก็อาจจะเกิดเป็นความเกลียดชัง และอาจจะหมดความสามารถที่จะให้ความสนใจต่อเรื่องราวและปัญหาต่างๆ ไปเลยก็ได้

3.3 การหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับสังคมและเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะของผู้ที่มีความท้อแท้เหนื่อยหน่ายก็คือ มักจะหลีกเลี่ยงเพื่อนร่วมงานและสังคมทั่วไป พอใจที่จะอยู่ตามลำพัง มีความรู้สึกว้าเหว่เพื่อนร่วมงานทำตัวน่าเบื่อหน่าย พูดคุยถึงแต่เรื่องราวสาระที่ไม่มีประโยชน์ ผู้ที่มีความท้อแท้เหนื่อยหน่ายจะพยายามปลีกตัวจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดและความคับข้องใจในขณะที่ตนก็ประสบอยู่ อาจจะทำให้รู้สึกคับแค้นใจและเสียอารมณ์มากขึ้น บางครั้งอาจทำให้มีความอดทนกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง โดยการหมดซึ่งความอดทนนั้นเป็นผลมาจากสภาพการทำงานหม่นเข้าสู่ชีวิตครอบครัว และหม่นย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีก จึงทำให้สัมพันธภาพทางสังคมของผู้ที่ประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่ายเหนื่อยหน่าย ต้องตกอยู่ในสภาวะอันตรายและทำให้เกิดความพยายามที่จะปลีกตัวออกห่างจากสังคมมากยิ่งขึ้น

3.4 การแสดงความโกรธและความเครียดอย่างเปิดเผย

ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่ายมักจะแสดงอาการของความโกรธกับผู้มารับบริการอย่างง่ายดายนกว่าผู้ที่ไม่ได้ประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่าย มีความอดทนต่อปัญหาต่างๆ กับบุคคลอื่นๆ น้อยลง มีความรู้สึกว้าเหว่ตนเองหมดพลัง สิ้นหวัง ไร้ประโยชน์ และมีความวิตกกังวล ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้เหนื่อยหน่ายนั้นจะมีลักษณะทางอารมณ์ที่พร้อมจะแสดงออกได้อย่างรวดเร็ว ถึงแม้ปัญหาเรื่องราวเล็กๆ น้อยๆ ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจอย่างรุนแรงและระบายความโกรธออกมาทันที

3.5 การใช้สุราและยาเสพติด

การใช้สุราและยาเสพติดในการหาทางออกนั้นก็ยังมีผลเพียงชั่วคราวเท่านั้น แต่เมื่อตัวยาและเหล้าหมดฤทธิ์แล้ว ความเครียดและความวิตกกังวลก็ยังปรากฏอยู่ ซึ่งบางครั้งการใช้อย่างมากเกินไปอาจส่งผลต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสุขภาพ โดยปัญหาต่างๆ จากพฤติกรรมขาดสติจากการดื่มสุราจะมีผลทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเอง ครอบครัว และสังคม ตามมาอีกด้วย

นอกจากนี้ความเหนื่อยหน่าย ยังก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

1. ผลกระทบต่อบุคคล

บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายเกิดขึ้น มักเกิดผลเสียทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยทำให้ร่างกายเสื่อมโทรม ขาดความกระตือรือร้นหรือสนใจในการทำงาน Muldary (1983 : 5-6) บุคคลจะมีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง ไม่คิดจะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้การทำงานไม่เป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยบุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายจะมีพฤติกรรมที่เป็นผลลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งนำไปสู่คุณภาพชีวิตครอบครัวลดลงด้วย เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะพบความเครียดจากที่ทำงานกลับไปที่บ้าน แยกตัวอยู่เฉยๆ มากกว่าจะให้เวลากับครอบครัว และทำให้สัมพันธภาพในครอบครัวเลวลง (พรทิพย์. 2537 : 21-23)

2. ผลกระทบต่อองค์กร

ในองค์กรใดที่มีบุคคลที่มีอาการเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ บุคคลเหล่านั้นมักเสี่ยงงานประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มาทำงานสาย และมีการลาออกสูง โดยองค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อมาทดแทนพนักงานที่ลาออกไป Muldary (1983 : 79)

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

เทพวัลย์ สุชาติ (2530 : 45-46) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ปราศจากความท้อแท้ นั้น ควรจะประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

สุวรรณา สุวรรณผล (อ้างถึงใน สมาน. 2538 : 7) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นในทางบวก ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อปัจจัยต่าง ๆ คือ หน่วยงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ

อำนาจ แสงสว่าง (อ้างถึงใน ยงยุทธ. 2540 : 42) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การแสดงความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความชื่นชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ การมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

มาลี บะวงษ์ (อ้างถึงใน กาญจนา. 2541 : 19) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานและไม่อยากลาออกไปจากหน้าที่การงานนี้ รวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้จากการปฏิบัติงานนี้ ดังนั้นความพึงพอใจจึงเป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่ทำอยู่นั่นเอง

เวอร์เธอร์ และ เดวิส (Werther & Davis. 1976 : 248 อ้างถึงใน สมควร. 2534 : 30) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาว่า ชอบหรือไม่ชอบงานนั้น ๆ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลต่อการลาออกและการขาดงาน

สเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. อ้างถึงใน สุพงษ์. 2538 : 22) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของคนที่ต่อลักษณะของงานต่าง ๆ รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เซคอร์ด และ แบคแมน (Secord & Backman. อ้างถึงใน อุษณีย์. 2538 : 30) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่เกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์กรที่แตกต่างกัน บางคนอาจจะพอใจในลักษณะงาน แต่บางคนอาจจะพอใจสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวสรุปได้ว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน” หมายถึง ความพึงพอใจในระดับของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของคนที่มีความสัมพันธ์กับงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลด้วย

4.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 142) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา โดยคนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก ส่วนคนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของหน่วยงาน และการดำเนินการของหน่วยงาน

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็ควรจะเกิดความพึงพอใจ

6. การบังคับบัญชา (Commanding) ได้แก่ เทคนิควิธีการและความสามารถในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งองค์ประกอบนี้คนงานหญิงจะมีความรู้สึกไวมากกว่าคนงานชาย

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพลักษณะของการติดต่อสื่อสารทั้งภาวะภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน โดยมีงานวิจัยหลายอย่าง que แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefit) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการต่าง ๆ สวัสดิการ ที่พักราคาดี เป็นต้น

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142-149) กล่าวถึงสิ่งจูงใจ ที่หน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ (Material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทน รางวัลตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสิ่งที่มีความจำเป็นทางกายเป็นสำคัญ เพื่อเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างกันไปจากคนอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว และโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น ถือเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ

3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากคนอื่น ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Idea benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคน (Adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (The opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้ผู้มีความรู้สึกว่าเป็นกำลังสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (The condition of communication) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่ร่วมกันอันดีมิตร มีหลักประกันและความมั่นคงในงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. อ้างถึงใน ศิริวรรณ และคณะ. 2542 : 413-414) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ “สองปัจจัย” ซึ่งทฤษฎีของเขามีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน คือ Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation – Hygiene โดยสรุปปัจจัย ออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์ในทางบวกกับเรื่องของงานโดยตรง ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น และอาจรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการด้วยความชำนาญ (Skill) ในการทำงานด้านนั้นด้วย

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์ในทางลบกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ทั้งกิริยาวาจาและท่าทางต่าง ๆ

2.4 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาวาจาท่าทางต่าง ๆ ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation peer) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาวาจาท่าทางต่าง ๆ ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 วิธีปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.9 สภาพการทำงาน (Work condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

สมยศ นาวิการ (สุระ หีบโสด. 2540 : 48 อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2533 : 222-224) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทน จะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น โดยผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง

2. การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น โดยงานระดับสูงขึ้น จะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

3. การบังคับบัญชา การสร้างความพอใจในงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน โดยหัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใย มักจะสร้างความพอใจในงานในหมู่คนทำงานเสมอ

4. เพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกายและสภาพแวดล้อม โดยการทำงานจะกระทบต่อชีวิตนอกเวลาของเขด้วย เช่น ถ้าพวกเขาต้องทำงานล่วงเวลา พวกเขาจะมีเวลาเพื่อครอบครัว เพื่อน และการพักผ่อนของพวกเขาน้อยลง

6. ลักษณะงาน พนักงานต้องการงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ซึ่งลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจงาน จะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรสร้างและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อัลเดอร์เฟอร์ (สฺรพงศ์ เจริญพรณ. 2537 : 14-15 อ้างอิงจาก Alderfer. 1969) ได้เสนอ ทฤษฎี ERG โดยจำแนกความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต ซึ่งเกี่ยวกับด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย โดยความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการในขั้นต่ำซึ่งเป็นพื้นฐาน
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการเพื่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สัมพันธภาพในสังคม และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แวดล้อมบุคคลอยู่
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในของบุคคล เพื่อการพัฒนาตนเอง โดยบุคคลมีความต้องการความก้าวหน้าความสำเร็จ มีการพัฒนาเพื่อใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ โดยแสวงหาต่อโอกาสและประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งสามารถจะประสบความสำเร็จต่อโอกาสที่ท้าทาย

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ศึกษาค้นคว้า

วิลนี น้อยมณี (2534 : 38-51) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร" ในครูสายปฏิบัติการสอนจำนวน 310 คน พบว่า ระดับความท้อถอยทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความท้อถอยทางด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรอิสระทางด้านเพศ อายุ ประสบการณ์กับความท้อถอยทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น และทางด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

โคลเบิร์ต (Kolbert. 1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของนักบำบัดโรค จำนวน 38 คน พบว่า ผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานระดับสูง จะรับรู้ว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิสระในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานระดับสูงและปานกลาง พบว่า จะรับรู้ว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความชัดเจน ความเกี่ยวข้องในงาน ลักษณะมุ่งงาน การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้อยู่ในระดับต่ำ

ลาร์สัน (Larson. 1998) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ความเหนื่อยหน่าย และการตั้งใจลาออกในผู้ตรวจสอบภายใน 1,500 คน พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า นโยบาย และการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความเครียด ส่วนความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน

แลม และคนอื่นๆ (Lam et al. 1995 : 230-236) ได้ทำการศึกษา ชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่ออาชีพ และความพึงพอใจในงาน ในฐานะเป็นตัวแปรสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในอาชีพ พบว่า สถานภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ที่อยู่ในอาชีพครู

แมสเลซ และ แจคสัน (Maslach & Jackson. 1985 : 8-13) สรุปผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องความท้อแท้เหนื่อยหน่ายของบุคลากรในวิชาชีพที่ให้ความช่วยเหลือและบริการแก่สาธารณชนไว้ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานบริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการในวันหนึ่งๆ เป็นจำนวนมากกว่า 40 คน จะมีอาการอ่อนล้าทางอารมณ์สูง มีความเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูง และมีความรู้สึกพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำ
2. แพทย์ที่มีชั่วโมงสอนหรือทำงานบริหารบ้าง จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่าแพทย์ที่ต้องตรวจรักษาคนไข้ตลอดเวลาการทำงาน
3. ผู้ที่พอใจในความก้าวหน้าในอาชีพ จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อย และมีความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นน้อยด้วย
4. ผู้ที่มีความรู้สึกที่อาชีพของตนไม่มีคุณค่าหรือไร้ความหมาย จะมีความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในระดับสูงและไม่พอใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน
5. ผู้ที่มีความท้อแท้เหนื่อยหน่ายจะขาดความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีปัญหาขัดแย้งกับคนในครอบครัว อยู่คนเดียวตามลำพัง ดื่มสุราหรือเสพยาเสพติดมากขึ้น

ซาวิกกี และ คูลีย์ (Savicki & Cooley. 1987 : 249-252) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความท้อแท้เหนื่อยหน่ายของบุคลากรในวิชาชีพด้านสุขภาพจิตพบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความท้อแท้เหนื่อยหน่ายได้มาก ได้แก่ การเร่งรัดต่อระเบียบ การขาดอิสระในการทำงาน การขาดการวางแผนที่ดี และขาดการริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ
2. การเร่งรัดผลงานอย่างรีบด่วนและขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้คำแนะนำและสนับสนุนในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานสูงและมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำ

รอส และ รัสเซล (Ross & Russell, 1989 : 464-470) ได้ศึกษาความท้อแท้เหนื่อยหน่ายของบุคลากรในศูนย์ให้คำปรึกษาในมหาวิทยาลัย และรายงานผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้

1. สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดอย่างมาก ได้แก่ การบรรยายสรุปแก่คณะรับคำปรึกษาจากมหาวิทยาลัยอื่น
2. การทำหน้าที่ส่งเสียงหรือผู้ให้คำแนะนำแก่บุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน มีส่วนทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก
3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จะมีความท้อแท้เหนื่อยหน่ายสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานนานกว่า
4. บุคลากรที่เป็นโสดมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีครอบครัว

ลอว์ธอส (Lorhoz, 1987) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นในเภสัชกร ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,269 คน พบว่า เภสัชกรมีความเหนื่อยหน่ายระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ส่วนลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ จำนวนปีที่ทำงาน การขาดอำนาจควบคุมในงาน สภาพะการทำงาน ตารางการทำงานที่เร่งรีบ รวมถึงความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้วย

ปัญญากร ชูตั้งกร (2533 : 26-28) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความเหนื่อยหน่ายกับความคาดหวังในความสำเร็จของอาจารย์พยาบาลกับพยาบาลประจำการ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญจากการค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ คือ ระดับการศึกษา นั่นคือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มพยาบาลประจำการ ทั้งนี้พยาบาลประจำการมีระดับการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรและระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มอาจารย์พยาบาล โดยอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ส่วนน้อยที่เป็นปริญญาตรีและปริญญาเอก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ คนทำงานในกรุงเทพมหานคร

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ คนทำงานในกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% คำนวณได้จากสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2538 : 74) และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

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

โดยที่	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	Z	คือ	ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีค่า = 1.96 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2538 : 84)
	p	คือ	สัดส่วนของประชากรของข้อมูลในอดีต

q	คือ	สัดส่วน $1 - p$ ในกรณีไม่ทราบค่า p แต่เนื่องจากค่า pq จะมี ค่าสูงสุด เมื่อ $p = .5$ ซึ่งทำให้ $q = .5$ และ $0 \leq p,$ $q \leq 1$
e	คือ	ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 5% แทนค่าในสูตรได้ดังนี้ คือ

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(.05)^2}$$

= 384.16 หรือเท่ากับ 385 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ 385 คน และได้มีการสำรองตัวอย่างเพื่อ
ป้องกันความคลาดเคลื่อนไว้ 20 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 405 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากเพื่อเลือกกลุ่ม
ตัวอย่าง โดยการแบ่งเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการ
บริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร (วรชัย ทองไทย. 2544 : 7) ประกอบด้วย

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตบางซื่อ เขตดุสิต เขตพญาไท เขตราชเทวี เขต
ปทุมวัน เขตพระนคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ และเขตบางรัก
2. กลุ่มบูรพา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดอนเมือง เขตหลักสี่ เขตบางเขน เขตบึงกุ่ม เขตสาย
ไหม เขตจตุจักร เขตลาดพร้าว เขตบางกะปิ และเขตวังทองหลาง
3. กลุ่มศรีนครินทร์ จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตสะพานสูง เขตมีนบุรี เขตคลองสามวา เขตหนอง
จอก เขตลาดกระบัง เขตประเวศ เขตสวนหลวง และเขตคันนายาว
4. กลุ่มเจ้าพระยา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตวัฒนา เขตคลองเตย
เขตบางนา เขตพระโขนง เขตสาทร เขตบางคอแหลม และเขตยานนาวา

5. เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตจอมทอง เขตทุ่งครุ เขตราษฎร์บูรณะ เขตธนบุรี เขตคลองสาน และเขตบางแค

6. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 7 เขต ได้แก่ เขตบางพลัด เขตคลองสาน เขตบางกอกน้อย เขตทวีวัฒนา เขตบางกอกใหญ่ เขตภาษีเจริญ และเขตหนองแขม

โดยสุ่มจับฉลากกลุ่มละ 1 เขต จากจำนวน 6 เขต ดังนี้ เขตบางซื่อ เขตลาดพร้าว เขตประเวศ เขตห้วยขวาง เขตราษฎร์บูรณะ และเขตบางพลัด

ขั้นตอนที่ 2

กำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่ ของเขตที่สุ่มจับฉลากที่ได้ในตอนที่ 1 จำนวน 6 เขต เขตบางซื่อ 68 ตัวอย่าง เขตลาดพร้าว 68 ตัวอย่าง เขตประเวศ 67 ตัวอย่าง เขตห้วยขวาง 68 ตัวอย่าง เขตราษฎร์บูรณะ 67 ตัวอย่าง และเขตบางพลัด 67 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 405 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลที่บริษัททั่วไปในเขตต่าง ๆ ดังนี้

เขตต่าง ๆ	จำนวนตัวอย่าง
เขตบางซื่อ	68
เขตลาดพร้าว	68
เขตประเวศ	67
เขตห้วยขวาง	68
เขตราษฎร์บูรณะ	67
เขตบางพลัด	67
รวม	405

ขั้นตอนที่ 3

การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลแต่ละเขต จนครบจำนวนที่ต้องการโดยเก็บข้อมูลที่บริษัททั่วไปในเขตต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed response question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย โดยแบ่งเป็น 2 ด้านหลักๆ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับลักษณะของตนเอง โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย โดยแบ่งเป็น 3 ด้านหลักๆ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความรู้สึก โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความรู้สึก	คะแนน
เป็นประจำ	5
บ่อย ๆ	4
บางครั้ง	3
นาน ๆ ครั้ง	2
ไม่เคยเลย	1

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความพอใจ โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นกลุ่มคำถามของตัวแปรที่เป็นแบบ Likert Scale โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544 : 127)

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 405 ชุด และได้เผื่อจำนวนแบบสอบถามที่อาจผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามแล้ว
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับคนทำงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการเก็บข้อมูลจากคนทำงานที่มีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทำการเก็บในระหว่างเดือน ธันวาคม 2548 - เดือนมกราคม 2549 โดยวิธีไปเดินแจกตามเขตที่กำหนดและรอรับคืน นอกจากนี้ยังนำไปฝากไว้ตามสถานที่ทำงานแล้วไปเก็บในภายหลัง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 405 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0
4. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical package for social science) เป็นเครื่องมือประมวลผล
2. คำนวณค่าทางสถิติพื้นฐาน สถิติ t – Test สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) สถิติทดสอบความสัมพันธ์ และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
3. การแปลผลการวิเคราะห์

3.1 การแปลผลระดับความจริงและระดับความสามารถใช้วิธีนำคะแนนจากระดับความจริงและระดับความสามารถ หาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์โดยการวิเคราะห์ตามมาตรวัดของ Likert Scale การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลดังนี้ (มัลลิกา บุณนาค, 2537 : 29)

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

C แทน จำนวนชั้น

$$\begin{aligned}\text{Class Interval (I)} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

3.2 การตัดสินค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลใดๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับใดให้พิจารณาดังนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544 : 437)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.81 – 1.00 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.61 – 0.80 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.41 – 0.60 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.21 – 0.40 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.01 – 0.20 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิต หาค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูล (Mean) ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2545 : 39)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

โดยที่

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum x_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 การวัดการกระจาย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอันตรภาค (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 65)

$$S = \frac{\sqrt{n \sum X^2 + (\sum X)^2}}{n(n-1)}$$

โดยที่

S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
$n-1$	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (Degree of freedom)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามตัวแปรเพศ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ t-Test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 164-166)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
โดย	df	แทน	$n_1 + n_2 - 2$

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544 : 145)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$MS_b = \frac{SS_b}{(k - 1)}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{(n - k)}$$

โดย	SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด
	$(k - 1)$	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df_b)
	$(n - k)$	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df_w)

หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ในกรณี
 นัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชย
 บัญชา. 2544 : 323-333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t - Test ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายใน กลุ่ม
	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple
 Regression equation) สมการถดถอยเชิงซ้อนในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง สามารถเขียนได้
 ดังนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2545 : 302)

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \dots + e \quad ; i = 1, 2, \dots, N$$

โดยที่

Y	แทน	ตัวแปรตาม
X	แทน	ตัวแปรอิสระ
β_0	แทน	ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากตัวอย่าง ระหว่างค่าจริง y และค่าที่ได้จากสมการ $\hat{y}$ (hat)
β_1	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ $i(x)$

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์

การทดสอบความสัมพันธ์จะใช้สถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval Scale) ขึ้นไป (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 72) โดยใช้สมการดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

โดยที่

r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กลายา วาณิชยบัญชา. 2544 : 437) คือ

1. ค่า r เป็นค่าลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นค่าบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย และมีค่าระดับความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าระดับความสัมพันธ์

0.81 – 1.00

0.61 – 0.80

0.41 – 0.60

0.21 – 0.40

0.01 – 0.20

ระดับความสัมพันธ์

สูงมาก (Very Strong)

ค่อนข้างสูง (strong)

ปานกลาง (Moderate)

ค่อนข้างต่ำ (Weak)

ต่ำมาก (Very weak)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 405 คน และนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

n	แทน	จำนวนประชากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F-prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (ในตาราง F – test)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณได้ใช้ในการสรุปสมมติฐาน
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดระดับลักษณะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสัมพันธ์กับบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดระดับความพอใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคนทำงาน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	128	31.6
หญิง	277	68.4
รวม	405	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	12	3.0
21 - 25 ปี	80	19.8
26 - 30 ปี	104	25.7
31 - 35 ปี	89	22.0
36 - 40 ปี	53	13.1
41 ปีขึ้นไป	67	16.5
รวม	405	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	257	63.5
สมรส	130	32.1
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	18	4.4
รวม	405	100.0
4. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	15.6
ปริญญาตรี	272	67.2
สูงกว่าปริญญาตรี	70	17.3
รวม	405	100.0
5. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	259	64.0
ผู้บริหารระดับต้น	87	21.5
ผู้บริหารระดับกลาง	50	12.3
ผู้บริหารระดับสูง	9	2.2
รวม	405	100.0
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	83	20.5
3 - 7 ปี	127	31.4
8 - 12 ปี	91	22.5
13 ปีขึ้นไป	104	25.7
รวม	405	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 405 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 เพศชาย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาคือ มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 มีอายุ 21-25 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 มีอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

วุฒิการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 มีตำแหน่งงานผู้บริหารระดับกลาง 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 มีตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-7 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 13 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 มีประสบการณ์ในการทำงาน 8-12 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดระดับลักษณะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสัมพันธ์กับบุคลิกของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามมาตรวัดของ Likert Scale จำนวน 16 ข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยในการศึกษาได้แยกความสัมพันธ์กับบุคลิกออกเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับลักษณะ
1. ท่านต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ท่านทำ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.03	0.75	มาก
2. เมื่อพบปัญหา ท่านพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.05	0.66	มาก
3. ท่านมีความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ	3.96	0.79	มาก
4. ท่านมีความต้องการอิสระในงาน	4.19	0.79	มาก
5. ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น	4.30	0.76	มากที่สุด
6. ท่านต้องการบรรลุมาตรฐานตามที่ตนเองตั้งไว้	4.20	0.76	มาก
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม	4.12	0.56	มาก

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตนโดยรวม อยู่ในระดับลักษณะมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตนมีระดับลักษณะมากที่สุด คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อื่น ๆ มีระดับลักษณะมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ความต้องการบรรลุมาตรฐานตามที่ตนเองตั้งไว้ ความต้องการอิสระในงาน ความพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ความต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ท่านทำ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.19, 4.05, 4.03 และ 3.96

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของคนทำงานใน กรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับลักษณะ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน เมื่อเกิดปัญหา	3.80	0.80	มาก
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือ ประสานงานกัน	3.76	0.77	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการยอมรับซึ่งกัน และกัน	3.71	0.75	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม	3.76	0.71	มาก

จากตาราง 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของตนโดยรวม อยู่ในระดับลักษณะมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของตนมีระดับลักษณะมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมา ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือประสานงานกัน ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.71 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับลักษณะ
1. ท่านได้รับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา	3.54	0.89	มาก
2. ท่านได้รับการส่งเสริมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.51	0.85	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.49	0.85	มาก
4. ท่านได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	3.40	0.89	ปานกลาง
5. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.66	0.76	มาก
6. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	3.60	0.82	มาก
7. ท่านได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.42	0.85	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม	3.52	0.70	มาก

จากตาราง 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของตนโดยรวม อยู่ในระดับลักษณะมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของตนมีระดับลักษณะมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา การได้รับการส่งเสริมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66, 3.60, 3.54, 3.51, 3.49 และ 3.42 ตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของตนที่มีระดับลักษณะปานกลาง คือ การได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามมาตรวัดของ Likert Scale จำนวน 15 ข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งในการวิเคราะห์ได้แบ่งความเหนื่อยหน่ายออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเหนื่อยหน่ายของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ความเหนื่อยหน่ายด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับความรู้สึก
1. ท่านรู้สึกหมดกำลังใจหรือขาดพลังในการทำงาน	3.00	0.75	บางครั้ง
2. ท่านเกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายจากการทำงาน	2.13	0.88	นาน ๆ ครั้ง
3. ท่านเกิดความเจ็บป่วยทางจิตใจจากการทำงาน	2.54	0.99	นาน ๆ ครั้ง
4. ท่านรู้สึกวิตกกังวลในการทำงาน	2.85	0.92	บางครั้ง
5. ท่านรู้สึกสิ้นหวังในการทำงาน	2.29	1.02	นาน ๆ ครั้ง
6. ท่านรู้สึกขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.58	0.93	นาน ๆ ครั้ง
7. ท่านรู้สึกไม่อยากทำงาน	2.42	1.02	นาน ๆ ครั้ง
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์โดยรวม	2.54	0.68	นาน ๆ ครั้ง

จากตาราง 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์โดยรวม อยู่ในระดับความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

เมื่อวิเคราะห์ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับความรู้สึกบางครั้ง มี 2 ข้อ ได้แก่ ความรู้สึกหมดกำลังใจหรือขาดพลังในการทำงาน และความรู้สึกวิตกกังวลในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และ 2.85 ตามลำดับ สำหรับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่อยู่ในระดับความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความรู้สึกขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเจ็บป่วยทางจิตใจจากการทำงาน ความรู้สึกไม่อยากทำงาน ความรู้สึกสิ้นหวังในการทำงาน และความเจ็บป่วยทางร่างกายจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58, 2.54, 2.42, 2.29 และ 2.13

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเหนื่อยหน่ายของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล

ความเหนื่อยหน่ายด้าน ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับความรู้สึก
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการติดต่อกับผู้อื่น	2.56	0.90	นาน ๆ ครั้ง
2. ท่านรู้สึกเฉยเมยต่อเพื่อนร่วมงาน	2.24	0.90	นาน ๆ ครั้ง
3. ท่านหวาดระแวงบุคคลรอบข้าง	1.95	0.82	นาน ๆ ครั้ง
4. ท่านมองผู้อื่นในแง่ร้าย	1.84	0.82	นาน ๆ ครั้ง
ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลโดยรวม	2.15	0.66	นาน ๆ ครั้ง

จากตาราง 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15

เมื่อวิเคราะห์ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลในระดับความรู้สึกนาน ๆ ครั้งทุกข้อ โดยความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสุด คือ ความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการติดต่อกับผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกเฉยเมยต่อเพื่อนร่วมงาน ความหวาดระแวงบุคคลรอบข้าง การมองผู้อื่นในแง่ร้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 , 1.95 และ 1.84 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเหนื่อยหน่ายของคนทำงานใน กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความเหนื่อยหน่ายด้าน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับความรู้สึก
ความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
1. ความรู้สึกไม่สบายใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	2.45	0.97	นาน ๆ ครั้ง
2. ท่านรู้สึกไม่พอใจในผลงาน	2.71	0.77	บางครั้ง
3. ท่านรู้สึกกังวลว่า เป็นคนไร้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	2.29	1.00	นาน ๆ ครั้ง
4. ท่านรู้สึกว่า ผลงานที่ท่านทำไม่ได้มาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้	2.43	0.88	นาน ๆ ครั้ง
ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม	2.47	0.71	นาน ๆ ครั้ง

จากตาราง 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

เมื่อวิเคราะห์ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับความรู้สึกบางครั้ง คือ ความรู้สึกไม่พอใจในผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 สำหรับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความรู้สึกไม่สบายใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความรู้สึกที่ผลงานที่ท่านทำไม่ได้มาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ ความรู้สึกกังวลว่าเป็นคนไร้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45, 2.43 และ 2.29

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดระดับความพอใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามมาตรวัดของ Likert Scale จำนวน 9 ข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับความพอใจ
1. ท่านยอมรับในงานที่รับผิดชอบอยู่	3.74	0.69	มาก
2. ท่านรู้สึกยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มที่	3.98	0.66	มาก
3. ท่านจะใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.08	0.69	มาก
4. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับ การทำงานอยู่เสมอ	3.66	0.74	มาก
5. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน	3.85	0.75	มาก
6. ท่านได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงาน	3.97	0.65	มาก
7. ท่านมีความพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.53	0.75	มาก
8. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.78	0.70	มาก
9. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	4.05	0.69	มาก
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.85	0.51	มาก

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับความพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับความพอใจมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มที่ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ความภูมิใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน การยอมรับในงานที่รับผิดชอบอยู่ และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับการทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.98, 3.97, 3.85, 3.78, 3.74 และ 3.66 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนนี้สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Independent Sample t - Test ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - way ANOVA) ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression equation)

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ Independent Sample t - Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามเพศ

ความเหนื่อยหน่าย	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ชาย	2.49	0.67	-1.132	403	0.258
	หญิง	2.57	0.68			
ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล	ชาย	2.22	0.66	1.520	403	0.129
	หญิง	2.11	0.66			
ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ชาย	2.51	0.74	0.790	403	0.430
	หญิง	2.45	0.69			

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t - Test ในการทดสอบ พบว่า

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.258 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.129 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล ของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.430 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุแตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Probability น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จึงนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามอายุ

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	5	6.434	1.287	2.859*
	ภายในกลุ่ม	399	179.589	0.450	
	รวม	404	186.023		
ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5	3.147	0.629	1.454
	ภายในกลุ่ม	399	172.726	0.433	
	รวม	404	175.873		
ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	5.133	1.027	2.093
	ภายในกลุ่ม	399	195.713	0.491	
	รวม	404	200.847		

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของแต่ละกลุ่มอายุอย่างน้อยหนึ่งคู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ อายุมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.204 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล ของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มี

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 21 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		2.45	2.66	2.62	2.61	2.43	2.32
ต่ำกว่า 21 ปี	2.45	-	-0.21	-0.17	-0.16	0.03	0.14
21-25 ปี	2.66	-	-	0.05	0.06	0.24*	0.35*
26-30 ปี	2.62	-	-	-	0.01	0.19	0.30*
31-35 ปี	2.61	-	-	-	-	0.18	0.29*
36-40 ปี	2.43	-	-	-	-	-	0.11
41 ปีขึ้นไป	2.32	-	-	-	-	-	-

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี กับ อายุระหว่าง 36-40 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่าคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

คนทำงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี กับ อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่าคนทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

คนทำงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี กับ อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่าคนทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

คนทำงานที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี กับ อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่าคนทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

ส่วนอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 3 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของทุกกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของอย่างน้อย 2 กลุ่มสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Probability น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จึงนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.550	0.275	0.596
	ภายในกลุ่ม	402	185.473	0.461	
	รวม	404	186.023		
ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.366	0.183	0.419
	ภายในกลุ่ม	402	175.507	0.437	
	รวม	404	175.873		
ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.731	0.365	0.734
	ภายในกลุ่ม	402	200.116	0.498	
	รวม	404	200.847		

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.552 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.658 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล ของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.481 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 วุฒิกศศึกษามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของทุกกลุ่มวุฒิกศศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของอย่างน้อย 2 กลุ่มวุฒิกศศึกษาแตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Probability น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จึงนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.663	0.831	1.813
	ภายในกลุ่ม	402	184.360	0.459	
	รวม	404	186.023		
ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับ บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.388	0.694	1.599
	ภายในกลุ่ม	402	174.485	0.434	
	รวม	404	175.873		
ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.002	0.001	0.002
	ภายในกลุ่ม	402	200.845	0.500	
	รวม	404	200.847		

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.165 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของแต่ละกลุ่มวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.203 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล ของแต่ละกลุ่มวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.998 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของแต่ละกลุ่มวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของทุกกลุ่มตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของอย่างน้อย 2 กลุ่มตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Probability น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จึงนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	4.451	1.484	3.276*
	ภายในกลุ่ม	401	181.572	0.453	
	รวม	404	186.023		
ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.176	0.392	0.900
	ภายในกลุ่ม	401	174.696	0.436	
	รวม	404	175.873		
ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.340	0.780	1.575
	ภายในกลุ่ม	401	198.507	0.495	
	รวม	404	200.847		

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานอย่างน้อยหนึ่งคู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.441 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล ของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.195 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้าน
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้บริหาร ระดับต้น	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้บริหาร ระดับสูง
		2.62	2.40	2.48	2.21
ระดับปฏิบัติการ	2.62	-	0.22*	0.13	0.41
ผู้บริหารระดับต้น	2.40	-	-	-0.08	0.19
ผู้บริหารระดับกลาง	2.48	-	-	-	0.28
ผู้บริหารระดับสูง	2.21	-	-	-	-

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าคนทำงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ กับ
ตำแหน่งงานผู้บริหารระดับต้น จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
หมายความว่าคนทำงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้า
ทางอารมณ์ มากกว่าคนทำงานที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารระดับต้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

ส่วนคู่อื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 6 ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทาง
เดียว (One Way Analysis of Variance : One - way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้
ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของทุกกลุ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่าง
กัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ของอย่างน้อย 2 กลุ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
แตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Probability น้อยกว่า 0.05
แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ
ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จึงนำไป
เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant
Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	6.527	2.176	4.860*
	ภายในกลุ่ม	401	179.496	0.448	
	รวม	404	186.023		
ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	2.826	0.942	2.183
	ภายในกลุ่ม	401	173.047	0.432	
	รวม	404	175.873		
ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.644	0.881	1.783
	ภายในกลุ่ม	401	198.202	0.494	
	รวม	404	200.847		

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่าย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อยหนึ่งคู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.090 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล ของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.150 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 3 ปี	3-7 ปี	8-12 ปี	13 ปีขึ้นไป
		2.59	2.66	2.58	2.34
ต่ำกว่า 3 ปี	2.59	-	-0.07	0.02	0.26*
3-7 ปี	2.66	-	-	0.09	0.32*
8-12 ปี	2.58	-	-	-	0.24*
13 ปีขึ้นไป	2.34	-	-	-	-

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าคนทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี กับ ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าคนทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่าคนทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

คนทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 3-7 ปี กับ ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าคนทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 3-7 ปี มีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่าคนทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

คนทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 8-12 ปี กับ อายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าคนทำงานที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 8-12 ปี มีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าคนทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

ส่วนคู่อื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง

การทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อทดสอบแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กันจะพิจารณาค่า r เพื่อวิเคราะห์ว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทางลบ หรือมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด ดังตาราง 19 - 24

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความเหนื่อยหน่าย

ตัวแปร	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.075	0.130	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล	-0.173**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับต่ำมาก
ความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	-0.235**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับค่อนข้างต่ำ

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความเหนื่อยหน่าย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.130 ซึ่งมากกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.173 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี

ความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากคนทำงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นก็จะมี ความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลลดลง

ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.235 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากคนทำงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นก็จะมีความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานลดลง

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความเหนื่อยหน่าย

ตัวแปร	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.103*	0.038	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับต่ำมาก
ความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล	-0.195**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับต่ำมาก
ความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	-0.171**	0.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับต่ำมาก

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความเหนื่อยหน่าย โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.103 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากคนทำงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นก็จะมี ความอ่อนล้าทางอารมณ์โดยรวมลดลง

ด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.195 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล โดยมีความ

สัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากคนทำงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นก็จะมีผลลบกับบุคลลลดลง

ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.171 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากคนทำงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นก็จะมีผลลบกับความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานลดลง

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความเหนื่อยหน่าย

ตัวแปร	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.307**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับค่อนข้างต่ำ
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล	-0.224**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับค่อนข้างต่ำ
ความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	-0.244**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับค่อนข้างต่ำ

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความเหนื่อยหน่าย โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.307 และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากคนทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นก็จะมีผลลบกับอารมณ์โดยรวมลดลง

ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.224 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล โดยมี

ความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากคนทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นก็就会有ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลลดลง

ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.244 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากคนทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นก็就会有ความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานลดลง

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ความอ่อนล้าทางอารมณ์		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
ความพึงพอใจในการทำงาน	-0.305**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับค่อนข้างต่ำ

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.305 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากคนทำงานมีความอ่อนล้าทางอารมณ์เพิ่มขึ้นก็就会有ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล		ระดับความสัมพันธ์
	บุคคล		
	r	Sig. (2-tailed)	
ความพึงพอใจในการทำงาน	-0.280**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับค่อนข้างต่ำ

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.280 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากพนักงานมีความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลเพิ่มขึ้นก็จะมีค่าความพึงพอใจในการทำงานลดลง

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
ความพึงพอใจในการทำงาน	-0.330**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกัน ข้าม ในระดับค่อนข้างต่ำ

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.330 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า

กว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากคนทำงานมีความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

ในส่วนนี้ทดสอบสมมติฐาน 2 ระดับ ระดับแรกทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคลกับความเหนื่อยหน่าย ระดับที่สองทดสอบ สมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับความพึงพอใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression equation)

โดยความสัมพันธ์กับบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนความเหนื่อยหน่ายนั้น แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อน ล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

สมมติฐานที่ 7.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อน ล้าทางอารมณ์

H_0 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

H_1 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

สมมติฐานที่ 7.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อย สัมพันธ์ภาพกับบุคคล

H_0 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเชิง เส้นตรง

H_1 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิง เส้นตรง

สมมติฐานที่ 7.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึก ว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H_0 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

H_1 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

H_1 : ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

สมมติฐานที่ 8.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H_0 : ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

H_1 : ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้วิธี Multiple Regression

ตัวแปรความถดถอยเชิงซ้อน	Standardized Coefficients (Beta)	Unstandardized Coefficients (β)	ค่าสถิติ t	P
ค่าคงที่ (Constant) (β_0)		3.40	13.169	0.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (β_1)		0.03	0.461	0.645
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (β_2)		0.05	0.881	0.379
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (β_3)	-0.340	-0.33	-6.163	0.000
Adjusted R Square		0.091		
Std. Error of the Estimate		0.647		
F		14.421		
Sig.		0.000		

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 25 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.40 - 0.33\beta_3$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
	β_0	แทน	ค่าคงที่
	β_1	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
	β_2	แทน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
	β_3	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่า Standardized Coefficients เท่ากับ -0.340 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยเดียวที่มีความสามารถอธิบายความผันแปรของความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

และเมื่อพิจารณาจากค่า Unstandardized Coefficients ของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.33 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์จะลดลง 0.33 หน่วย และจากค่า adjusted R^2 แสดงให้เห็นว่า สมการดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรของความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ 0.091 หรือเท่ากับร้อยละ 9.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล กับ ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล โดยใช้วิธี Multiple Regression

ตัวแปรความถดถอยเชิงซ้อน	Standardized Coefficients (Beta)	Unstandardized Coefficients (β)	ค่าสถิติ t	P
ค่าคงที่ (Constant) (β_0)		3.36	13.160	0.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (β_1)		-0.10	-1.526	0.128
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (β_2)		-0.08	-1.511	0.132
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (β_3)	-0.153	-0.14	-2.730	0.007
Adjusted R Square		0.059		
Std. Error of the Estimate		0.640		
F		9.400		
Sig.		0.000		

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 26 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.36 - 0.14\beta_3$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล
 β_0 แทน ค่าคงที่
 β_1 แทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

β_2 แทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

β_3 แทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่า Standardized Coefficients เท่ากับ -0.153 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล โดยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยเดียวที่มีความสามารถอธิบายความผันแปรของความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล

และเมื่อพิจารณาจากค่า Unstandardized Coefficients ของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.14 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลจะลดลง 0.14 หน่วย และจากค่า adjusted R^2 แสดงให้เห็นว่า สมการดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรของความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลได้ 0.059 หรือเท่ากับร้อยละ 5.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล กับ ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression

ตัวแปรความถดถอยเชิงซ้อน	Standardized Coefficients (Beta)	Unstandardized Coefficients (β)	ค่าสถิติ t	P
ค่าคงที่ (Constant) (β_0)		4.02	14.873	0.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (β_1)	-0.165	-0.21	-3.076	0.002
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (β_2)		-0.02	-0.313	0.754
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (β_3)	-0.177	-0.18	-3.180	0.002
Adjusted R Square		0.078		
Std. Error of the Estimate		0.677		
F		12.394		
Sig.		0.000		

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 27 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 4.02 - 0.21\beta_1 - 0.18\beta_3$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
	β_0	แทน	ค่าคงที่
	β_1	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
	β_2	แทน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
	β_3	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่า Standardized Coefficients เท่ากับ -0.165 และ -0.177 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสามารถอธิบายความผันแปรของความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้มากกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

และเมื่อพิจารณาจากค่า Unstandardized Coefficients ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.21 และ -0.18 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะลดลง 0.21 หน่วย และเมื่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะลดลง 0.18 หน่วย และจากค่า adjusted R^2 แสดงให้เห็นว่า สมการดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรของความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ 0.078 หรือเท่ากับร้อยละ 7.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 9 ความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 9.1 ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

H_0 : ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

H_1 : ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression

ตัวแปรความตกทอดเชิงซ้อน	Standardized Coefficients (Beta)	Unstandardized Coefficients (β)	ค่าสถิติ t	P
ค่าคงที่ (Constant) (β_0)		4.43	47.554	0.000
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (β_1)	-0.305	-0.23	-6.429	0.000
Adjusted R Square		0.091		
Std. Error of the Estimate		0.482		
F		41.329		
Sig.		0.000		

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 28 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 4.43 - 0.23\beta_1$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน ความพึงพอใจในการทำงาน
 β_0 แทน ค่าคงที่
 β_1 แทน ความอ่อนล้าทางอารมณ์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยมีค่า Standardized Coefficients เท่ากับ -0.305 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในการทำงาน

และเมื่อพิจารณาจากค่า Unstandardized Coefficients ของความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.23 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง 0.23 หน่วย และจากค่า adjusted R^2 แสดงให้เห็นว่า สมการดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานได้ 0.091 หรือเท่ากับร้อยละ 9.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 9.2 ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลมี
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

H_0 : ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

H_1 : ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

ตาราง 29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression

ตัวแปรความถดถอยเชิงซ้อน	Standardized Coefficients (Beta)	Unstandardized Coefficients (β)	ค่าสถิติ t	P
ค่าคงที่ (Constant) (β_0)		4.31	52.338	0.000
ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล (β_1)	-0.280	-0.21	-5.847	0.000
Adjusted R Square		0.076		
Std. Error of the Estimate		0.485		
F		34.191		
Sig.		0.000		

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 29 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 4.31 - 0.21\beta_1$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน ความพึงพอใจในการทำงาน

β_0 แทน ค่าคงที่

β_1 แทน ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล โดยมีค่า Standardized Coefficients เท่ากับ -0.280 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในการทำงาน

และเมื่อพิจารณาจากค่า Unstandardized Coefficients ของความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.21 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง 0.21 หน่วย และจากค่า adjusted R^2 แสดงให้เห็นว่า สมการดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานได้ 0.076 หรือเท่ากับร้อยละ 7.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 9.3 ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

H_0 : ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

H_1 : ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นตรง

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression

ตัวแปรความถดถอยเชิงซ้อน	Standardized Coefficients (Beta)	Unstandardized Coefficients (β)	ค่าสถิติ t	P
ค่าคงที่ (Constant) (β_0)		4.43	51.182	0.000
ความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (β_1)	-0.330	-0.24	-7.024	0.000
Adjusted R Square		0.107		
Std. Error of the Estimate		0.477		
F		49.334		
Sig.		0.000		

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 30 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 4.43 - 0.24\beta_1$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน ความพึงพอใจในการทำงาน
 β_0 แทน ค่าคงที่

β_1 แทน ความรู้สึกที่ไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกที่ไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Standardized Coefficients เท่ากับ -0.330 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกที่ไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในการทำงาน

และเมื่อพิจารณาจากค่า Unstandardized Coefficients ของความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกที่ไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.24 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกที่ไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง 0.24 หน่วย และจากค่า adjusted R^2 แสดงให้เห็นว่า สมการดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานได้ 0.107 หรือเท่ากับร้อยละ 10.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t - Test และ One - way ANOVA

ตัวแปรที่ต้องการศึกษา	ความเหนื่อยหน่าย		
	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล	ความรู้สึกละเลยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u>			
1. เพศ	X	X	X
2. อายุ	✓	X	X
3. สถานภาพสมรส	X	X	X
4. วุฒิการศึกษา	X	X	X
5. ตำแหน่งงาน	✓	X	X
6. ประสบการณ์ในการทำงาน	✓	X	X

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 32 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation และ Multiple Regression

ข้อ	สมมติฐาน	Pearson Correlation	Multiple Regression
7	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย		
7.1	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	X	X
7.2	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล	✓	X
7.3	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	✓	✓
8	ความสัมพันธ์กับบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย		
8.1	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	✓	X
8.2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล	✓	X
8.3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	✓	X
8.4	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	✓	✓

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	สมมติฐาน	Pearson Correlation	Multiple Regression
8.5	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล	✓	✓
8.6	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	✓	✓
9	ความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน		
9.1	ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน	✓	✓
9.2	ความเหนื่อยหน่ายในด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน	✓	✓
9.3	ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ในครั้งนี้ เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อจะได้หาแนวทางป้องกัน แก้ไข และลดความเหนื่อยหน่ายที่อาจจะเกิดขึ้นให้น้อยที่สุด ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงาน ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด อันจะเป็นผลดีต่อองค์กร ลูกค้า และสังคม

สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
2. อายุมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
3. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
4. วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
5. ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
6. ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
7. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
8. ความสัมพันธ์กับบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย
9. ความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ คนทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ คนทำงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 405 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ ไม่ทราบสัดส่วนของประชากรที่แน่นอน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2538 : 74) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดสูงสุดที่ยอมให้เกิด 5% หรือ 0.05 จากสูตรผู้วิจัยจะได้กลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการสูญเสียของแบบสอบถาม เนื่องจากอาจมีคุณสมบัติของแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์จึงทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มอีก 5% เท่ากับ 20 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 405 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานใน กรุงเทพมหานคร โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed response question) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัยหลักๆ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และความรู้สึกล้มเหลวในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ และได้ทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 405 ชุด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับคนทำงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการเก็บข้อมูลจากคนทำงานที่มีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทำการเก็บในระหว่างเดือน ธันวาคม 2548 - เดือนมกราคม 2549 โดยวิธีไปเดินแจกตามเขตที่กำหนดและรอรับคืน นอกจากนี้ยังนำไปฝากไว้ตามสถานที่ทำงานแล้วไปเก็บในภายหลัง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 405 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0
4. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical package for social science หรือ SPSS) เป็นเครื่องมือประมวลผล
3. คำนวณค่าทางสถิติพื้นฐาน สถิติ t - Test สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) สถิติทดสอบความสัมพันธ์ และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Research)

2.1 การเปรียบเทียบเพศกับความเหนื่อยหน่าย โดยใช้สถิติ t – Test

2.2 การเปรียบเทียบอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับความเหนื่อยหน่าย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์จะใช้สถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression equation) ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 405 ตัวอย่าง ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.4 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.6 ส่วนมากมีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาคือ อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.0 มีอายุ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.8 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.5 มีอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.1 และมีอายุต่ำกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.0 ส่วนมากมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 32.1 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.4 วุฒิการศึกษาส่วนมากจบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.2 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.3 และต่ำกว่าปริญญาตรี 15.6 ส่วนมากมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 21.5 มีตำแหน่งงานผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 12.3 มีตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 2.2 และส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน 3-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 13 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.7

มีประสบการณ์ในการทำงาน 8-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5

2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาความคิดเห็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม อยู่ในระดับลักษณะมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตนมีลักษณะในระดับมากที่สุด คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 สำหรับลักษณะอื่นมีระดับมาก ได้แก่ ความต้องการบรรลุมาตรฐานตามที่ตนเองตั้งไว้ ความต้องการอิสระในงาน ความพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ความต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.19, 4.05, 4.03 และ 3.96 ตามลำดับ

2.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาความคิดเห็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม อยู่ในระดับลักษณะมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของตนมีลักษณะในระดับมากทุกข้อ โดยในลักษณะที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมา ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือประสานงานกัน และ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.71 ตามลำดับ

2.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาความคิดเห็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม อยู่ในระดับลักษณะมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของตนมีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการส่งเสริมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และท่านได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66, 3.60, 3.54, 3.51,

3.49 และ 3.42 ตามลำดับ ส่วนที่มีลักษณะในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

2.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเหนื่อยหน่าย

2.4.1 จากการศึกษาความคิดเห็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์โดยรวม อยู่ในระดับความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

เมื่อวิเคราะห์ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับความรู้สึกบางครั้ง ได้แก่ ความรู้สึกหมดกำลังใจหรือขาดพลังในการทำงาน และท่านรู้สึกวิตกกังวลในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และ 2.85 เป็นต้น สำหรับความรู้สึกอื่นอยู่ในระดับนาน ๆ ครั้ง ได้แก่ ความรู้สึกขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเจ็บป่วยทางจิตใจจากการทำงาน ความรู้สึกไม่อยากทำงาน ความรู้สึกสิ้นหวังในการทำงาน และความเจ็บป่วยทางร่างกายจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58, 2.54, 2.42, 2.29 และ 2.13 ตามลำดับ

2.4.2 จากการศึกษาความคิดเห็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15

เมื่อวิเคราะห์ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในระดับความรู้สึกนาน ๆ ครั้งทุกข้อ ทั้งนี้ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลที่พบมากที่สุด คือ ความรู้สึกเบียดเบียนต่อการติดต่อกับผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกเฉยเมยต่อเพื่อนร่วมงาน ความหวาดระแวงบุคคลรอบข้าง การมองผู้อื่นในแง่ร้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24, 1.95 และ 1.84 ตามลำดับ

2.4.3 จากการศึกษาความคิดเห็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

เมื่อวิเคราะห์ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับความรู้สึกบางครั้ง คือ ความรู้สึกไม่พอใจในผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 สำหรับความรู้สึกอื่นอยู่ในระดับนาน ๆ ครั้ง ได้แก่ ความรู้สึกไม่สบายใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความรู้สึกว่า ผลงานที่ทำไม่ได้มาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ ความรู้สึกกังวลว่า เป็นคนไร้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45, 2.43 และ 2.29 ตามลำดับ

2.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความคิดเห็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับความพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยความพอใจในระดับมากที่สุด คือ การใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มที่ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ความภูมิใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน การยอมรับในงานที่รับผิดชอบอยู่ และ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับการทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.98, 3.97, 3.85, 3.78, 3.74 และ 3.66 ตามลำดับ ส่วนความพอใจในระดับน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

3. การทดสอบความสัมพันธ์

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความเหนื่อยหน่าย

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความเหนื่อยหน่าย

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.130 ซึ่งมากกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.173 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมาก

ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.235 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับค่อนข้างต่ำ

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความเหนื่อย

หน่าย

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความเหนื่อยหน่าย

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.103 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.280 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมีความ สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -0.330 และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับค่อนข้างต่ำ

4. การวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ (ไม่เป็นอิสระจากกัน) กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ (ไม่เป็นอิสระจากกัน) กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ (ไม่เป็นอิสระจากกัน) กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ (แตกต่างกัน) กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์ (ไม่แตกต่างกัน) กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์ (ไม่แตกต่างกัน) กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ (แตกต่างกัน) กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ (ไม่แตกต่างกัน) กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ (ไม่แตกต่างกัน) กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย โดยใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression equation)

สมมติฐานที่ 7.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 7.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 7.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Unstandardized Coefficients เท่ากับ -0.21 แปลว่า ถ้าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จะลดลง 0.21 หน่วย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 8 ความสัมพันธ์กับบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย โดยใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression equation)

สมมติฐานที่ 8.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ความสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 9 ความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression equation)

สมมติฐานที่ 9.1 ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่า Unstandardized Coefficients เท่ากับ -0.23 แปลว่า เมื่อความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง 0.23 หน่วย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 9.2 ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่า Unstandardized Coefficients เท่ากับ -0.21 แปลว่า เมื่อความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง 0.21 หน่วย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 9.3 ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่า Unstandardized Coefficients เท่ากับ -0.24 แปลว่า เมื่อความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง 0.24 หน่วย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. เพศมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

พบว่า คนทำงานทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ทั้งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในยุคปัจจุบันนี้ ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีสิทธิเท่าเทียมกัน มีความต้องการปัจจัยต่าง ๆ เท่าเทียมกัน และมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็ย่อมจะมีความเหนื่อยหน่ายที่ไม่แตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลนี น้อยมณี (2534 : 38-51) พบว่า เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรอิสระทางด้านเพศกับความท้อถอยทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ทางด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และทางด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

2. อายุมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายเฉพาะด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยคนทำงานที่มีอายุน้อยจะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าคนทำงานที่มีอายุมาก เนื่องจากผู้ที่มีอายุน้อยเพิ่งเริ่มทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ขาดความอดทนอดกลั้น จึงทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แมสเลซ (Maslach, 1986 : 57-63) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เนื่องจากอายุจะสะท้อนถึงประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์สูง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มีความรอบคอบ เข้าใจชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ดังนั้นโอกาสที่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายจึงมีน้อยลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิพชิรา อินอ่อน (2537 : 100-102) พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความท้อถอยในองค์ประกอบความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลมากที่สุด

และพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง การมองโลกหรือมองสิ่งรอบตัวในแง่ร้าย ส่วนความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือความคิดว่า ตนเองไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลนี น้อยมณี (2534 : 38-51) พบว่า เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรอิสระทางด้านอายุกับความท้อถอยทางด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นแล้ว ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

3. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ทั้งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสถานภาพสมรสเป็นการแสดงสถานภาพของบุคคลในสังคม แต่ความเหนื่อยหน่ายเป็นเรื่องของจิตใจความรู้สึกของมนุษย์ทุกๆ ไป โดยขัดแย้งกับงานวิจัยของ รอส และ รัสเซล (Ross & Russell, 1989 : 464-470) พบว่า บุคลากรที่เป็นโสดมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีครอบครัว

4. วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ทั้งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากวุฒิการศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงถึงระดับความรู้ของบุคคลนั้นๆ แต่ความเหนื่อยหน่ายเป็นเรื่องของจิตใจความรู้สึกของมนุษย์ทุกๆ ไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญภรณ์ ชูตั้งกร (2533 : 26-28) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มอาจารย์พยาบาล โดยอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท และส่วนน้อยที่เป็นปริญญาตรีและปริญญาเอก

5. ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายเฉพาะด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยพบว่าคนทำงานในระดับปฏิบัติการ จะมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าผู้บริหารระดับต้น เนื่องจากคนทำงานในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ จะเป็นผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาหรือยังอยู่ในช่วงวัยรุ่น ซึ่งเริ่มปฏิบัติงานมาไม่นาน มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และมีความอดทนอดกลั้นไม่เพียงพอ ทำให้มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก แต่สำหรับผู้บริหารระดับต้นนั้น มีระยะเวลาการทำงานและเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานมาพอสมควร มีวุฒิภาวะสูงขึ้น เคยได้ผ่านการบริหารงานบริหารคนมาบ้างแล้ว ก็จะเข้าใจชีวิตการทำงานและเข้าใจคนได้มากขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ และมีความอดทนอดกลั้นมากพอสมควร จึงทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอร์ฮอส (Lorhoz, 1987) พบว่า ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ จำนวนปีที่ทำงาน สภาพะการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้วย

และพบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากตำแหน่งงาน คือ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้รู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและใครเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานจะถูกกำหนดตำแหน่งหน้าที่ว่า ใครอยู่ในตำแหน่งใด มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง ทำให้รู้บทบาทของแต่ละคนอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

6. ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายเฉพาะด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เนื่องจากผู้ที่มีอายุน้อยนั้น เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานมาได้ไม่นาน ย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ไม่ดีเพียงพอ และยังขาดความอดทนอดกลั้น จึงทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก แต่เมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีความสุขุมรอบคอบยิ่งขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ก็จะทำให้มีความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอส และ รัสเซล (Ross & Russell, 1989 : 464-470) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จะมีความท้อแท้เหนื่อยหน่ายสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานนานกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเศษวิศา อินอ่อน (2537 : 100-102) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 4 ปี มีความท้อถอยในองค์ประกอบความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากที่สุด

และพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงาน คือ ระยะเวลาหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานของบุคคลคนนั้น จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลนี น้อยมณี (2534 : 38-51) พบว่า เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรอิสระทางด้านประสบการณ์กับความท้อถอยทางด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

7. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายเฉพาะด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม เพราะโดยปกติวิสัยของคนวัยทำงาน หากเมื่อใดก็ตามที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่าไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ และไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ย่อมทำให้บุคคลนั้นเกิดความท้อแท้เหนื่อยหน่ายขึ้นมาได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แม็คเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1969) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจ 3 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่บุคคลมีในระดับที่แตกต่างกันนี้ จะเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เลือกทำในสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถของตน และคิดว่างานทุกอย่างสามารถทำสำเร็จลงได้ด้วยสติปัญญาและความตั้งใจจริงของตนเอง

และพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และในด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ และโดยเฉพาะความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความพยายามให้ตนเองบรรลุสู่ความสำเร็จที่มุ่งหวังได้ ส่วนความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นความรู้สึกด้าน

จิตใจ และความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลเป็นการไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ดังนั้นความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และในด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล จึงไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

8. ความสัมพันธ์กับบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย โดยงานวิจัยนี้ได้แบ่งความสัมพันธ์กับบุคคลออกเป็น 2 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ทั้งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงาน คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกันหรือมีตำแหน่งหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน มีลักษณะการทำงานที่เป็นการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน ซึ่งในยุคปัจจุบันนิยมทำงานกันเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ซึ่งคูเปอร์ (Cooper. 1988) ได้กล่าวไว้ว่า สัมพันธภาพไม่ใช่สาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย เนื่องจากความเหนื่อยหน่ายจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกัน

ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ทั้งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม เนื่องจากผู้บังคับบัญชา คือ ผู้ที่สามารถกำหนดคุณหรือโทษแก่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ทำให้บางครั้งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความพยายามและความอดทนอดกลั้นอย่างสูงต่อผู้บังคับบัญชา โดยถ้าคนทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในด้านบวก ก็ย่อมจะไม่เกิดความเหนื่อยหน่าย แต่ในทางตรงกันข้ามหากคนทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในด้านลบแล้ว อาจทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ มัลดาร์ (Mudary. 1983 : 97) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าหากผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพทางลบระหว่างกันแล้ว จะเป็นการเพิ่มความกดดันให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายและความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

9. ความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

พบว่า ความเหนื่อยหน่าย ทั้งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกท้อแท้เหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นๆ ต่อไป แต่ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมสเลซ และ แจคสัน (Maslach & Jackson. 1985 : 8-13) พบว่า ผู้ที่พอใจในความก้าวหน้าในอาชีพ จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อย และมีความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นน้อยด้วย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ผู้ทำการศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. คงปฏิเสธไม่ได้ว่า บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่คนทำงานมีความต้องการมากที่สุด คือ ต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กร จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น แม้ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝึกอบรมจะเพิ่มขึ้น แต่ค่าใช้จ่ายด้านอื่นๆ จะลดลงและงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากโลกธุรกิจในยุคปัจจุบันทุกองค์กรต่างมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานกันอย่างแพร่หลายในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญ ด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพ รวดเร็วมากที่สุดและลดการสูญเสียให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ควรจัดเกี่ยวกับหลักสูตรหัวหน้างานที่ดี โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะป็นหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานมานานแล้วหรือผู้ที่เพิ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างานก็ได้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือหลักสูตรการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ทำให้ไม่ต้องมีการลาหยุดงานบ่อยๆ และองค์กรก็มีค่าใช้จ่ายในด้านการรักษาพยาบาลลดน้อยลงไปด้วย เป็นต้น

2. ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กร ควรจัดให้มีการประชุมในแต่ละหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อจะได้รับรู้ปัญหาและแก้ไขได้ทันเวลา พร้อมทั้งหมั่นสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้น รวมถึงควบคุมวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อลดความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของคนทำงานให้น้อยลง สร้างบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงาน มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงาน ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ข้อมูลตรงความเป็นจริงมากที่สุด ควรทำความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ว่า คำตอบที่ตอบในแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการทำงาน เนื่องจากในแบบสอบถามไม่มีการระบุชื่อตัวบุคคล

2. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ทำการศึกษาวิจัยแล้วในครั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบว่าความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสามารถเกิดจากตัวแปรใดได้อีกบ้าง

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เฉพาะเจาะจงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง แต่เป็นการสุ่มแจกแบบสอบถามแก่คนทำงานในเขตพื้นที่ต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามจึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งขององค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น ซึ่งถ้าหากองค์กรใดต้องการแก้ไขปรับปรุงลดความเหนื่อยหน่ายและสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ควรทำการสอบถามจากบุคลากรภายในองค์กรนั้นๆ เพียงแห่งเดียว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยาณี สนิทสุวรรณ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมเครือเจริญโภคภัณฑ์. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจนา กาญจนะ. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสวนปรุงเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทร์พา ทัดภูธร. (2543). การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีต่อการตอบแทนของลูกจ้าง: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ (ศิลปศาสตร). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ถวิล ธาราโกชน. (2532). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- เทพวัลย์ สุชาติ. (2530). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์. วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรวุฒิ ล้อมพงษ์พิพัฒน์. (2544). เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานขายตามแบบบุคลิกภาพของมเยอร์บริกส์. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัญญาภรณ์ ชูตั้งกร. (2533). ความสัมพันธ์ของความเหนื่อยหน่ายกับความคาดหวังในความสำเร็จของอาจารย์พยาบาลกับพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรทิพย์ สุโรยชี ณ ราชสีมา. (2537). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และแรงสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของโรงพยาบาลศูนย์หรือโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : คอมแพคท์พริ้นท์.
- พรรณี ชูทัยเจนจิต. (2538). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : คอมแพคท์พริ้นท์.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- วรลักษณ์ ปวนสุรินทร์. (2541). *อิทธิพลความเชื่ออำนาจในการควบคุมพฤติกรรม การจัดการปัญหาและการสนับสนุนที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของ พยาบาล. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- วิลนี น้อยมณี. (2534). *ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.*
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *คู่มือการวิจัยเชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.*
- สมควร ทรัพย์บำรุง. (2534). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในภาคปฏิบัติ งานของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สมใจ ศิระกมล. (2540). *การพึงพิงร่วมและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สมยศ นาวิการ. (2533). *จิตวิทยาการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สามัคคีสาส์น.*
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2538). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.*
- สุรพงษ์ เจริญพรณ. (2538). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศักดิ์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- อัมพิกา ไกรฤกษ์. (2532). *มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน. กรุงเทพฯ : เอช เอน การพิมพ์.*
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : อักษรภาพพิมพ์.*
- Atkinson, W.J. (1964). *An Introduction to Motivation.* Princenton : Van Nostrand.
- Bateman and Snell. (2004). *Management.* Boston : McGraw-Hill.
- Deluga, Ronald J. and Perry, J.T. (1997). "The Role of Subordinate Performance and Organizational Citizenship Behaviour," *Group & Organization Management.* 19 (1) : 67-87.
- Dockery, Terry M. and Steiner, Dirk D. (1990). "The Role of Initial Interaction in Leader-Member Exchange," *Group & Organization Management.* 15 (4) : 395-414.
- Gilmer, Von Haller B. (1971). *Industrial and Organizational Psychology.* New York : McGraw-Hill.
- Graen, G.B. and Uhi-Bien, M. (1995). "Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 years: Applying a multi-level domain perspective," *Leadership Quarterly.* 6 : 219-247.

- Lam and others. (1995). "Work life, Career Commitment, and Job Satisfaction as Antecedents of Career. Withdrawal Cognition Among Teacher Interns," *Journal of Research and Development in Education*. 28 (4) : 230-236.
- Lee, Jaesub. (1997). "Leader-Member Exchange, The 'Pelz Effect' and Cooperative Communication between Group Members," *Management Communication Quarterly*. 11 : 266-287.
- Liden, Robert C., Wayne, Sandy J. and Stiwell, Dean. (1993). "A Longitudinal Study of the Early Development of Leader-Member Exchange," *Journal of Applied Psychology*. 78 : 662-674.
- Lord, Robert G. and Maher, Karen J. (1991). *Leadership and Information Processing Linking Perceptions and Performance*. Boston : Urwin Hyman.
- Lorhoz, M.R. (1987). *Burnout Among Pharmacists : The Influence of Individual and Job Characteristics*. (CD-ROM). University of Purdue.
- Maslach, Christina. (1986). *Burnout, The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall Inc.
- Maslach, Christina and Susan Jackson. (January, 1981). "The Measurement of Experience Burnout," *Journal of Occupational Behavior*. 2 (1) : 99-113.
- Maslach, Christina and Susan Jackson. (1985). *Maslach Burnout Inventory Manual*. California : Consulting Psychologists Press.
- Mc Clelland, D.C. and D.C. Winter. (1969). *Motivation Economic Achievement*. New York : The Free Press.
- Muldary, Thomas W. (1983). *Burnout and Health Professional : Manifestation and Management*. New York : Appleton-Century-Crofts.
- Plunkett, Richard W. (1992). *Supervision the Direction of People at Work*. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Ross, R.R.E.M. Ahmaier and D.W. Russell. (1989). "Job Stress, Social, Support, and Burnout Among Counseling Center Staff," *Journal of Counseling Psychology*. 36 : 464-470.
- Savicki, V. and E. Cooley. (1987). "The Relationship of Work Environment and Client Contact to Burnout in Mental Health Professionals," *Journal of Counseling and Development*. 65 (7).
- Scandura, Terri A., Graen, George B. and Novak, Michael A. (1986). "When Managers Decide Not to Decide Autocratically: An Investigation of Leader-Member Exchange and Decision Influence," *Journal of Applied Psychology*. 71 (4) : 579-581.

- Schultz, D.P. and Schultz, S.E. (1983). *Psychology and Industry Today : An Introduction to Industrial and Organization Psychology*. 3rd ed. New York : Macmillan Publishing.
- Schultz, D.P. and Schultz, S.E. (1994). *Psychology and Work Today : An Introduction to Industrial and Organization Psychology*. New York : Macmillan Publishing.
- Settoon, Randall P., Bennett, Nathan and Liden, Robert C. (1996). "Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity," *Journal of Applied Psychology*. 81 (3) : 219-227.
- Wayne, Sandy J. and Green, Shawn A. (1993). "The Effects of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior," *Human Relations*. 46 (12) : 1432-1440.
- Wayne, Sandy J. and Ferris, Gerald. (1990). "Influences Tactics, affects and Exchange Quality in Supervisor-Subordinate Interactions: A Laboratory Experiment and Field Study," *Journal of Applied Psychology*. 75 (5) : 487-499.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/๖๖1๑

วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวสุภัททา โกศิยานันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์รัฐ สาเรือง และ อาจารย์สุวรรณี ตรีวัฒนวงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสุภัททา โกศิยานันท์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และ
ความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงเบื้องต้น

แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายเพื่อลดระดับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ที่สนใจในการพิจารณาหาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานครให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อ และขอขอบคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่าย
และความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายถูก / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

ต่ำกว่า 21 ปี

☐

21 – 25 ปี

☐

26 – 30 ปี

☐

31 – 35 ปี

☐

36 – 40 ปี

☐

41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐

โสด

☐

สมรส

☐

หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. วุฒิการศึกษา

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

☐

ระดับปฏิบัติการ

☐

ผู้บริหารระดับต้น

☐

ผู้บริหารระดับกลาง

☐

ผู้บริหารระดับสูง

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐

ต่ำกว่า 3 ปี

☐

3 – 7 ปี

☐

8 – 12 ปี

☐

13 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย
โปรดทำเครื่องหมายถูก / ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย	ระดับลักษณะ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</u>					
1. ท่านต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ท่านทำโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
2. เมื่อพบปัญหา ท่านพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
3. ท่านมีความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ					
4. ท่านมีความต้องการอิสระในงาน					
5. ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
6. ท่านต้องการบรรลุมาตรฐานตามที่ตนเองตั้งไว้					
<u>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>					
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหา					
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือประสานงานกัน					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการยอมรับซึ่งกันและกัน					
<u>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</u>					
1. ท่านได้รับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา					
2. ท่านได้รับการส่งเสริมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
4. ท่านได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา					
5. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย	ระดับลักษณะ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา					
7. ท่านได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย

โปรดทำเครื่องหมายถูก / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ความเหนื่อยหน่าย	ระดับความรู้สึก				
	เป็นประจำ (5)	บ่อย ๆ (4)	บางครั้ง (3)	นาน ๆ ครั้ง (2)	ไม่เคยเลย (1)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์					
1. ท่านรู้สึกหมดกำลังใจหรือขาดพลังในการทำงาน					
2. ท่านเกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายจากการทำงาน					
3. ท่านเกิดความเจ็บป่วยทางจิตใจจากการทำงาน					
4. ท่านรู้สึกวิตกกังวลในการทำงาน					
5. ท่านรู้สึกสิ้นหวังในการทำงาน					
6. ท่านรู้สึกขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
7. ท่านรู้สึกไม่อยากทำงาน					
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล					
1. ท่านรู้สึกเบียดเบียนต่อการติดต่อกับผู้อื่น					
2. ท่านรู้สึกเฉยเมยต่อเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านหวาดระแวงบุคคลรอบข้าง					
4. ท่านมองผู้อื่นในแง่ร้าย					

ความเหนื่อยหน่าย	ระดับความรู้สึก				
	เป็นประจำ (5)	บ่อย ๆ (4)	บางครั้ง (3)	นาน ๆ ครั้ง (2)	ไม่เคยเลย (1)
ความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. ความรู้สึกไม่สบายใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
2. ท่านรู้สึกไม่พอใจในผลงาน					
3. ท่านรู้สึกกังวลว่า เป็นคนไร้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
4. ท่านรู้สึกว่า ผลงานที่ทำไม่ได้มาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมายถูก / ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจในการทำงานของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านยอมรับในงานที่รับผิดชอบอยู่					
2. ท่านรู้สึกยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มที่					
3. ท่านจะใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
4. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับการทำงานอยู่เสมอ					
5. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน					
6. ท่านได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
7. ท่านมีความพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
8. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
9. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน					

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุภัททา โกศิยานันท์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 4 สิงหาคม 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	703/1 ถ.กรุงเทพ-นนทบุรี บางซื่อ กทม. 10800
ตำแหน่งหน้าที่การงานอดีต	ฝ่ายปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานอดีต	บริษัท ยูไนเต็ด บรอดคาสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2539	มัธยมศึกษา โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย
พ.ศ.2543	ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ.2549	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร