

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ
บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นางยุพินธร โชติสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มีนาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

b58.314

ย422ป

ร.2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

[-5 ส.ค. 2548

บทคัดย่อ

ของ

นางยุพินธร โชติสุข

S 121518

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มีนาคม 2548

h 278 446

บุรินทร์ โชติสุข. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ฝ่ายวิศวกรรม

จราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กสม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
ผศ. พรหมธิดา แสนคำเครือ.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่าง
เป็นพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน
100 คน เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้
เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล คือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

๓. ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่าย
วิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
มี 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) อายุ (X_2) สถานภาพสมรสหม้าย (X_6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(X_8) และ
ลักษณะทางกายภาพ (X_{12})

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรม
จราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย
ได้แก่ เพศหญิง (X_2)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรม
จราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มี 8 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรสโสด
(X_4) สถานภาพสมรสคู่ (X_5) รายได้ (X_7) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_9) ระดับการศึกษาปริญญาตรี
(X_{10}) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{13})
และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{14})

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับ
จากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ รายได้ (X_7) เพศชาย (X_1) และระดับการศึกษา
ที่ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_9) โดยทั้งสามปัจจัยนี้ร่วมกันทำนายแรงงใจในการปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ 26.80

5. สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 2.568 + 1.600 X_7 + .195 X_1 - .282 X_9$$

5.2 สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .420 X_7 + .313 X_1 - .235 X_9$$

FACTORS AFFECTING ON EMPLOYEE OFFICERS IN AIR TRAFFIC SERVICE
ENGINEERING BUREAU AERONAUTICAL RADIO LTD., THAILAND MOTIVATION

AN ABSTRACT

BY

MRS. YUPINTHORN CHOTISUK

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

March 2005

Yupinthorn Chotisuk. (2005). *Factors Affecting on Employee officers in Air Traffic Service*

Engineering Bureau Aeronautical Radio Ltd. ,Thailand Motivation : Master Project, M. Ed.

(Educational Psychology). Bangkok : Graduate school, Srinakharinwirot University Advisor

Project : Assist. Prof. Promptida Sankamkrue.

The purpose of this research was to investigate factors affecting on employee motivation in Air Traffic Service Engineering Bureau Aeronautical Radio Ltd., Thailand Motivation. The 100 samples : 70 males and 30 females were Employee at Air Traffic Service Engineering Bureau Aeronautical Radio Ltd., Thailand . The research instrument was Factors Affecting on Employee's Motivation questionnaires. The data was analyzed by The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. There were significantly positive correlation towards employee officers in Air Traffic Service Engineering Bureau Aeronautical Radio Co,Ltd., Thailand Motivation and these following 5 factors ; male (X_1) age (X_3), marital status : widow (X_6), working duration (X_8), and physical working environment (X_{12}) at.05 level.
2. There were significantly negative correlation between employee officers in Air Traffic Service Engineering Bureau Aeronautical Radio Ltd., Thailand Motivation and female (X_2) at.05 level.
3. There were no significantly correlation towards employee officers in Air Traffic Service Engineering Bureau Aeronautical Radio Ltd., Thailand Motivational and these following 8 factors ; marital status : single (X_4), marital status : married (X_5), income (X_7), educational level lower than bachelor degree (X_9), educational level bachelor degree (X_{10}), educational level higher than bachelor degree (X_{11}), relationship between officers and friends (X_{13}) and relationship between officers and their director (X_{14})
4. There were 3 factors significantly effecting on Employee officers in Air Traffic Service Engineering Bureau Aeronautical Radio Ltd., Thailand Motivation from the most to the least ; income (X_7), male (X_1) educational level lower than bachelor degree (X_9) at .01 level. These factors could predicted equation of the percentage of 26.80

5. The predicted equations proved to be significantly predictors of work efficiency were as follows :

5.1 In term of raw score were :

$$\hat{Y} = 2.568 + 1.600 X_7 + .195 X_1 - .282X_9$$

5.2 In term of standard score were :

$$Z = .420 X_7 + .313X_1 - .235X_9$$

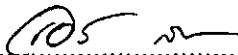
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



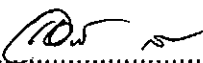
(รองศาสตราจารย์ เวหนิ กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

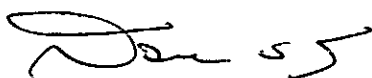
(รองศาสตราจารย์ เวหนิ กรีทอง)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

วันที่...17...เดือน...พฤษภาคม พ.ศ. 2548.....

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวรณี กริทอง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา กรรมการสอบปากเปล่าที่ได้รับแต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำปรึกษาในการทำวิจัย ตลอดจน แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวรณี กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคุณเชษฐ เมืองขวัญใจ ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่กรุณาอนุญาตให้ทำการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศทุกท่าน เป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัวของข้าพเจ้า และเพื่อนๆ วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษาทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่เคารพ ยิ่ง และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

บุพินทร โชติสุข

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ประชากร.....	3
	กลุ่มตัวอย่าง.....	3
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	20
	เอกสารที่เกี่ยวข้อง บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด	30
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	38
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	38
	วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	38
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
ความมุ่งหมาย และสมมติฐาน ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	59
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	73
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ หนังสือขอความร่วมมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	79
ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	90
ประวัติของผู้วิจัย.....	91

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 แสดงแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	20

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการปฏิบัติงานทุกสาขาอาชีพจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานจึงจะเกิดผลดีและได้รับความพึงพอใจเกิดขึ้นทั้งในองค์กรและตัวผู้ปฏิบัติเอง แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการคือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 10) ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใด ไม่มีสิ่งจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ยิ่งไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกคนต้องพยายามใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความพึงพอใจในงานของตน และควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีเทคนิคและวิธีการทำงาน มีความดึงดูดความสนใจ และปรับปรุงให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การปฏิบัติงานที่มากเกินไปกำลังความสามารถและมีกำหนดเวลาดังกล่าว อาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายและหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าชม รางวัล หรือตัวแปรต่างๆ ที่มาจากบุคคลและสิ่งแวดล้อม ดังที่ (อารี พันธุ์ณี 2538 : 179) กล่าวถึงการนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ว่า การจูงใจด้วยการนำปัจจัยต่างๆ ที่อาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้ตื่นตัว รวมทั้งการทำให้เกิดความคาดหวังจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง โดยเฉพาะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีพลังที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ เกิดความพยายาม ไม่ทอดถอนีอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น และไม่ละทิ้งกิจกรรมนั้นโดยง่าย แสวงหาวิธีการที่จะทำให้ดีกว่าเดิมเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานของตน

ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นจะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงานที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น การทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจึงเป็นที่ปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับดังที่ (เผธิญ กิจระการ. 2532 : 1; อ้างอิงจาก Lawler: 1988) เสนอว่าการมองบุคคลในเรื่องของรายได้หรือแรงจูงใจในทางเศรษฐกิจอย่างเดียวนั้นเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง เพราะมีความเชื่อว่าการทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ หลายอย่างรวมทั้งความพอใจในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และรายได้ นอกจากนี้ยังมีคำกล่าวว่าคนงานมิใช่เศรษฐกิจที่แท้ที่จะปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญ และแรงจูงใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน และเงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และเงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการคือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (กรองจิต พรหมรักษ์. 2529 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Vroom. 1970 : ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีสิ่งจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกรักผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (กิตติมา ปรีดีศิลป. 2529 : 155)

จากการที่ผู้วิจัยมีประสบการณ์การทำงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มาเป็นเวลา 5 ปี จึงทำการสำรวจเบื้องต้นกับพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด รัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม พนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ จำนวน 140 คน โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ ผลจากการสำรวจมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ใช้คำถามว่า “ขณะนี้ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาที่ทำงานเรื่องใดบ้าง” คำตอบที่พนักงานในฝ่ายวิศวกรรม บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด คิดว่ามีปัญหาคือ การที่พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากจะทำปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 การทำงานเป็นทีมไม่ดี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ระยะเวลาในการทำงานน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 บุคลากรน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 โอกาสพัฒนาในสายงานน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

คำถามข้อที่ 2 ใช้คำถามว่า “ท่านคิดว่าคำตอบที่ตอบใน ข้อ 1 เกิดจากสาเหตุใด” คำตอบที่ตอบมากที่สุด อันดับ 1 คือ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่คับแคบ และอากาศถ่ายเทไม่สะดวก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 มีการแบ่งแยกระหว่างกลุ่มงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ไม่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 การทำงานล่าช้าขาดความกระตือรือร้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ขาดความสามัคคีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 หหมดโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ไม่ให้อิสระในการทำงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 เกิดจากปัญหาด้านส่วนตัวทำให้งานไม่ราบรื่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ไม่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ปริมาณงานมากเกินไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 พนักงานเกิดความท้อแท้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09

จากผลการสำรวจปัญหาเบื้องต้นดังกล่าวสรุปได้ว่า พนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศน่าจะขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 :64) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นชัด เมื่อบุคคลมีอาการเฉื่อยชาในการทำงาน

ขาดความกระตือรือร้น ทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง ทำอย่างไม่พิถีพิถัน ไม่เต็มใจ เพียงแต่ทำงานให้เสร็จพ้นตัวไปเท่านั้นและการที่คนขาดแรงจูงใจเกิดจากการที่ไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งต่างๆ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจตามที่ตัวเองต้องการหรือคาดหวังไว้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 :302) กล่าวว่าในหน่วยงานทั่วไปทุกหนทุกแห่งนั้นแทบจะกล่าวได้ว่างานแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ยุทธวิธีที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือทำให้บุคลากรมาร่วมงานที่ได้รับความสนใจและเป็นวิธีที่นิยมมากที่สุดวิธีหนึ่งคือ การสร้างแรงจูงใจ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทาง

อากาศ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนนโยบายเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 100 คน เป็นพนักงานชาย 70 คน และพนักงานหญิง 30 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศที่ปฏิบัติงานประจำใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 100 คน พนักงานชาย 70 คน และพนักงานหญิง 30 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.3 สถานภาพสมรส

3.1.1.4 รายได้

3.1.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1.1.6 ระดับการศึกษา

3.1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

3.1.2.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

3.1.2.1.1 สถานที่ทำงาน

3.1.2.2.2 วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

3.1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

3.1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ หมายถึง สิ่งที่ทำให้พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงานโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นงานประจำหรืองานชั่วคราว งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรืองานที่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อหน่าย งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำให้ท้าทายให้อยากทำ ตลอดจนความรู้สึกที่เป็นอิสระในการทำงานด้วย

1.2 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าในหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงาน

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนได้บรรลุความสำเร็จ

1.4 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดีเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาตนเองและเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศหญิงและเพศชาย

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุจริงของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด นับตามปฏิทินตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน

2.1.3 สถานภาพสมรส ได้แก่

2.1.3.1 โสด

2.1.3.2 คู่

2.1.3.4 หม้าย

2.1.4 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำต่อเดือนจากการทำงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

2.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานปฏิบัติงานนับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

2.1.6 ระดับการศึกษา ได้แก่ การศึกษาที่สำเร็จตามหลักสูตร โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

2.1.6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.6.2 ปริญญาตรี

2.1.6.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะของสถานที่ทำงานของพนักงาน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1.1 สถานที่ทำงาน หมายถึง สภาพอาคารที่ทำงาน การถ่ายเทอากาศในห้องทำงาน ความสะอาดและความเป็นระเบียบของห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงานเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน

2.2.1.2 วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หมายถึง ปริมาณของวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน ความทันสมัย และคุณภาพการใช้งาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสารและอื่นๆ

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ และเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันทั้งด้านการทำงานและด้านส่วนตัว ทั้งในและนอกสถานที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความใกล้ชิด ห่วงใยซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยความรักและสามัคคี

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ ต่อผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.3.1 พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การให้ความเคารพ เชื่อฟังในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ตั้งใจและสนใจปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ขัดต่อกฎ ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน และปรึกษาผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว

2.2.3.2 พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ ให้ความสนใจต่อพนักงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเอง ให้ความรัก ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาแก่พนักงานทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว

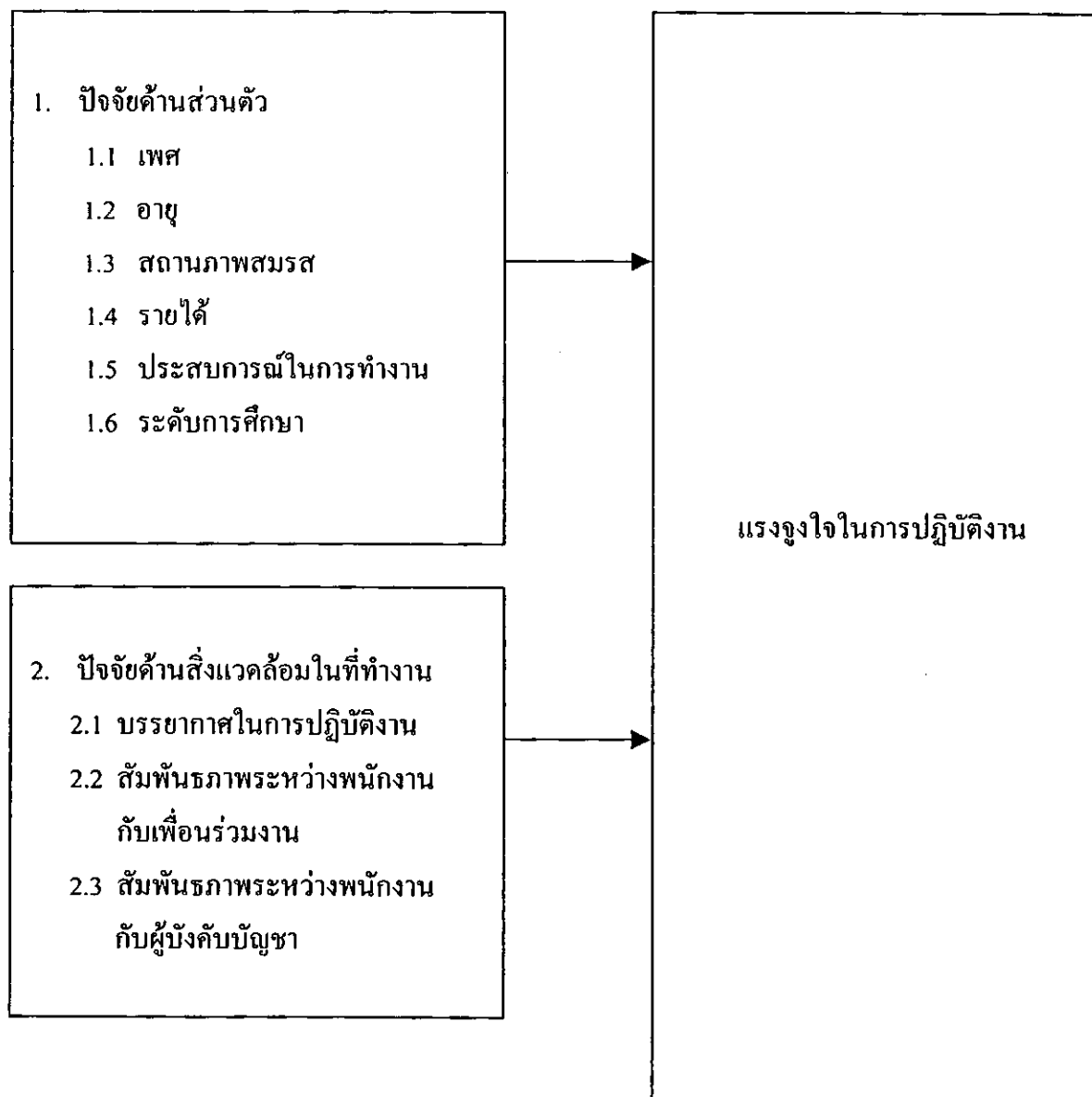
3. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม มีวัตถุประสงค์ตั้งขึ้นมาเพื่อสนับสนุนกิจการการบินพลเรือนระหว่างประเทศ มีภารกิจ คือ การให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางการบินทั่วอาณาเขตประเทศไทย การบริการสื่อสารการบิน แผนการบิน บริการวิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ และบริการที่เกี่ยวข้องกับกิจการบิน มีการจัดโครงสร้างการบริหารแบ่งออกเป็น ภาคความปลอดภัยและภาคธุรกิจ ทั้ง 2 ภาค แบ่งหน่วยงานเป็นระดับฝ่าย กอง ศูนย์ สำนัก และมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามลักษณะของหน่วยงานนั้น ๆ

4. ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด หมายถึง หน่วยงานหนึ่งใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จัดอยู่ในภาคความปลอดภัย มีหน้าที่ดูแลซ่อมบำรุงและติดตั้งระบบอุปกรณ์ที่ใช้ในการควบคุมจราจรทางอากาศ

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ
2. ปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของแรงงูใจ

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

แอนเดรียส (Andreas. 1970 : 505) ให้ความหมายของแรงงูใจหลายประการซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกันว่า แรงงูใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้แต่เป็นสักระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น

เฮอริแมน (Harriman. 1947 : 226) กล่าวว่าแรงงูใจนอกจากกระตุ้นให้มนุษย์เคลื่อนไหวและกระทำการกิจกรรมต่างๆ แล้วยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้

นอตซ์ (Knootz. 1980 : 634) ได้ให้ความหมายของแรงงูใจไว้อีกแนวหนึ่งว่าแรงงูใจเป็นสักระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ หรือเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย แรงงูใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมา ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าแรงงูใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

กลูเอ็ค (Glueck. 1982 : 138) กล่าวว่า แรงงูใจ หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับของพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละคนมีพลังมากขึ้น และดำเนินเรื่อยไปอย่างต่อเนื่องจนบรรลุความต้องการของตน

กิติมา ปริศิลป์ (2529 : 42) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่จะชักจูงมนุษย์ให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือชักจูงให้สมาชิกขององค์การเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คิคค์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2533 : 102 ; อ้างอิงมาจาก Kidd. 1973) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ตรงกับภาษาว่า “to move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ”

ชม ภูมิภาค (2525 : 54) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นในบุคคลเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

โลเวล (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2533 : 71 ; อ้างอิงมาจาก Lovell. 1980) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จได้

มนูญ ดนะวัฒนา (2525 : 49) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพหรือสถานะที่อยู่ในตัวบุคคลที่จะแสดงออก หรือเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2526 : 112) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังงานที่มีอยู่ในตัวบุคคล กระทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยยื้อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 51) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของทุกคนคือ ความต้องการ

ประสาธ อิศรปริดา (2522 : 13) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง กิริยาอาการ การกระทำ หรือกิจกรรมทุกชนิดของมนุษย์ หรือสัตว์ อาจเป็นการกระทำที่เฉพาะเจาะจงหรือไม่ก็ได้ ทั้งที่แสดงให้ปรากฏเห็น (Overt Behavior) หรือผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็น หรือเห็นได้ยาก (Covert Behavior) เช่น ความรู้สึก การคิด เป็นต้น

ปฐม นิกมานนท์ (2524 : 27) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะหรือสภาพของอารมณ์ของบุคคลที่พร้อมจะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และมุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

ฉวิล เกื้อกุลวงศ์ (2528 : 53) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ ความจำเป็น แรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมุงหน้าไปสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

1.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 1) กล่าวว่า ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของคนด้วย เหตุผลต่างๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งจะสามารถนำไปซื้อสิ่งต่างๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนที่ตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน

อรุณ รักธรรม (2522 :268) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ชัยนาถ นาคบุผา (2529 : 54956) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนและการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนหรือผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้พวกเขาตั้งใจเรียน หรือตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ

1.1.3 ลักษณะของแรงจูงใจ

ฮิลการ์ด (Hilgard.1967 :321-322) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

ก. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจ ที่เนื่องมาจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ข. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลังจากแรงจูงใจทางชีววิทยาซึ่งเกิดโดยการเรียนรู้จากสังคม

1.1.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

กิติมา ปรีดีติล (2529 : 174) กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจใน มีดังนี้

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

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์การ ผู้บริหารจึงควรศึกษาปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและพยายามสร้างเทคนิคการจูงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกาย และจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motive) ตามที่ต้องการ ดังนั้นสิ่งล่อใจ หรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 12)

การที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อน หรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลง อันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ (Luthans. 1980 : 150)

ชนินฐา วิเศษสาธ และมุกดา ศรีขงค์ (2537 : 201-202) ได้แสดงวงจรของการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ส่วน

1. สิ่งเร้า เป็นปัจจัยที่มากระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการ
2. ความต้องการ เป็นสิ่งผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล
3. แรงขับและแรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะมีสูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
4. เป้าหมาย คือจุดมุ่งหมายของพฤติกรรม ซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พึงพอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

โรบบินส์ (Robbins. 1997 : 47) ได้แสดงกระบวนการของการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ส่วน คือ

1. ความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied need) จะเกิดภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการจำเป็น ทำให้เสียความสมดุลทางร่างกายหรือจิตใจ
2. เกิดความตึงเครียด (Tension) ความเสียสมดุลทำให้เกิดความตึงเครียดไม่มีความสุข
3. เกิดแรงขับ (Drive) เมื่อร่างกายไม่มีความสุข จึงเกิดแรงขับ เพื่อกระตุ้นให้มีการแสดงพฤติกรรมที่คลายความตึงเครียด
4. แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ (Search behavior) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่มีแรงขับเคลื่อนไหวและมีทิศทางที่แน่นอน เพื่อมุ่งสู่การสนองความต้องการหรือบรรลุเป้าหมาย

5. เกิดความพอใจ (Satisfied need) เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือบรรลุเป้าหมายจึงเกิดความพอใจ

6. ลดความตึงเครียด (Reduction of tension) คือภาวะที่บุคคลกลับสู่ความสงบเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง

เมื่อนมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่ จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นขบวนการ คือเมื่อนมนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivator) ตามที่ต้องการ

สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่ง ไพลิน ผ่องใส (2536 : 208) ให้ความหมายสิ่งจูงใจว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หรือการกระทำ ชรุเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 306-309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้ เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

ขนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์ (2537 : 226-228) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์และสิ่งจูงใจในทางยับยั้ง (positive incentive negative incentive)

1.1 สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์ ได้แก่ เงิน ความมั่นคงในการทำงานคำสรรเสริญและการยกย่อง การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การแข่งขันและการเข้าไปมีส่วนร่วม เป็นต้น

1.2 สิ่งจูงใจในทางยับยั้ง คือ การลงโทษเพื่อให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ แต่อาจทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจและมีการแสดงออกที่ก้าวร้าว ได้แก่ การว่ากล่าวตักเตือน การตัดเงินเดือน การลดตำแหน่ง การพักงาน การให้ออกจากงานและการไล่ออกจากงาน

2. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (financial incentive/non financial incentive)

2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่นิยมใช้กันมากเพราะสะดวกในทางปฏิบัติมากกว่าสิ่งจูงใจประเภทอื่นๆ ได้แก่ อัตราค่าจ้างและเงินเดือน โบนัส การแบ่งปันผลกำไร บำเหน็จบำนาญ การจัดกองทุนสงเคราะห์ ค่าล่วงเวลาและสวัสดิการอื่นๆ

2.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ สิ่งจูงใจในการสร้างสรรค์ยกเว้นเงิน รวมทั้งสิ่งจูงใจอีก 2 ประการ ได้แก่ บริการด้านความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานประจำวันและบริการด้านสันติภาพ

นอกจากนี้ ไมเออร์ส (Myers. 1970 : 124) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในงานที่ทำ โดยเน้นสิ่งจูงใจที่เป็นรางวัลเป้าหมายของงานที่ให้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
- 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- 3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31-38) ที่กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์ส ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ อีแวนส์ ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path-Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใดๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจกระทำขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอและความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

พิคอร์ส และไมเออร์ส (Pigors and Myers. 1973 : 116) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ทำได้ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของคนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

จะเห็นได้ว่า สิ่งจูงใจมีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งบุคคลแต่ละคน อาจ会有ความสนใจสิ่งจูงใจที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการสิ่งจูงใจของ แต่ละบุคคลให้มีความเหมาะสม เพื่อที่จะนำมาสร้างเทคนิคและวิธีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมตามที่ พึงปรารถนา ซึ่งแบ่งน้อย พงษ์สามารถ (ขนิษฐา วิเศษสาคร และมุกดา ศรีรงค์. 2535 : 228-229 : อ้างอิง จาก แบ่งน้อย พงษ์สามารถ. 2519) กล่าวถึงวิธีการจูงใจโดยอาศัยสิ่งจูงใจเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

1. การจูงใจทางบวก (Positive motivation) เป็นวิธีการจูงใจ โดยใช้สิ่งจูงใจที่คนทั่วไปปรารถนาเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงขึ้นและก่อให้เกิดขวัญดีในองค์กร การจูงใจในทางบวกกระทำได้ 2 ระดับ ได้แก่

1.1 การจูงใจในเชิงบวกโดยสิ้นเชิง คือ การเอาใจหรือแสดงความเอาใจใส่ ชื่นชมต่อคนงานเสมอไปในทุกเรื่องเพื่อไม่ให้คนงานเสียใจ ผู้บังคับบัญชาที่ใช้วิธีนี้จะ ไม่ว่ากล่าวติเตียนใครเลย แต่จะกล่าวชมอยู่เสมอ ซึ่งช่วยทำให้เกิดขวัญและกำลังใจดี แต่ผลผลิตในระยะยาวอาจจะไม่สูงนัก เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่รู้ว่าตนเองบกพร่องตรงไหน จึงไม่พยายามหาทางแก้ไข

1.2 การจูงใจเชิงบวกเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลงานโดยตรง คือ ดูแลเอาใจใส่ให้รางวัลแก่ผลงานที่ดี ส่งเสริมยกย่องเฉพาะวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม วิธีนี้จะเพิ่มทั้งผลผลิตในระยะยาวและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจที่ดี

1.3 การจูงใจในเชิงลบ (negative motivation) เป็นวิธีการจูงใจโดยใช้สิ่งจูงใจที่คนทั่วไปไม่พึงปรารถนาเป็นเครื่องจูงใจ ไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นที่ปรารถนาขององค์กร สิ่งจูงใจในที่นี้จึงอาจเป็นการลงโทษต่างๆ ซึ่งกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น ตัดเงินเดือน สักพักงาน ไล่ออก เป็นต้น การจูงใจโดยวิธีนี้หากกระทำบ่อยๆ จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในทางลบ ผลผลิตใน

ระยะแรกอาจสูงเพราะผู้ปฏิบัติงานมุ่งกระทำตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดด้วยความกลัวจะถูกลงโทษ และเมื่อปฏิบัติเช่นนี้ไปนานๆ จะเกิดความตึงเครียดและอาจหาทางออกเพื่อลดความตึงเครียดด้วยการแสดงออกต่างๆ เช่น ขาดงาน มาสาย หรือลาออก องค์การที่นิยมใช้วิธีการจูงใจประเภทนี้ มักจะประสบปัญหาการเปลี่ยนบุคลากรอยู่เสมอ

ดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล ซึ่งมีเทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

1.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจูน (The Motivation Hygiene Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 45-49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านการงานของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งของ

องค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยค่าจูน” (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนลาออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี (Herzberg. 1959 : 98) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้ว ยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

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

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

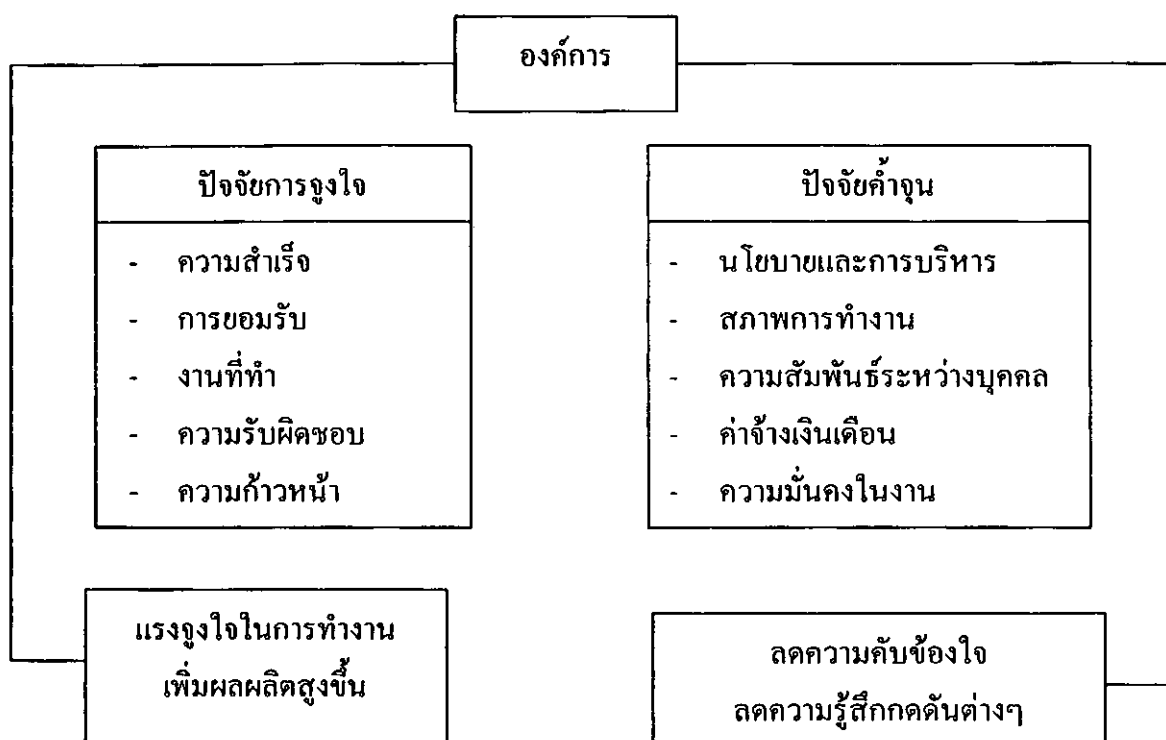
5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานให้ถูกต้อง

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor-Technical) หมายถึง ความรู้สึก ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง



ภาพประกอบ 1 แสดงแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg)

ที่มา : พะยอม วงศ์สารศรี (2530 : 60)

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยมีดังนี้

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2525 : 59-65) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนในปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 168-174) ศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน และอาจารย์ จำนวน 755 คน ผลการศึกษาปรากฏว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่นๆ ของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นแรงจูงใจและความพยายามพอใจในการทำงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการนิเทศงานและเงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยจำแนกส่งผลกระทบต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์ (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : บทคัดย่อ)

สุชาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุก ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ใน ระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าและด้าน สภาพการทำงาน

อารีย์ ไชยมงคล (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือระดับสูงและระดับต่ำ ตามลำดับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ

บรรหาร ราชฉวี (2529 :101-102) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ ส่วนตัว และแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 3 ผลปรากฏว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับปานกลาง แรง จูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก เมื่อจำแนกตามชนิดของผลลัพธ์ หรือผลตอบแทน แต่ละด้าน มีค่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยน้ำหนักของแรงจูงใจที่มีค่ามากที่สุดเมื่อเทียบกับผล ลัพท์หรือผลตอบแทนที่หวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ได้ความภาคภูมิใจในตนเอง และน้ำหนักของ แรงจูงใจมีค่าน้อยที่สุดเมื่อผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ได้เงินเดือน เดือนเป็นกรณีพิเศษ

1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แม็คเคลแลนด์ (McClelland. 1953 : 10) ได้ศึกษาลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูงพบว่า บุคคลนั้นมีความรับผิดชอบสูง

แอน (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 27; อ้างอิงมาจาก Anne. 1993) ได้ศึกษาการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบบัญชี เพื่อพิสูจน์รูปแบบการตัดสินใจกับแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน โดยทดสอบสมมติฐาน ที่ว่า แรงจูงใจของผู้ตรวจสอบบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน ว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจมี ผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านเพศ

ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่าง ๆ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 95) กล่าวไว้ว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรม ผู้หญิงมักเป็นคนที่ชอบประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย และสุพัฒนา เตชะวงศ์ ณ อยุธยา (2526 : 7-8) ยังกล่าวว่าผู้ชายมีความสามารถในการก่อสร้างและสร้างสรรค์มากกว่าผู้หญิง มีความเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่าและยังพบว่าผู้ชายมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะดีกว่า แต่ผู้ชายก็สมยอมต่อเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้หญิง

2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านเพศ

2.1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

จากผลการวิจัยของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2528 : 254) พบว่าข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันในเรื่องของจิตลักษณะความเชื่อมั่นในตน ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ซึ่งส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่าง ๆ ส่วนผลการวิจัยของฮาร์เรล (ฮัซรี จิตต์ภักดี, 2536 : 15 ; อ้างอิงจาก Harrell, 1958) กล่าวว่าเพศหญิงมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชายส่วนปลายมาส ชุนภักดี (2533 : 97) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมทั้งในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านประสานงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าตัวแปรเรื่องเพศมีทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งจากงานวิจัยข้างต้นพบว่าเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชายในงานบางอย่างที่ต้องการความประนีประนอม และในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอาจเนื่องมาจากทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถทำงานได้เท่าเทียมกัน

ชินวรรณ บุญเกียรติ (2530 : 152) ศึกษาการปฏิบัติงานในกลุ่มครูและผู้บริหารโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 735 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 95) กล่าวไว้ว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรม ผู้หญิงมักเป็นคนที่ชอบประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย

สุพัฒนา เตชะวงศ์ ณ อยุธยา (2526 : 7 – 8) ยังกล่าวว่าผู้ชายมีความสามารถในการก่อสร้างและสร้างสรรค์มากกว่าผู้หญิง มีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่า และ ยังพบว่า ผู้ชายมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะดีกว่า แต่ผู้ชายก็สมยอมต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้หญิง

2.1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

กาซิล อุบล ภักระ. 2535 :19 ; อ้างอิงมาจาก Gaziel. 1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสุศาสตร์กับตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูที่

มีการศึกษาสูงและประสบการณ์การทำงานสูง อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงกันข้าม ในด้านปัจจัยเชิงใจ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ทำนายความพึงพอใจสูง ส่วนปัจจัยสุขศาสตร์นั้นนโยบายการบริหารเงินเดือน เงื่อนไขการทำงานทำนายความพึงพอใจสูง ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขศาสตร์ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่า 40 เปอร์เซนต์

2.1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านอายุ

อายุ เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดฐานะของบุคคลในสังคมไทย บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติแตกต่างกันไปตามประสบการณ์การเรียนรู้ ไคน์ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2532 : 4; อ้างอิงมาจาก Schein. 1978) ได้แบ่งระยะอายุการทำงานออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะ 10 ปีแรกเป็นระยะที่มีไฟในการทำงาน ทำงานทุกอย่างทุกโอกาส

ระยะที่ 2 ระยะ 10 ปีต่อมา อายุระหว่าง 30 – 40 ปี เป็นระยะที่มีประสบการณ์มากมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานได้ดี

ระยะที่ 3 อายุระหว่าง 40 – 50 ปี เป็นระยะที่เรียกว่า วัยกลางคน ทำงานแบบรักษาระดับและลดระดับลง คำนึงถึงเรื่องเศรษฐกิจมากกว่าเรื่องปฏิบัติหน้าที่

ระยะที่ 4 ระยะสุดท้าย อายุระหว่าง 50 – 60 ปี ส่วนมากทำงานแบบเกษียณตัวเองทางใจไม่มีการเติบโต

2.1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

ศิริพันธ์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 139-140) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของครูอาจารย์ไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่าอายุราชการเป็นตัวแปรหนึ่งที่นำจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ เนื่องจากอายุราชการหรือประสบการณ์จากการทำงานจะส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น เพราะบุคคลได้เรียนรู้จากการทำงานโดยตรง ส่งผลความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้อายุราชการมีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

โคเออร์เนอร์ (Koerner. 1981 : 43 – 48) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชนจำนวน 32 คน ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ได้แก่ ความพอใจในงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา และการรับรู้พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้นิเทศผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้จําของผู้นิเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติ

2.1.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสเป็นตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงาน จะเห็นว่าผู้ที่สมรสแล้วจะมีปรนนิบัติ ดูแลพึ่งพาอาศัยกันได้ ทำให้มีภาวะทางจิตดีกว่าผู้ที่โสด หม้ายหรือหย่าร้าง ทศนีย์ ศรีจันทร์ (2528 : 68 – 69) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยต่อผลงานโภชนาการสถานีนอนามัย ในจังหวัดลำปาง พบว่าสถานภาพสมรสของหัวหน้าสถานีนอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลงานโภชนาการของสถานีนอนามัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพร อิทธิเดชพงศ์ (2530 : 76) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน พบว่า แพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่แต่งงานแล้วจะมีคะแนนการปฏิบัติงานสูงกว่าแพทย์ผู้อำนวยการที่ยังเป็นโสด

ดังนั้นสถานภาพสมรสจึงมีทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะบุคคลที่สมรสแล้วก็สามารถอุทิศเวลาในการทำงานได้มากเท่ากับบุคคลที่ยังโสดหากคู่สมรสให้การช่วยเหลือดูแลรอบคอบไว้ อีกประการหนึ่งบุคคลที่สมรสแล้วจะมีสุขภาพจิตดีเพราะมีที่ปรึกษาและสามารถระบายสิ่งต่าง ๆ ได้ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน ส่วนบุคคลที่เป็นโสดไม่มีเรื่องต่าง ๆ มาให้กังวลใจก็สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถของตัวเอง สถานภาพการสมรสจึงน่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

2.1.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร. (2531 : 49) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา

ปลายมาศ ขุนภักดี. (2533 : 97) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านประสานงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

2.1.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แมสเลซ (Malsach. 1986 : 60-61) กล่าวว่าคนที่คนสมรสแล้วมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนโสดเป็นเพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คู่สมรสที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันจะมีความรักความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยกันและยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ คนที่มีครอบครัวและคนโสดจะให้ความสำคัญในงานแตกต่างกัน คนที่มีครอบครัวจะไม่ทุ่มเทชีวิตงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว แต่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยาน แข่งขันและแสวงหาความก้าวหน้าในงานซึ่งเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด

2.1.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านรายได้

รายได้ต่อเดือนหรือเงินเดือนเป็นผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน มีความสลับซับซ้อนอีกทั้งมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับตั้งแต่ความต้องการทางด้านสรีรศาสตร์ไปถึงความต้องการที่สูงขึ้นไปตามลำดับขั้น (ถวิล เกื้อกูลวงศ์.2528 : 113)

จากการศึกษาของกองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203 – 204) สรุปว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงาน และมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า

รายได้สูงและรายจ่ายต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 96) ที่ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญ ได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 :112) ได้ศึกษาคุณภาพของครูประถม ศึกษาโดยพิจารณารายได้ รายจ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีรายได้สูงและรายจ่ายต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 96) ที่ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่พบว่า ปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญ ได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่

คุณาวุฒิ คนฉลาด (2533 :81 –85) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษาด้านค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพพบว่า อัตราเงินเดือนในบุคลากรของรัฐน้อยกว่าอัตราเงินเดือนจากเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ส่งผลถึงขวัญและกำลังใจในการทำงาน

วิรัตน์ ไวยกุล. (2524 : 96) ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญ ได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่และขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ทั้งนี้เพราะฐานะทางเศรษฐกิจหรือรายได้เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต ดังนั้น ถ้าบุคคลได้รับรายได้หรือผลตอบแทนสูงจากการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมีแรงจูงใจทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คุ้มค่างับผลตอบแทนที่ได้รับ

2.1.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 :67) กล่าวว่า เป็นเพราะประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย

2.1.5.1 งานวิจัยในประเทศ

พุดิชาช กิตติมาวิกรม (2537 : 58 – 61) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ระดับการศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานกับธนาคาร และระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงานกล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับชั้นโทและระดับชั้นเอกมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานระดับพนักงาน 1 และพนักงาน 2 และชั้นตรี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับธนาคารนานกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับธนาคารนานน้อยกว่า นอกจากนี้พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงานนานกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงานนานน้อยกว่า

2.1.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

วิลเลียม (Williams.1993 : 3673 – 3674) ศึกษาในกลุ่มลูกจ้างและผู้บริหารจำนวน 336 คน พบว่าระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันจะมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ฮาสซิมิ (Hashemi. 1985 : 1141 – A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่เท็กซัส พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์อาวุโส หรือมีประสบการณ์มากกว่า อาจารย์ที่ทำงานด้านวิจัยมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่การสอน

2.1.6 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านระดับการศึกษา

งานแต่ละประเภทมีความต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บัญญัติ แก้วเกตุทอง. 2533:159) โดยบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้ดี การศึกษามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานได้ดี (Dub. 1975 : 59-64) เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพและสมรรถภาพในการปรับตัวและสามารรถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญา ในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้มีการศึกษาดำกว่า (สุรชาติ ฅ นองคาย. 2529 : 5 ; อ้างอิงจาก วรณสิทธิ์ ไวทยะเสรี. 2526) นอกจากนี้ระดับการศึกษายังเป็นเครื่องบ่งชี้สถานภาพของวิชาชีพนั้น ๆ ในสังคมส่วนหนึ่งด้วย (ทัศนา บุญทอง.2529 : 192 ; อ้างอิงจาก ปลายมาศ ชุนภักดี 2533)

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวจะพบว่าวุฒิการศึกษามีทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจมาจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้คืออยู่แล้ว ส่วนบุคคลที่มีการศึกษาดำย้อมรู้ตัวเองจึงพยายามขวนขวายหาความรู้จากทางด้านอื่น ๆ เช่น จากผู้รู้จากผู้

บังคับบัญชา และมีความมานะพยายามอดทนเพื่อการเรียนรู้มากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูง และในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจเนื่องมาจากทุกคนทำงานอย่างเต็มความสามารถของตนเองอยู่แล้วโดยไม่ได้นิ่งเฉยถึงวุฒิการศึกษา จึงส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ปัญญากรณ์ ชูด้งกร (2533 : 26 – 28) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความเหนื่อยหน่ายกับความคาดหวังในความสำเร็จของอาจารย์พยาบาลกับพยาบาลประจำการ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญจากการค้นคว้าวิจัยครั้งนี้คือ ระดับการศึกษา นั่นคือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มพยาบาลประจำการ ทั้งนี้พยาบาลประจำการมีระดับการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรและระดับปริญญาตรีและส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มอาจารย์พยาบาล และอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ส่วนน้อยที่เป็นปริญญาตรีและปริญญาเอก ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 95) กล่าวไว้ว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรม ผู้หญิงมักเป็นคนที่ชอบประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย

2.1.6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

อัลมาชบูบ (Almalsboob. 1987 : 1420-A) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่นๆ และไม่พึงพอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่นๆ และกลุ่มศาสตราจารย์มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศมากที่สุด

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพ

2.2.1 ความหมายและลักษณะทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่ ห้องพัก ที่นั่งพัก ผ่อน ห้องอาหาร สถานที่รับรองผู้มาเยี่ยม บริเวณสนาม ห้องน้ำ ห้องสุขาทางเดิน ที่จอดรถ ห้องเก็บของ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาลักษณะนิสัย ความรับผิดชอบ คุณภาพชีวิต และช่วยส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

โดยปกติที่พักอาศัยควรมีขนาดพื้นที่เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน มีการป้องกันโรคติดต่อ มีทางระบายอากาศไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของพื้นที่ตัวอาคาร มีพื้นที่ 150 ตารางฟุต ต่อพนักงาน 1 คนแรก และ 100 ตารางฟุตต่อพนักงานเพิ่ม 1 คน ที่ปฏิบัติงานต้องอยู่ไม่ไกลจากบริเวณปฏิบัติงานมากนัก และต้องไม่อยู่ใกล้กับแหล่งที่มีเสียงรบกวน หรือแหล่งที่อากาศเสีย เช่น โรงงานกำจัดขยะ

ซีเกอร์ส (Seagers. 1961 : 5-6) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับที่ปฏิบัติงานโดยทั่วไปดังนี้

1. สถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่ที่เหมาะสม กว้างขวางพอเหมาะกับโครงการปัจจุบัน รวมทั้งสามารถขยายได้ในอนาคต
2. ตั้งอยู่ในที่ปลอดภัย สวยงาม สามารถใช้ประโยชน์เพื่อจัดกิจกรรมและนันทนาการได้
3. ผังต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ให้เหมาะสมกับความต้องการ

4. จัดส่วนที่เรียบสงบและอีกที่ก็แยกจากกัน
5. เป็นแหล่งที่มีปัญหาจราจรน้อยที่สุด
6. มีทางระบายอากาศและได้รับแสงสว่างจากธรรมชาติได้ดี
7. จัดการจราจรทางเท้าและทางรถยนต์แยกออกจากกันเพื่อความปลอดภัย
8. สร้างด้วยวัสดุอย่างดี ถนนลาดเรียบ ราคาดูสมควร
9. จัดแต่ละส่วนให้เหมาะสมกับหน้าที่ สวยงาม สะดวกสบายและมีประโยชน์ใช้สอยได้

พื้นที่ที่จะปลูกสร้างสถานที่ปฏิบัติงานควรมีขนาด $\frac{2}{3}$ ของบริเวณ และ $\frac{1}{3}$ ใช้เป็นบริเวณตกแต่งประกอบตัวอาคาร แต่ละหน่วยของที่ปฏิบัติงานควรมีทางสัญจรติดต่อกันโดยสะดวก ที่ปฏิบัติงานแต่ละแห่งอาจจะกำหนดรูปแบบของการจัดที่ปฏิบัติงานได้ในลักษณะต่าง ๆ กันคือ

1. จัดเป็นสถานที่ปฏิบัติงาน ห้องปฏิบัติงานอาจมีทั้งพนักงานชายและพนักงานหญิง ภายใต้อาคารปฏิบัติงานควรมีสสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ตู้เก็บของ โต๊ะเก้าอี้สำหรับทำงาน การจัดเช่นนี้เพื่อให้พนักงานได้หาประสบการณ์ทางด้านสังคม

2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น โรงเรียนเด็กเล็ก ร้านค้า ธนาคาร เป็นต้น สถานที่ทำงานจะต้องมีการวางแผนก่อสร้าง เพื่อให้ได้รูปแบบและลักษณะของที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม และใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ฉะนั้นการวางแผนการก่อสร้างควรมีสถาปนิก วิศวกรและบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เข้าร่วมประชุมวางแผนร่วมกัน (Fitzgerald and others, 1970 : 21)

2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพ

2.1.1.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มูดาร์ (Muldary, 1983 : 85-86) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในหน่วยงานทางด้านกายภาพ ได้แก่ การทำงานในสถานที่ทำมีคนพลุกพล่านเกินไป เสียงดัง แสงสว่างมีไม่เพียงพอ การถ่ายเทอากาศไม่ดี จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตส่งเสริมให้เกิดความเครียดและส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในที่สุด

สตัลท์ (รัชนี สังข์สุวรรณ, 2547 : 51 ; อ้างอิงจาก Stahl, 1956.) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงานที่มีความกระทบกระเทือนต่อสุขภาพร่างกาย หรือวัตถุ (Physical Working Condition) ครอบคลุมไปถึงชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อน ลักษณะของงาน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมที่มีความกระทบกระเทือนต่อการสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Well-Being) ของผู้ทำงาน ครอบคลุม ถึงการสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน การกีฬา การสนทนา การร้องเรียน เงินเดือนหรือรายได้ เพราะสิ่งเหล่านี้ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสถานที่เหมาะสม ย่อมเป็นการจูงใจคนให้ทำงานได้นาน

วินัย วีระวัฒนานนท์ (2530 : 1) กล่าวถึงคำจำกัดความตามสภาพแวดล้อมที่ยูเนสโก (UNESCO) ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมหมายถึงสิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางสังคมมนุษย์ด้วย

อัลพิน (รัชนี สังข์สุวรรณ . 2547 : 52 ; อ้างอิงจาก Halpin . 1996.) ได้จำแนกมิติต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมเป็น 8 มิติ และพิจารณาการจัดรูปแบบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อเนื่องกันไปจากสภาพแวดล้อมที่พึงประสงค์ที่สุด ดังนี้ สภาพแวดล้อมแบบแจ่มใส สภาพแวดล้อมแบบควบคุม สภาพแวดล้อมแบบสนิทสนม สภาพแวดล้อมแบบรวมอำนาจ และสภาพแวดล้อมแบบซึมเซา

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

2.1.1.2 งานวิจัยในประเทศ

ชนินทร์ เกตุขำ (2532 : 143-146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ในด้านจัดสายการบังคับบัญชา ด้านการมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชาการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการจูงใจในการให้มีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้การยกย่องชมเชย และด้านการให้การยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อย สำหรับความคิดเห็นของครูอาจารย์ระหว่างโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดในทุกด้านรวมกัน พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานของบุคลากรแล้ว ยังมาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย เพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นอกจากนี้ยังเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักความผูกพันกับงานและอบอุ่นเมื่ออยู่ในที่ทำงาน นอกจากนั้นเพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน

วิจิตร อาวะกุล (2528 : 182-187) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าเราทำงานอยู่กับคนหลายคนย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกันและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้นควรปฏิบัติดังนี้

1. เปิดจากทักทายติดต่อก่อนหรือเข้าหาเพื่อนก่อน เป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่ามีค่าสำคัญ
2. ความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี

4. อย่าขัดทอคความผิดให้เพื่อน การขัดทอคเป็นยกตนเหนือผู้อื่นเพื่อนฝูงไม่ยกร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ

5. ขก่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควรเป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้นทุกคนชอบขก่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจ

6. ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเครื่องหมายชี้ให้เห็นน้ำใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลัก สังคหัตถ์คือ “อถถริยา” ทำตนให้เป็นประโยชน์

7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เรารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเราเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเราและเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป

8. ฟังความเห็นของเพื่อน ๆ บ้างเป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน คอยฟังเขาแสดงความคิดเห็นบ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้ความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ๆ ที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำ

9. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน ต้องใช้มิติตาความพลอยยินดีเข้ามาเป็นสื่งแก้หรือขจัดออกไป

10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่ง หน้าที่ การงาน ขศศักดิ์ฐานะ มาเป็นเหตุทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เพื่อนมีความสบายใจ พอใจ และเกิดความเลื่อมใสศรัทธา

11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่คอยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น

12. ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติอย่างยิ่ง การทำงานกับเพื่อนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะกระทบกระทั่งขัดแย้งไม่เข้าใจกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา แต่ในการทำงานร่วมกันเราต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข

หลักในการปฏิบัติและฝึกหัดตนให้เข้ากับผู้อื่นได้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข (วิจิตร อาวะกุล. 2528 : 297-298) ได้เสนอแนะดังนี้

1. สร้างความรักในงานอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ให้เป็นผู้มีจิตใจรักการทำงานสนใจเอาใจจริงเอาใจ
2. ศึกษาเข้าใจตั้งใจและยอมรับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน อย่าฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยงหัดเป็นผู้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ
3. รู้จักเป็นผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ดี
4. เป็นคนตรงต่อเวลา ทั้งการนัดหมายและการทำงาน มีความพร้อมเพรียงในการทำงานต่าง ๆ ไม่เอาัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
5. พยายามเป็นผู้มีเหตุผล ใจกว้าง รู้จักเคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่นๆ เอาใจเขามาใส่ใจเราไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นมาเกี่ยวข้องกับงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานเสียบ้าง

6. ไม่เคร่งเครียด เคร่งครัด ในการทำงานมากจนเกินไป ควรมีการยืดหยุ่น แต่ไม่ควรหย่อนยานในเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์เกินจนไม่มีเหตุผล

7. สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ไม่ให้มีลักษณะฉุนเฉียว โกรธง่าย ห้วนใจต่ออารมณ์ เหตุการณ์ หนักแน่น อดทน รู้จักรักษาสภาพของร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรง

8. พยายามเข้าใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มองผู้อื่นในแง่ดีเสมอ ไม่ยกตนข่มท่าน เคารพสิทธิ์และให้เกียรติ ยกย่องนับถือ ชมเชยผู้อื่นเสียบ้าง

9. มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างบรรยากาศในการสนทนาให้เป็นไปในทางที่ดี รู้จักประมาณคน มีอัธยาศัยไมเพ้อหยิ่งถือตัวถือยศถือศักดิ์จนเกินไป ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีไม่ขัดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรม

10. มีความร่าเริงแจ่มใส อารมณ์ขันและอารมณ์ดีในการทำงาน

11. มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเป็นผู้รักการประนีประนอมกับผู้อื่น

12. มีความมานะบากบั่น ความพยายามในการทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมั่นหาความรู้เพิ่มเติม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้ารับผิดชอบในการทำงาน

13. หลีกเลี่ยงการนินทาการพูดไร้ประโยชน์ หลีกเลี่ยงการก่อศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน

14. พูดจาปราศรัยให้สุภาพเรียบร้อย

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

อรุณ รักธรรม (2522 : 102-103) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์การมีทัศนคติดีต่อเพื่อนร่วมงาน จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจสูงแก่บุคคลทั่วทั้งองค์การ การสร้างความนึกคิด ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็จะกระทำได้ง่าย ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมาก

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศการทำงานฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้น การปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาได้ตามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พูดจากันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

2.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

จากแนวคิดของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) กล่าวไว้ว่า เมื่อความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการทางด้านสังคมซึ่งถือว่าเป็นความต้องการระดับสูง เข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น อันได้แก่ ความต้องการเป็นพวกพ้อง ความต้องการยอมรับ ต้องการมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Esteem or Egoistic Needs) สิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการคบหาสมาคมของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คอยจับผิดกัน ไม่ยกย่องกันและถ้าหน่วยงานนั้นยอมเป็นหน่วยงานที่น่าเบื่อ ไม่น่าอยู่ ตรงกันข้าม

หน่วยงานในบุคลากรรู้จักกันหมดและสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนร่วมมือกันในการทำงาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516:418-419)

2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับการให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี (Fiedler and Garcia. 1987 : 52)

ฮัทท์ (Hatz. 1976 : 4-7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องบุคลากรในกรณีมีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป
4. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหารและสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติการกิจ

2.4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฟีฟเนอร์ และเฟลส์ (Fifner and Fels. 1964 : 4) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การ อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุล เขายังเน้นไว้ว่าสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจด้วย

สาราสันและคนอื่นๆ (Sarason, Iwin G. and others.1987). กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพและต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ ซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

ฟิดเลอร์ เชเมอร์ และมอร์ธาร์ (Fiedler, Chemer and Morthar. 1976 : 36) ได้วิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงานการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534 : 110-115) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของข้าพเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมและรักษาการณ์ โดยศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีระดับความมั่นคงสูงสุด มั่นคงปานกลาง และมั่นคงที่สุด พบว่าปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมและรักษาการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท การบริหาร

งาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง ส่วนปริมาณงาน สภาพการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่งานเรือนจำ สายควบคุมและรักษาการณ

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

3.1 ประวัติความเป็นมา

หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 กรมไปรษณีย์โทรเลข ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล ให้ทำหน้าที่ให้บริการ ควบคุมจราจรทางอากาศ และสื่อสารการบิน จนกระทั่งสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้เกิดขึ้นทางทวีปเอเชีย ส่งผลให้ อากาศยานพลเรือนไม่อาจทำการบิน จึงต้องเลิกกิจการลง

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง การประกอบธุรกิจการบิน ระหว่างประเทศเริ่มฟื้นตัวขึ้น บริษัท Aeronautical Radio Inc. (ARINC) จากสหรัฐอเมริกา บริษัท International Aeradio Ltd. (IAL) จากอังกฤษ และสายการบินต่างๆ ที่ทำการบินมายังประเทศไทย ได้ร่วมกันขออนุมัติรัฐบาลไทยจัดตั้ง บริษัท การบินแห่งสยามจำกัด AERONAUTICAL RADIO OF SIAM LTD. หรือ AEROSIAM ในปี พ.ศ.2491 เพื่อดำเนินกิจการบริการควบคุมจราจรทางอากาศ และสื่อสารการบินตามมาตรฐาน และข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization) ภายใต้สัญญาที่ได้รับจากรัฐบาลไทย

ปัจจุบันนับเป็นเวลากว่าครึ่งศตวรรษที่วิทยุการบินฯ ได้ดำเนินการด้วยความมุ่งมั่น ที่รักษาคุณภาพ การให้บริการ พัฒนาเทคโนโลยี และบุคลากรให้มีความทันสมัย และประสานความร่วมมือ กับองค์กรการบิน ทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อจะมีส่วนร่วมกัองค์กรการบินทั้งในและต่างประเทศ เพื่อมีส่วนร่วม นำความเจริญก้าวหน้า มาสู่กิจการบินทั้งประเทศไทยและภูมิภาคเอเชีย

3.2 นโยบายและวิสัยทัศน์

เมื่อปี พ.ศ.2491 รัฐบาลได้อนุมัติให้บริษัทสายการบินต่างๆ ร่วมออกทุนดำเนินการก่อตั้งบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ.2506 รัฐบาลได้ซื้อหุ้นส่วนใหญ่คืนจากบริษัทสายการบิน บริษัทฯ จึงมีสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจนับตั้งแต่นั้นมาจนถึงปัจจุบัน

หุ้นจดทะเบียนของบริษัทฯ มีจำนวนทั้งสิ้น 6,600,000 หุ้น คิดเป็นเงิน 660,000,000.- บาท โดยแบ่งหุ้นออกเป็น 2 ประเภท คือ

หุ้น ก. รัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด จำนวน 6,000,000 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 100 บาท ชำระเต็มมูลค่าแล้ว เป็นเงิน 600,000,000 บาท

หุ้น ข. บริษัทสายการบินต่างๆ เป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด จำนวน 600,000 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 100 บาท ชำระเต็มมูลค่าแล้ว เป็นเงิน 60,000,000 บาท

3.2.1 นโยบาย

1. ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพตลอด 24 ชั่วโมง

2. ให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางหลักการควบคุมจราจรทางอากาศของภูมิภาค และเป็นศูนย์กลางการพัฒนา CNS/ATM (Communications Navigation Surveillance/ Air Traffic Management)
3. ให้บริการเกี่ยวเนื่องตามความต้องการของผู้ใช้บริการ รวมทั้งขยายบริการภายในประเทศและต่างประเทศ
4. เพิ่มการเข้าไปมีบทบาทในการจัดทำแผน และกิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ โดยเฉพาะองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ
5. ให้การสนับสนุนประเทศอื่นในภูมิภาคนี้ เพื่อให้คุณภาพในการให้บริการของประเทศต่าง ๆ มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน
6. พัฒนางานด้านบริการจราจรทางอากาศ และบริการการเดินอากาศ ให้สามารถรองรับการเติบโตของกิจการบินในประเทศ และในภูมิภาค
7. ให้มีความพร้อมที่จะให้บริการ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
8. ส่งเสริมการบินของอากาศยานส่วนบุคคล ให้มีความปลอดภัย
9. ส่งเสริมงานด้านวิจัยและพัฒนา และฝึกอบรม เพื่อลดต้นทุนและขยายฐานรายได้ของบริษัทฯ
10. ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ทรัพยากรขององค์กรสู่ระบบธุรกิจมากขึ้น เพื่อลดต้นทุนและขยายฐานรายได้ของบริษัทฯ
11. ร่วมธุรกิจกับองค์กรและหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อขยายการให้บริการในเชิงธุรกิจ
12. ดำเนินกิจการให้สามารถพึ่งตนเองได้
13. บริหารจัดการองค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี (Good Corporate Governance)
14. สรรหาและพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการบริหาร
15. สนับสนุนทางด้านสวัสดิการ และการกีฬาของพนักงาน
16. นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

3.2.2 วิสัยทัศน์

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการบินและการขนส่งทางอากาศ
2. ให้บริษัทฯ เป็นศูนย์กลางพัฒนาระบบ CNS/ATM ของภูมิภาคเอเชีย
3. ให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์ จากการสร้างมูลค่าเพิ่มของทรัพยากรที่มีอยู่

4. ให้บริษัทฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บริษัทฯ มีบุคลากรที่มีความรอบรู้ ความสามารถ ความคล่องตัว และความเป็นสากล ซึ่งสามารถส่งเสริมให้บริษัทฯ เป็นองค์กรชั้นนำในเวทีระดับโลกได้

3.3 การกิจหลัก

3.3.1 การบริการควบคุมจราจรทางอากาศ

เป็นการจัดระบบการขนส่งทางอากาศ ตามระเบียบและมาตรฐานสากล โดยมีหลักการสำคัญคือ ให้อากาศยานบินต่างเวลา ต่างความสูง หรือต่างทิศทางกัน รวมทั้งแจ้งข่าวสาร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ของนักบิน (Flight Information Services) และบริการเตือนภัย (Alerting Services) เพื่อให้อากาศยาน ถึงที่หมายโดยปลอดภัย สะดวก และรวดเร็ว พร้อมทั้งให้ความร่วมมือ ในการค้นหาและช่วยเหลือ อากาศยานที่ประสบอุบัติเหตุ การให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศของประเทศไทย จะให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศแก่ อากาศยานพลเรือน ทหาร และหน่วยราชการ ครอบคลุมเขตแสดงข่าวการบินของประเทศไทย (Bangkok Flight Information Region : FIR) และบริเวณท่าอากาศยานทุกแห่งทั่วประเทศ รวมถึงบริเวณที่ได้รับมอบหมายพิเศษในต่างประเทศ โดยแบ่งการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน (Aerodrome Control Service)

การควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน จะให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ ณ บริเวณท่าอากาศยานพาณิชย์ ทั่วประเทศ 33 จังหวัด (35 ท่าอากาศยาน) ได้แก่

1. กรุงเทพฯ
2. เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน ลำปาง
3. อุบลราชธานี นครราชสีมาบุรีรัมย์ ร้อยเอ็ด สุรินทร์
4. อุตรธานี ขอนแก่น สกลนคร นครพนม เลย
5. หาดใหญ่ ตรัง ปัตตานี นราธิวาส
6. สุราษฎร์ธานี สมุย นครศรีธรรมราช ชุมพร
- 7.ภูเก็ต ระนอง กระบี่
8. หัวหิน ตราด
9. พิชญโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ น่าน แพร่ ดาก แม่สอด

โดยแต่ละท่าอากาศยานจะทำการควบคุมจราจรทางอากาศครอบคลุมรัศมี 5 - 10 ไมล์ทะเล โดยรอบท่าอากาศยาน ที่ความสูงตั้งแต่พื้นดินถึง 2,000 ฟุต โดยเฉลี่ย นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการควบคุมจราจรทางอากาศ ให้กับอากาศยานบนทางวิ่ง ทางขับ ลานจอด ในพื้นที่รับผิดชอบบริเวณโดยรอบท่าอากาศยาน โดยผู้ควบคุมจราจรทางอากาศจะปฏิบัติงานอยู่บนห้องบังคับการบิน และมีงานที่รับผิดชอบดังนี้ คือ Ground Control สามารถแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดังนี้

1. รับผิดชอบการควบคุมจราจรทางอากาศของอากาศยานบนทางขับ และลานจอด

ให้ขับเคลื่อนด้วยความปลอดภัย เป็นระเบียบ และรวดเร็ว

2. ให้คำอนุญาตการขับเคลื่อนของอากาศยาน และพาหนะอื่นๆ บนทางขับ/ลานจอด

3. แจ้งข่าวสารข้อมูลแก่นักบิน และหน่วยสนับสนุนภาคพื้นดินหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ในการอำนวยความสะดวกให้แก่อากาศยานที่มาใช้บริการ Local Control หรือ Tower Control

2. การควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน (Approach Control Service)

การควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน จะให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ ครอบคลุมรัศมี 30 ไมล์ทะเลโดยรอบท่าอากาศยาน ณ ที่ความสูงตั้งแต่ 2,000 - 11,000 ฟุต ยกเว้นการควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน ท่าอากาศยานกรุงเทพ จะขยายรัศมีทำการออกไปประมาณ 50 ไมล์ทะเลโดยรอบท่าอากาศยาน ณ ที่ความสูงตั้งแต่พื้นดินถึง 16,000 ฟุต เพื่อให้มีพื้นที่เพียงพอในการทำงาน เนื่องจากเป็นเขตที่มีจำนวนเที่ยวบินหนาแน่นที่สุด และเพื่อเป็นการลดขั้นตอนการทำงาน ให้สามารถส่งมอบความรับผิดชอบระหว่างท่าอากาศยานกรุงเทพ กับท่าอากาศยานใกล้เคียง เช่น อุตะเภ และกำแพงแสนได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านการควบคุมของ Area Control การควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน สามารถแบ่งการควบคุมออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพ

ซึ่งตั้งอยู่ที่สำนักงานใหญ่ (ทุ่งมหาเมฆ) แบ่งความรับผิดชอบ ในการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน ออกเป็น 4 เขตดังนี้

- เขตเชียงราย (Chiang Rai Sector) รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานเชียงราย น่าน แพร่ และเพชรบูรณ์

- เขตขอนแก่น (Khon Kaen Sector) รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานขอนแก่น เลย สกลนคร นครพนม และอุดรธานี

- เขตอุบลราชธานี (Ubon Ratchathani Sector) รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานอุบลราชธานี บุรีรัมย์ นครราชสีมา ร้อยเอ็ด และสุรินทร์

- เขตสมุย (Samui Sector) รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานสมุย สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ชุมพร และตรัง

2. ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค รับผิดชอบให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยาน ณ บริเวณที่ตั้งท่าอากาศยานประกอบด้วยเขตต่างๆ ดังนี้

- ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และแม่สอด

- ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานหาดใหญ่ นราธิวาส ตรัง และปัตตานี

- ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานภูเก็ต ระนอง และกระบี่

- ศูนย์ควบคุมการบินพิษณุโลก รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานพิษณุโลก สุโขทัย และตาก

- หอบังคับการบินหัวหิน รับผิดชอบการควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานหัวหิน

3. การควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน (Area Control Service) รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินทั่วอาณาเขตของประเทศไทย และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ในต่างประเทศ ได้แก่ น่านฟ้าบางส่วนเหนือเขตทะเลจีนใต้ (Bangkok Area of Responsibility : AOR) ณ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ สำนักงานใหญ่ (ทุ่งมหาเมฆ)

3.3.2 บริการสื่อสารการบิน

บริษัทฯ ได้ดำเนินงานเป็นศูนย์สื่อสารการบินระหว่างประเทศ (International Aeronautical Fixed Telecommunications Network: AFTN Center) ของประเทศไทยโดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. ทำหน้าที่รับ-ส่ง กระจาย และถ่ายทอดข่าวแผนการบิน ซึ่งเป็นข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับอากาศยาน เช่น ชื่อเรียกขาน เส้นทางบิน จุติรายงานความสูง ความเร็ว ท่าอากาศยานปลายทาง เป็นต้น
2. ให้ข่าวประกาศผู้ทำงานในอากาศ ซึ่งเป็นข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการบินที่ต้องแจ้งให้นักบิน ผู้ควบคุมจราจรทางอากาศ และผู้เกี่ยวข้องทราบ เช่น สภาพท่าอากาศยาน พื้นที่หวงห้าม และพื้นที่อันตรายบนเส้นทางบิน เป็นต้น
3. ให้ข่าวอากาศการบิน ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพอากาศ เช่น สภาพอากาศในเส้นทางบิน เป็นต้น
4. ให้ข่าวที่อำนวยความสะดวกในการบิน เพื่อความปลอดภัย ของผู้ประกอบการขนส่งทางอากาศ ศูนย์สื่อสารการบินระหว่างประเทศของบริษัทฯ มีฐานะเป็นศูนย์สื่อสารการบินหลัก (Main AFTN Center) ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีข่ายสื่อสารทางโทรพิมพ์ติดต่อโดยตรงกับศูนย์สื่อสารการบินของสิงคโปร์ มาเลเซีย (กัวลาลัมเปอร์) เวียดนาม (โฮจิมินห์) ลาว (เวียงจันทน์) พม่า (ย่างกุ้ง) ฮองกง อินเดีย (บอมเบย์) บังกลาเทศ (คาร์ก้า) กัมพูชา (พนมเปญ, เสียมเรียบ) และอิตาลี (โรม) ทั้งยังเป็นธนาคารข้อมูลข่าวอากาศการบิน (Operational Meteorological Data Bank: OPMET DATA BANK) คือทำหน้าที่เก็บรวบรวม และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวอากาศการบิน หรือ OPMET Information โดยมีสถานีย่อย ๆ 11 แห่งเป็นลูกข่าย ได้แก่ คอนเมือง เชียงใหม่ อุตะเถา หาดใหญ่ ภูเก็ต ลาว (เวียงจันทน์) พม่า (ย่างกุ้ง) เวียดนาม (โฮจิมินห์, ฮานอย, ดานัง) และ กัมพูชา (พนมเปญ) และทำการติดต่อกับศูนย์ฯ หลักอื่น ๆ อีก 7 แห่ง ได้แก่ ฮองกง อินโดนีเซีย (จาการ์ต้า) ศรีลังกา (โคลอมโบ) อินเดีย (เคลลี, บอมเบย์, กัลกัตตา) มาเลเซีย (กัวลาลัมเปอร์) โดยศูนย์ฯ หลัก จะทำการรับข้อมูลจากสถานีย่อย แล้วรวบรวมข้อมูลสำหรับแจกจ่ายไปยังศูนย์ฯ หลักอื่นๆ ในภาคพื้นของตน ในขณะเดียวกัน ก็รับข้อมูลจากศูนย์ฯ หลักอื่นๆ แล้วแจกจ่ายไปยังสถานีย่อยต่างๆ ที่เป็นลูกข่ายของตน พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ เป็นจุดแลกเปลี่ยนข่าวอากาศการบินระหว่างประเทศ ซึ่งมีเครือข่ายเชื่อมโยงทั่วโลก เพื่อให้แต่ละประเทศ ได้รับข้อมูลสำคัญต่อการปฏิบัติการบิน ได้อย่างรวดเร็ว และฉับไว การดำเนินงานของศูนย์ฯ ใช้ระบบ

คอมพิวเตอร์ ทำหน้าที่ถ่ายทอดข่าวสารการบินแบบอัตโนมัติ (Automatic Message Switching System) โดยวิศวกรของบริษัทฯ ได้ทำการผลิตและพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและความเร็วสูงยิ่งขึ้นตลอดเวลา และยังมีการนำเครือข่าย โทรคมนาคมการบิน (Aeronautical Telecommunication Network : ATN) ซึ่งเป็นการพัฒนาการสื่อสาร ให้มีความทันสมัยที่สุดโดยผสมผสานเทคโนโลยีดาวเทียม การสื่อสารข้อมูลระบบดิจิทัล และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อให้การรับ-ส่งข่าวสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั่วโลก มีความเที่ยงตรง แม่นยำ ไร้ข้อจำกัดตามนโยบาย ICAO

3.3.3 วิศวกรรมจราจรทางอากาศ

การพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุมจราจรทางอากาศ ทั้งระบบสื่อสาร Communication System : C) ระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ (Navigation System : N) ระบบติดตามอากาศยาน (Surveillance System : S) ทุกประเทศทั่วโลกจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน และทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีขององค์การการบินพลเรือน ระหว่างประเทศ (ICAO) ปัจจุบันบริษัทฯ มีระบบและอุปกรณ์ ซึ่งสนับสนุนการบริการควบคุมจราจรทางอากาศดังนี้

1. ระบบ/อุปกรณ์สื่อสาร เป็นระบบสื่อสารด้วยเสียง โดยผ่านคลื่นความถี่ VHF/UHF Voice และโครงข่ายโทรคมนาคมการบินประจำที่ (Aeronautical Fixed Telecommunication Network : AFTN) และเครือข่ายโทรคมนาคมการบิน (Aeronautical Telecommunication Network : ATN)

2 ระบบ / อุปกรณ์เครื่องช่วยการเดินอากาศ เป็นระบบที่ใช้ในการช่วยนำทาง ให้อากาศยานลงสู่ท่าอากาศยานได้อย่างเที่ยงตรง และแม่นยำ

3.4 โครงสร้างการบริหาร

บริษัท วิทยุการบินแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรออกเป็น 10 ฝ่าย ดังนี้

3.4.1 ฝ่ายปฏิบัติการจราจรทางอากาศ

รับผิดชอบการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศเป็นการ จัดระบบการขนส่งทางอากาศตามระเบียบและมาตรฐานสากล โดยมีหลักการที่สำคัญคือ ห้องอากาศยานบินต่างเวลา ต่างความสูง หรือต่างทิศทางกัน รวมทั้งแจ้งข่าวสารและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของนักบิน

3.4.2 ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ

มีภารกิจในการสนับสนุนทางเทคนิคแก่ฝ่ายปฏิบัติการจราจรทางอากาศ โดยมีหน้าที่จัดหา ติดตั้ง บำรุงรักษา ระบบการสื่อสารทางเสียง ทางข้อมูล ตลอดจนบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการติดตามอากาศยาน เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่งานควบคุมจราจรทางอากาศ โดยแบ่งหน่วยงานย่อยออกเป็น 4 หน่วย คือ

- (1) กองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน
- (2) กองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน
- (3) กองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน
- (4) กองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ

3.4.3 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่รับผิดชอบการวางแผนจัดทำงบประมาณอัตราค่าจ้างของบริษัทฯ การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และการให้บริการและสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน

3.4.4 ฝ่ายการเงินและอำนวยการ

รับผิดชอบการจัดทำงบประมาณรายได้ รายจ่ายประจำปีของบริษัทฯ จัดทำงบลงทุนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดแนวปฏิบัติ ควบคุมกำกับดูแลด้านการเงิน รวมทั้งการหาแหล่งเงินทุนในการทำโครงการต่าง ๆ

3.4.5 ฝ่ายบริหารศูนย์ประกอบการ

รับผิดชอบการวางแผน การออกแบบ และการก่อสร้างอาคารสถานที่รวมทั้งควบคุมและดูแลการให้บริการด้านสาธารณูปโภคต่างๆ ของบริษัทฯ

3.4.6 ฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค

รับผิดชอบให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ ตามเส้นทางบินในเขตควบคุมการจราจรทางอากาศของท่าอากาศยาน ทั่วประเทศ

3.4.7 ฝ่ายบริหารและสนับสนุนธุรกิจ

ดำเนินการรับผิดชอบด้านการวิจัยและพัฒนาด้านการตลาด เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และรับผิดชอบงานด้านการขายสินค้าและบริการด้านการบินแก่กลุ่มเป้าหมาย

3.4.8 สำนักนโยบายและแผน

ศึกษาติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลด้านวิชาการ เพื่อวางแผนพัฒนาระบบงานและจัดทำแผนวิสาหกิจของบริษัทฯ รวมทั้งติดตามกำกับดูแลโครงการต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน

3.4.9 สำนักบริหารคุณภาพและความปลอดภัย

มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารคุณภาพและความปลอดภัย รวมทั้งดูแลเรื่องระบบมาตรฐานต่างๆ ของบริษัทฯ

3.4.10 สำนักตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมด้านการประเมินผลอย่างอิสระภายในองค์กร เพื่อตรวจสอบวิเคราะห์ประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของบริษัทหรือไม่ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 100 คน เป็นพนักงานชาย จำนวน 70 คน และเป็นพนักงานหญิง จำนวน 30 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 100 คน เป็นพนักงานชาย จำนวน 70 คน และเป็นพนักงานหญิง จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () และเติมข้อความลงในช่องว่าง....ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส
 - () 1. โสด
 - () 2. คู่
 - () 3. หม้าย
4. รายได้บาท/เดือน
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี
6. ระดับการศึกษา
 - () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () 2. ปริญญาตรี
 - () 3. สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและสร้างเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถาม ด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของเกษม กลัดแพ (2537) โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540)

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และข้อ 2.2 จำนวน 11 ข้อ และหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ เวณี กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภณ เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งทางด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปทดลองใช้

2.4 นำแบบสอบถามทางด้านลักษณะทางกายภาพ จำนวน 11 ข้อ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 40 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนเฉลี่ยรายข้อที่ได้ของทั้งสองกลุ่ม มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ทั้งหมด 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.99 - 5.95

2.5 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในข้อ 2.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (cronbach) มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .8931

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเป็นจริงมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	สถานที่ทำงานของท่านมีที่ต้งเหมาะสม					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

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

เกณฑ์การแปลผลความหมาย ด้านลักษณะสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (วิเชียร เกตุสิงห์ 2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ย	3.75 – 5.00	หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย	2.26 – 3.74	หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.25	หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและสร้างเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถาม ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ของเกษม กลัดแพ (2537) โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540)

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 3.1 และข้อ 3.2 จำนวน 13 ข้อ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ เจริญ กิริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อน แสง และ อาจารย์วชิรโลภลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งทางด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

3.4 นำแบบสอบถามทางด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 13 ข้อ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนเฉลี่ยรายข้อที่ได้ของทั้งสองกลุ่ม มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t -test แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ทั้งหมด 13 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.05 - 8.06

3.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในข้อ 3.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8729

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชามีต่อพนักงาน					
	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง					
	พฤติกรรมที่พนักงานมีต่อผู้บังคับบัญชา					
(00)	ท่านมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีนักกับผู้บังคับบัญชา					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (วิเชียร เกตุสิงห์ 2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ย	3.75 - 5.00	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาดี
คะแนนเฉลี่ย	2.26 - 3.74	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.25	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและสร้างเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถาม ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ของเกษม กลัดแพ (2537) โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540)

4.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตามแนวคิดที่ได้จาก ข้อ 4.1 และข้อ 4.2 จำนวน 11 ข้อ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ เวนี กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์วีไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งทางด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปทดลองใช้

4.4 นำแบบสอบถามทางด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 11 ข้อ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนเฉลี่ยรายข้อที่ได้ของทั้งสองกลุ่ม มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ทั้งหมด 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.80 - 10.79

4.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในข้อ 4.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8624

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ที่ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกัน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานบ้างและไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมาย					

เกณฑ์ในการให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

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

เกณฑ์การแปลผลความหมายสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (วิเชียร เกตุสิงห์ 2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ย	3.75 – 5.00	มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดี
คะแนนเฉลี่ย	2.26 – 3.74	มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.25	มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 5 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เป็นแบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้
เป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

5.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษม กลัดแพ (2537) โชติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540)

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับนิยาม ศัพท์เฉพาะตามแนวคิดที่ได้จาก ข้อ 5.1 และข้อ 5.2 จำนวน 16 ข้อ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ เวธนี กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และ อาจารย์วีไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งทางด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปทดลองใช้

5.4 นำแบบสอบถามทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 40 คน จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนเฉลี่ยรายข้อที่ได้ของทั้งสองกลุ่ม มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t -test แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามทั้งหมด 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.30 - 10.04

5.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในข้อ 5.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8624

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานบ้างและไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของพนักงานน้อยที่สุด
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความ เลียดละ					
(0)	ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน					
(0)	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ท่านได้ รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน					
(0)	ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอก					
(0)	เนื่องจากงานประจำให้ท่านปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การทำงานในช่วงที่ผ่านมาท่าน ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์					
(0)	ประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี ด้านความรับผิดชอบ หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัด เจน					

เกณฑ์ในการให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

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

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวรณี กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ นำคะแนนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยปรากฏผลดังนี้

2.1 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน จำนวน 11 ข้อ มีค่าค่า t ระหว่าง 2.99 - 5.95

2.2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 13 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 3.05 - 8.06

2.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 11 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.80 - 10.79

2.4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรม จำนวน 16 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.30 - 10.04

3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3.1 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8931

3.2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8624

3.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8729

3.4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8624

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 9 สิงหาคม 2547 ถึงวันที่ 16 สิงหาคม 2547 โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 100 คน ได้กลับคืนมาครบทุกฉบับ
3. ผู้วิจัยเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกฉบับ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 1.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test
 - 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบมาตรฐาน

2.2.1 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.2.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการแปลผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean Squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_e	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของค่าพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจร ทางอากาศ
Z	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X_1	แทน	เพศชาย
X_2	แทน	เพศหญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	สถานภาพสมรสโสด
X_5	แทน	สถานภาพสมรสคู่
X_6	แทน	สถานภาพสมรสหม้าย

- X_7 แทน รายได้ต่อเดือน
 X_8 แทน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 X_9 แทน ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
 X_{10} แทน ระดับการศึกษาปริญญาตรี
 X_{11} แทน ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
 X_{12} แทน ลักษณะทางกายภาพ
 X_{13} แทน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
 X_{14} แทน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
 Y แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้ค่าหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. การวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple Regression Analysis)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ตอน เรียงตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของ พนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม อายุ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของ พนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา แสดงดังตารางที่ 1 ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ ที่เป็นกลุ่มประชากร โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (n = 150)	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	70	70.0
1.2 หญิง	30	30.0
รวม	100	100.0
2. สถานภาพสมรส		
2.1 โสด	21	21.0
2.2 คู่	65	65.0
2.3 หม้าย	14	14.0
รวม	100	100.0
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	6.0
3.2 ปริญญาตรี	62	62.0
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	32	32.0
รวม	100	100.0

จากตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ จำนวน 100 คน สามารถแบ่งเป็นพนักงานชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และพนักงานหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ แบ่งเป็นสถานภาพโสด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21 สถานภาพคู่จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65 สถานภาพหม้าย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ แบ่งการศึกษาเป็น 3 ระดับ คือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ระดับปริญญาตรีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม อายุ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แสดงดังตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ตัวแปร	(X)	(S)	การแปลผล
อายุ	33.70	6.82	วัยกลางคน
รายได้	32230.00	7341.94	สูง
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	6.91	3.60	ปานกลาง
ลักษณะทางกายภาพ	3.88	0.70	ดี
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.12	0.28	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	2.96	0.25	ดีพอใช้
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.21	0.29	ดีพอใช้

จากตาราง 2 พบว่าพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยในช่วงวัยกลางคน รายได้ต่อเดือนระดับสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะทางกายภาพอยู่ในระดับดี สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีพอใช้ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอใช้ และตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีแรงจูงใจดีพอใช้

ตอนที่ 3 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และระดับการศึกษา ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	Y
X ₁	-	-1.000**	.051	.070	-.160	.138	.012	.051	.074	.297**	-.346*	.022	-.106	.117	.301*
X ₂	-	-	-.051	-.070	.160	-.138	-.012	-.051	-.074	-.297**	.346*	-.022	.106	-.117	-.301*
X ₃	-	-	-	-.364**	.372**	-.084	.754*	.833**	.284*	-.456**	.330*	.293**	-.098	-.083	.239*
X ₄	-	-	-	-	-.703**	-.208*	-.240*	-.309**	-.130	.252*	-.196	-.048	-.182	-.083	.113
X ₅	-	-	-	-	-	-.550**	.154	.327**	.097	-.143	.099	.000	.240*	.029	-.110
X ₆	-	-	-	-	-	-	.070	-.086	.019	-.100	.094	.056	-.117	.058	.019
X ₇	-	-	-	-	-	-	-	.674**	.273*	-.621**	.507*	.273**	-.107	-.101	.359*
X ₈	-	-	-	-	-	-	-	-	.300*	-.394**	.257*	.250*	-.167	-.050	.273*
X ₉	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.323**	-.173	-.038	-.053	.002	-.098
X ₁₀	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.867**	.022	.046	.115	-.035
X ₁₁	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.003	-.021	-.121	.086
X ₁₂	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.090	-.112	.249*
X ₁₃	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.004	.036
X ₁₄	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.047
Y															

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ดังนี้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มี 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) อายุ (X_3) หม้าย (X_6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_8) และลักษณะทางกายภาพ (X_{12})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มี 1 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง (X_2)

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มี 8 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพ โสด (X_4) สถานภาพ สมรส (X_5) รายได้ (X_7) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (X_9) ระดับปริญญาตรี (X_{10}) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{13}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{14})

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4 - 5

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	2.175	.725	11.724**
Residual	96	5.936	.062	
Total	99	8.111		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยในการพยากรณ์จำนวน 3 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในผลการวิเคราะห์ในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₇	1.600	.000	.420	.359	.129	14.514**
X ₇ , X ₁	.195	.054	.313	.466	.217	13.455**
X ₇ , X ₁ , X ₉	-.282	.109	-.235	.518	.268	11.724**

$$a = 2.568$$

$$R = .518$$

$$R^2 = .268$$

$$SE = .249$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ตัวพยากรณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ รายได้ (X₇), เพศชาย (X₁) และระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี (X₉) โดยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมได้ร้อยละ 26.80

ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้ คือ

5.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.568 + 1.600 X_7 + .195 X_1 - .282 X_9$$

5.2 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .420 X_7 + .313 X_1 - .235 X_9$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. ปัจจัยด้านส่วนตัวและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 100 คน เป็นพนักงานชายจำนวน 70 คน และพนักงานหญิง จำนวน 30 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 100 คน เป็นพนักงานชายจำนวน 70 คน และพนักงานหญิง จำนวน 30 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.1.4 สถานภาพสมรส
 - 1.1.5 รายได้
 - 1.1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่
 - 2.1.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
 - 2.1.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
3. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงงูใจในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มี 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .78

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มี 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .28

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มี 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ตามตัวแปรที่ศึกษา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 9 สิงหาคม 2547 ถึงวันที่ 16 สิงหาคม 2547 โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 100 คน ได้กลับคืนมาครบทุกฉบับ
3. ผู้วิจัยเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกฉบับ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) อายุ (X_3) สถานภาพสมรสหม้าย (X_6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_8) และลักษณะทางกายภาพ (X_{12})
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง (X_2)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรม จราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มี 8 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรสโต (X₄) สถานภาพสมรสคู่ (X₅) รายได้ (X₇) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X₉) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X₁₀) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X₁₁) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₃) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X₁₄)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ รายได้ (X₇) เพศชาย (X₁) และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X₉) โดยปัจจัยทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ร้อยละ 26.80

5. สมการที่พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$= 2.569 + 1.600 X_7 + .195 X_1 - .282 X_9$$

5.2 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .420 X_7 + .313 X_1 - .235 X_9$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X₁) อายุ (X₂) สถานภาพสมรสหม้าย (X₇) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X₈) ลักษณะทางกายภาพ (X₁₂) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₃) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X₁₄) อภิปรายได้ดังนี้

1.1 เพศชาย (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานชายต้องการได้รับการยอมรับนับถือ การชมเชยและยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน จึงมีความขยันอดทน มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจและกล้าปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ

วิกรพร มาพบสุข (2540 : 270) ที่กล่าวว่า ความต้องการยอมรับเป็นแรงจูงใจทางจิตหรือสังคมที่จูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น และเมื่อเทียบความต้องการความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ชายจะมีระดับความต้องการนั้น และเมื่อเทียบความต้องการความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง ผู้หญิงจะคอยฟังฟังผู้อื่นมากกว่าผู้ชาย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ มะวิญธร ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (2545 : 90) พบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แตกต่างกัน โดยพนักงานชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานหญิง ในทุกลำดับขั้น ทั้งนี้เพราะพนักงานเพศชายที่ปฏิบัติงานสายงานโรงงานส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นช่างผู้ควบคุมเครื่อง จึงต้องใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานมากกว่าสามารถทำงานล่วงเวลาได้ และมีเงินเดือนค่าตอบแทนที่มากกว่าพนักงานหญิง ซึ่งมีค่าของงานแตกต่างกัน

1.2 อายุ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีอายุมากขึ้น ต้องการงานที่มีลักษณะใช้ความรู้ ความสามารถและความคิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้น จึงมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูง ดังที่ ทศนา บุญทอง (2533 : 190) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการทำงานที่ดีมีคุณภาพแล้ว บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 54 – 57) ที่ศึกษาแบบผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยอาจารย์ในกลุ่มที่มีอายุ มากมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ในกลุ่มที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545 : 90) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และกลุ่มพนักงานที่มีอายุ ตั้งแต่ 21 – 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1.3 สถานภาพสมรสหม้าย (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสหม้าย เป็นผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การงานด้วยความเอาใจใส่ ไม่หลีกเลี่ยงภาระหน้าที่ของตน มีความเพียรพยายามในการทำงาน ละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา และพยายามปรับปรุงแก้ไขงานให้สำเร็จล่วงไปได้ด้วยดี เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนี ศรีจันทร์ (2528 : 68 – 69) ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัว

หน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโฆษณาการของสถานีอนามัยในจังหวัดลำปาง พบว่า สถานภาพสมรสของหัวหน้าสถานีอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลงานโฆษณาการของสถานีอนามัย สำหรับบุคคลที่มีสถานภาพหม้าย แม้จะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ เพราะผิดหวังจากชีวิตสมรส แต่ก็มีส่วนดีคือ ทำให้มีกำลังใจ และมีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน ให้ได้ผลดีที่สุด เพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับในผลงานของตนเอง มากกว่าที่จะมองในส่วน of ชีวิตสมรสที่ล้มเหลว และยังทำให้บุคคลที่ผ่านชีวิตสมรสแล้วมีทัศนคติในการมองโลกที่กว้างขึ้น และยอมรับกับสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตนได้มากขึ้นอีกด้วย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก มีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบต่างๆ เป็นอย่างดี มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถวินิจฉัยงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันได้ชัดเจนกว่า เนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความคุ้นเคย สนับสนุนทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องจากการติดต่อประสานงานกันเป็นประจำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก มีความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ดีกว่า สาเหตุเหล่านี้ จึงส่งผลให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสนาะ ดิยาว (2526 : 200) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากย่อมมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น

1.5 ลักษณะทางกายภาพ (X_{12}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีอากาศถ่ายเทได้เป็นอย่างดี มีการดูแลรักษาความสะอาดในที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ รวมทั้งมีวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอ ทันสมัย มีคุณภาพ และมีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ทำให้พนักงานที่เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ เบอร์นาค (สมบุญ. เกาพัฒนา. 2520 ; อ้างอิงจาก Bernard. 1966) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสิ่งของต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากร ให้อยู่ในสภาพเป็นที่พอใจแก่ทุกคน จะช่วยให้บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพสุดา ลีลาภิตคุณ (2545 :66) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่าสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี และความพร้อมในการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เกิดแรงงูใจในการทำงานมากขึ้น

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง (X_2) กล่าวคือ พนักงานหญิงมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานหญิงมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานหญิงในฝ่าย

วิศวกรรมจะปฏิบัติงานในตำแหน่งทางด้านการจัดการ ซึ่งโครงสร้างในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศไม่มีตำแหน่งในระดับบริหาร จึงทำให้พนักงานหญิงไม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความแตกต่างกันในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุบล ภัทระ (2534:24) กล่าวว่าความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศน้อยลง แต่ความแตกต่างระหว่างเพศ ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรม

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มี 8 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรสโสด (X_4) สถานภาพสมรสคู่ (X_5) รายได้ (X_6) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_9) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_{10}) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{13}) อภิปรายได้ดังนี้

3.1 สถานภาพสมรสโสด (X_4) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แสดงว่าพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสโสด บางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสดบางคน มีเวลาที่จะอุทิศทั้ง แรงกาย แรงใจ และพลังความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน รวมไปถึงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด การทำงานนอกสถานที่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสดบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด บางคน อาจมีภาระที่ต้องดูแลรับผิดชอบมาก เช่น การดูแลสมาชิกในครอบครัว ภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ซึ่งถ้าหากพนักงานดังกล่าว มีรายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย อาจทำให้เกิดความเครียดในชีวิตส่วนตัว และการทำงาน มีปัญหาสุขภาพ ขาดประสิทธิภาพในการทำงานในการเผชิญปัญหา ทั้งในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานทำให้ไม่มีการพัฒนาในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3.2 สถานภาพสมรสคู่ (X_5) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพคู่บางคนมีแรงจูงใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสถานภาพคู่มีสุขภาพจิตที่ดีเพราะมีผู้ที่ช่วยให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ทำให้ไม่เกิดความเครียดในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนีย์ ศรีจันทร์ (2528 : 68-69) ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัยในจังหวัดลำปาง ที่พบว่าสถานภาพสมรสของหัวหน้าสถานีอนามัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่บางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเงินเดือน และสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากมีภาระต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เช่น การดูแลบุตร และ

การทำงานบ้าน รวมทั้งใช้เวลาทำงานไปทำธุระอย่างอื่น เช่น การหารายได้เสริม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ อุบล ภัศระ (2535) พบว่า สถานภาพสมรสคู่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

3.3 รายได้ (X_3) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เอาใจใส่งานที่ตนเองได้รับมอบหมาย รวมทั้งการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดพิเศษ เพราะต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงานในวันหยุด และต้องการให้ตนเองมีการยอมรับในการทำงาน เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตนเอง

พนักงานที่มีรายได้น้อยบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะมีรายได้น้อย ซึ่งไม่เพียงพอกับรายจ่าย จึงต้องหารายได้เสริม จากทางอื่น เพื่อเพิ่มรายได้ ทำให้ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานประจำที่ทำอยู่ลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203 – 204) ที่กล่าวว่าฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มิฐานะทางเศรษฐกิจดี จะสามารถอุทิศเวลา สำหรับการทำงาน มีการคิดและการวางแผนอย่างรอบคอบ มีความพยายาม และตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ

3.4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีรู้สึกว่าคุณมีความรู้ น้อย จึงใฝ่หาความรู้ รับฟังคำแนะนำจากผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพื่อพัฒนาตนเอง จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โชติ เกิดบัญญัติ (2539 : 81) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าคุณมีการศึกษาน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงและขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพเพราะโครงสร้างในฝ่ายวิศวกรรมกำหนดให้ระดับหัวหน้างานจบปริญญาตรี ทำให้พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งๆ ที่มีความรู้ความเข้าใจในงานมากกว่า ไม่ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_{10}) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มี

ระดับการศึกษาปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเป็นผู้มีการศึกษาในระดับหนึ่ง ต้องการนำความรู้ที่ได้ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ใฝ่หาความรู้และแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งมีความเอาใจใส่ ต้องการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ดังที่งานวิจัยของ สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 98) ที่ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายวิศวกรรมเกือบทั้งหมดจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา และไม่มีตำแหน่งให้เติบโตในสายงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและขาดแรงงูใจในการทำงาน

3.6 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_{11}) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถมากกว่าคนอื่น มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีเงินเดือนมากขึ้นและมีความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นจึงตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย ดังที่งานวิจัยของ นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 138) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานและเสนอแนะมากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ไม่จำเป็นต้องกระตือรือร้นปฏิบัติงานเหมือนพนักงานคนอื่นๆ ที่มีการศึกษาค่ำกว่าและไม่จำเป็นต้องแสวงหาความรู้อีก ดังที่งานวิจัยของ สะอาด วงศ์อนันต์ (2538 : 28) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาจะไปลดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากไปเพิ่มความคาดหวังจากงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่คาดหวังในสถานที่ทำงาน และคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยและมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อย

3.7 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน(X_{12}) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แสดงว่าพนักงานบางคนที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้

เพราะการทำงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจำเป็นต้องมีการติดต่อประสานงานกันตลอดเวลา ต้องอาศัยสัมพันธภาพระหว่างกันจึงจะสำเร็จลงได้ ผู้ร่วมงานทุกคนจะต้องช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีกัน คอยให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2539:100) ที่กล่าวว่าความสัมพันธภาพของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่ไม่ค่อยราบรื่น เพราะโรงเรียนมีปริมาณงานมาก ระบบการทำงานการบริหารมีความซับซ้อน มีการแบ่งแยกฝ่ายต่างๆ จึงอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้ ทำให้ครูขาดความสัมพันธภาพกันเอง เกิดความห่างเหิน ทำให้เกิดความอึดอัดในการทำงาน และ แอปเปิ้ลไวท์ (สังคม ปุรินทร์. 2536 : 39 ; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องานทำให้งานประสบความสำเร็จได้

พนักงานบางคนที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะการทำงานในฝ่ายวิศวกรรมจำเป็นต้องมีการติดต่อประสานงานกันตลอดเวลาเป็นประจำอยู่แล้ว ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานของพนักงานบางคนขาดความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ เนื่องจากโครงสร้างในฝ่ายวิศวกรรมตำแหน่งในระดับหัวหน้างานมีน้อย ทำให้พนักงานบางคนไม่มีโอกาสได้ปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

3.8 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{14}) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แสดงว่าพนักงานบางคนที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะการทำงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจำเป็นต้องมีการติดต่อและขอการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ ต้องอาศัยสัมพันธภาพระหว่างกันจึงจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงได้ และผู้บังคับบัญชามีความสำคัญในการประเมินผลงานประจำปี การที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี อาจส่งผลในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีดีขึ้น ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

พนักงานบางคนที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาบางคนขาดความใกล้ชิดกับพนักงานและไม่ค่อยให้ความสนใจกับพนักงานที่มีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน และขาดการยกย่องชมเชย ทำให้พนักงานขาดกำลังใจ เป็นบุคคลที่พนักงานไม่มีความคาดหวังที่จะเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ คอยให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหา ทั้งในเวลาการทำงานและนอกเหนือจากเวลาการทำงาน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ รายได้ (X_1) เพศชาย (X_2) และระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_3)

4.1 รายได้ (X_1) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับแรก แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้จากการปฏิบัติงานมากทำให้ มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะรายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตของพนักงาน พนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนและครอบครัว อย่างเพียงพอ นอกจากนี้ พนักงานที่มีความคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยเมื่อตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุดหรือหรือเกินความคาดหมาย ก็จะคาดหวังถึงรายรับหรือค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการปฏิบัติงานหรือหาโอกาสในการปรับเงินเดือนของตนให้สูงขึ้นไปอีก ส่งผลให้พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีผลตอบแทนเป็นเป้าหมาย ดังที่ ล็อก (ผาณิต สกุลวัฒน์. 2537 :22 ; อ้างอิงจาก Lock. 1976) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบันก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตน อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ พันธ์ หันนากรินทร์ (2524 : 104) ที่กล่าวถึงความสำคัญของรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับว่า ค่าตอบแทนที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่จะสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคล ทั้งในด้านเศรษฐกิจและส่วนตัว ดังนั้น ค่าตอบแทนจึงถือเป็นเครื่องล่อใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 82) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่การประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 7,000 บาท และรายได้ 7,001 – 9,000 บาท

4.2 เพศชาย (X_1) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสอง แสดงว่า พนักงานชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานชายมีความรู้สึกว่าตนเป็นผู้นำครอบครัว ต้องทำงานเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว และดูแลสมาชิกในครอบครัวให้มีความสุข ประกอบกับการสามารถทำงานล่วงเวลาได้ และสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ส่งผลให้พนักงานชายเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม หอมคำวะ (2536 : 103-104) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการขอโอนเข้ารับราชการตำแหน่งนักวิชาการศึกษาของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัวเกี่ยวกับเพศ มีแรงจูงใจส่วนรวมแตกต่างกัน โดยนักวิชาการชายมีแรงจูงใจสูงกว่านักวิชาการหญิง เพราะการไปรับตำแหน่งมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ทำให้นักวิชาการหญิงไม่สะดวกที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545 : 57) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสาขางานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานหญิงในทุก ๆ ด้าน ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยมีแรงจูงใจด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียงมากที่สุด และมีแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงน้อยที่สุด

4.3 ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_2) ส่งผลทางลบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสาม ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย แสดงว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานน้อย ไม่ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย และโครงสร้างในฝ่ายวิศวกรรมได้กำหนดคุณสมบัติของหัวหน้างานจะต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำให้ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีไม่เห็นแนวทางความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้ทราบว่ามีปัจจัย 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ รายได้ เพศชาย และระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายและปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านรายได้ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ดีที่สุด ดังนั้นพนักงานที่มีรายได้มากจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงรายได้ให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

1.3 ควรสนับสนุนให้พนักงาน ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ได้มีโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ประสบการณ์ในการฝึกอบรม และหน่วยงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น พนักงานในฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2524). จิตวิทยาการศึกษา. โรพิมพ์มณูวิทยาลัย.
- กรองจิต พรหมรักษ์. (2525). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รางวัล. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- กิติมา ปริศิติก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์
- ขนิษฐา วิเศษสาคร และมุกดา ศรีรงค์. (2537). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : โครงการตำราคณะเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2533 : 81). “ การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา : กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและการเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัย และบริการด้านอื่นๆ. ” ในสาระสำคัญจากผลการวิจัยเชิงนโยบายในโครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว พ.ศ. 2533-2547. หน้า 118-121.
- โควิน คลังแสง. (2536). การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่อง เทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชา ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชม ภูมิภาค. (2525). จิตวิทยาการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยพาณิชย์.
- ชนินทร์ เกตุขำ. (2532). ความคิดเห็นของครู อาจารย์ที่เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ชัยนาถ นาคบุบผา. (2529). “พื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ.” ครูปริทัศน์. 11 : 54 — 58.
- ชะลอ ธรรมศิริ. (2516). การพัฒนาตนเอง. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
- ชินวรรณ บุญเกียรติ. (2530). การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานประสานงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ถ่ายเอกสาร.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ดวงเดือน พันธุนาวิน. (2524). จิตวิทยา จริยธรรม และจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร. (2531). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา. วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.

- เตือนใจ ชันดีสิทธิ์. (2535). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้าทายของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคเหนือ
สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. ป.กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
นเรศวร, 2535. อัดสำเนา.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). การจูงใจเพื่อผลงาน. นครปฐม : โรงพิมพ์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2528). อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยต่อผลงาน
โภชนาการของสถานีนอนามัย ในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (บริหารการจัดการ) กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- เทพนม เมืองแมน. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- เม่งน้อย ศรีวรรณบุญ. (2535). สภาวะการขาดแคลนกำลังคนในราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
ก.พ. ม.ป.พ.
- บัญชา แก้วเกตุทอง. (2533). ผู้นำการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้ว.
- บรรหาร ราชมณี. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความหวังในงานกับ
ความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตศึกษา 3 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (2546). แผนวิสาหกิจ. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.
- บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (2545). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฉบับ พ.ศ. 2545
(ปรับปรุงใหม่). บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.
- บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (2545). 5 ทศวรรษ วิทยุการบินแห่งประเทศไทย . บริษัท วิทยุ
การบินแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ปฐม นิคมมานนท์. (2524). สังคมกับการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- ประสาธ อิศรปรัชดา. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : กราฟิการ์ท.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). ทศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย, กรุงเทพฯ : สำนัก
พิมพ์พิรพชนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2535.
- ปลายมาศ ขุนภักดี. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลศูนย์
และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
มหิดล. อัดสำเนา.
- ปิฎกธรรณ ชูตังกร. (2533 : 26 — 25). ความสัมพันธ์ของความเหนื่อยหน่ายกับความคาดหวังในความสำเร็จ
ของอาจารย์ พยาบาลประจำการ, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2526). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- พุดิชาขย กิตติมาวิกรม. (2537 : 58 — 61). ขวัญในการปฏิบัติงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). ปริญา
นิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2530 : 60). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏ
สวนสุนนิต.
- มนูญ คนะวัฒน. (2525). จิตวิทยาพัฒนาชีวิต. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์การพิมพ์.
- ผอบเชียร วงศ์ภักดี. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมธนาคารพาณิชย์ไทย.
ปริญาณิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. อัดสำเนา.
- วิจิตร อาวะกุล. (2528). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นดิงเฮาส์การพิมพ์.
- วิรัตน์ ไวยกุล. (2524). ปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่. ปริญาณิพนธ์ กศ.ค. (พัฒนาศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิรินทร์ วงศ์สวัสดิ์. (2533). การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. อัดสำเนา.
- ศรีสมร พุ่มสะอาด. (2530). การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. ปริญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร อินธิเดชพงศ์. (2530). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหิดล. อัดสำเนา.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2524). การปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). หลักมนุษย์สัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพฯ : แพร์พิตยา.
- สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันเฒ. (2518). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : แพร์พิตยา.
- สุรชาติ ณ หนองคาย. (2533). “รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกาเลือกตั้งของครูมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด
หนองคาย” หนองคาย : ชมรมครูมัธยมหมวดวิชาสังคมศึกษาจังหวัดหนองคาย. หนองคาย :
ม.ป.พ.
- สุชาดา คำสุชาติ. (2536). แรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยา
นิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.

- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2529). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- สุชาดา ปภากจน์. (2539). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539
- สุวัฒน์ วัฒนวงษ์. (2533). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุพัฒนา เศษาดิวงส์ ณ อยุธยา. (2526). จิตวิทยา ของสตรี. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์ .
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติการพิมพ์.
- อรุณ รักธรรม. (2522 : 268). “การทดลองใช้ชุดการสอนเพื่อการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1” วารสารวิจัยสนเทศ. 13 (15) : 3.
- อุบล ภัศระ. (2536 : 19). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา : ปรินญาานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี พันธมณี. (2538). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดันฮ้อ.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- อารีย์ ไชยมงคล. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร
- Aluko. (1983). “Work Motivation and Preceptions Of Organizational Climate : A Nigerian Study,” Dissertation Abstracts Internatinal.
- Andreas, Burton G. (1970). Expenrimental Psychology. 2 nd ed., New York : John wiley & Sons.
- Almahboob, A.E. (1987). “ An investigation of the degree of job Satisfaction among university faculty in Saudi Arabian Universitie, ” Doctoral Dissertation, University of Pittsburg, 1987. Dissertation Abstracts Internationl, 48 (1987) : 1402 A.
- Beach, Dale S. (1965). Personal : The Management of People at Work. New York : MacMillan.
- Best, John W. (1968). Research in Education. 3ed. Eagle Wood Cliffs, N.G : Prentice Hall.
- Boles, Harlod W. and Davenpart, James A. (1975). Introduction to Educational Leadership. New York : Harper and Row.
- Chruden and Sherman. (1968). Personnel Management. 3 rd ed. Cincinati : South Western.
- Good, Cater V. Dictionary of Education. (1973). New York : McGraw — hill.
- Glueck, William F. (1982). Personnel : A Diagnostic Approach. 3 rd ed. Texas : Business Publication Inc.
- Hilgard E.R. (1967). Introduction to psychology. 3 d ed. New York : Harcourt, Brace & World, Inc.

- Hashemi, Alirega Shapur. (1985). "An Investigativn of Job Satisfaction amvng Faculty Members of a Lorge multe — Pupose university im Dallas — Fart Worth Metropleu (Tleos)," Deisertation Abstracts International. 46(5) : 1141- A; Noverber, 1985.
- Harriman, Phillp L. (1947). Dictionary Of Psychology. New York : The Philosophicol Library.
- Herzberg. (1959). Motivation and Hygiene Factors.
- Knootz, Harold. (1980). Management. 7 th ed. Tokyo : Mcgraw — Hill.
- Koerner, Beverly L. (1981). "Selected Correlates of job Performance of Commnucity Health Nurse," Nursing Research. 30 : January — February, 1981.
- Maslach, Christina and Susan Jackson. (1986). Maslach Burnout Inventory. New York : Consulty Psychological Press.
- Maslow, Abraham. (1954). Motivation and personality. New York : Harper & Row Publishers inc.
- Mcclelland , David. C (1953). The Achievement Motive. New York : Appleton Century Croffs. Inc.
- Muldary, Thomas W. (1983). Burnout and Health Professional : Manifestation and Management. New York : Appleton — Century — Crofts.
- Pigor & Myers Charles. (1973). Personal Administation. 7 th ed. New York : Mc Graw Hill Book Co.,
- Seagers, Paul W. (1961). Propose the School Building Code for Thailand. Indiana, Indiana University,P.

5 - 6

- Williams, Albert Edward. (April, 1993). "Motivation Assessment in Organizations : The Application of Importance — Performance Analysis" Dissertation Abstract international. 53(10) : 3673-3674.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/4854

วันที่ 18 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางยุพินธร โชติสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เวธนี กรีกทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์บรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางยุพินธร โชติสุข และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/ 7880

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางยุพินธร โชติสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางยุพินธร โชติสุข ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2878243 มือถือ 09-2341695



ที่ ศร 0519.12/ ๒๘๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางยุพินธร โชติสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางยุพินธร โชติสุข ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-2878243 มือถือ 09-2341695

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมี 5 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภายในที่ทำงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ท่านมีความคิดเห็น ความรู้สึก หรือการกระทำอย่างไร ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของท่าน คำตอบของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบต่อนานในทางลบแต่อย่างใด ในการตอบแบบสอบถามไม่ต้องลงชื่อของท่าน คำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริง ของท่านมากที่สุด โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณที่ร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

()

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างต่อไปนี้ให้ครบทุกข้อ ถ้าข้อความใดมีคำตอบให้เลือก
กรณাজัดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ปี
3. สถานภาพสมรส
 ☐ โสด ☐ คู่ ☐ หม้าย
4. รายได้/เดือน
 ☐ รายได้ประจำ (เงินเดือน)บาท
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ
 บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.....ปี
6. ระดับการศึกษา
 ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ลักษณะทางกายภาพ สถานที่ทำงานมีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย					
2.	สภาพห้องทำงานมีความเหมาะสม กับการทำงาน					
3.	ขนาดของห้องทำงานคับแคบ เกินไป เมื่อเทียบกับจำนวน พนักงาน					
4.	ภายในห้องทำงานเย็นสบาย อากาศถ่ายเทดี					
5.	สภาพห้องทำงานมีกลิ่นรบกวน					
6.	การจัดแบ่งบริเวณต่างๆ ภายใน หน่วยงานเป็นสัดส่วน มีความ เหมาะสม					
7.	สถานที่ทำงานของท่านแบ่งเป็น สัดส่วนมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัด เก็บเอกสารต่างๆ ได้					
8.	อุปกรณ์และเครื่องมือใช้ในการ ทำงานมีสภาพที่ดีเหมาะสมกับ การใช้งาน					
9.	อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ ที่ช่วย ในการทำงานมีจำนวนน้อย เมื่อ เทียบกับจำนวนพนักงาน					
10.	อุปกรณ์เครื่องถ่ายเอกสาร ที่ ช่วยในการทำงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน					
11.	ท่านได้รับความสะดวกในการ ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
2.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน					
3.	ข้าพเจ้ามีเพื่อนสนิทที่สามารถปรึกษาด้านการทำงานและด้านส่วนตัวได้					
4.	เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือ					
5.	เพื่อนร่วมงานปลอบโยนข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้ามีความกลัดกลุ้มใจ					
6.	กิจกรรมที่ข้าพเจ้าจัดขึ้นมักได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
7.	ข้าพเจ้ามีความสนิทสนมและเป็นกันเองในระหว่างเพื่อน					
8.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
9.	ท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับ เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
10.	ท่านเป็นผู้มีไมตรีจิตต่อเพื่อนร่วม งาน					
11.	ท่านชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- จริงที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้ บังคับบัญชา					
1.	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ งานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					
2.	ท่านมีสัมมาคารวะต่อผู้บังคับบัญชา					
3.	ท่านปรึกษาผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
4.	ท่านเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้ รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี					
5.	ท่านหลีกเลี่ยงการพบปะผู้บังคับ บัญชา					
6.	ท่านละเลยการปฏิบัติตามระเบียบ วินัย เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตรา อย่างเคร่งครัด					
7.	ท่านขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน					
8.	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง					
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมต่อพนักงานเท่าเทียมกัน					
10.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน					
11.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
12.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาปัญหาส่วนตัว					
13.	ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ด้านลักษณะที่ปฏิบัติ					
1.	ท่านมีความพอใจในลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่					
2.	ท่านพอใจที่ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3.	ท่านไม่พอใจงานที่ท่านทำอยู่เพราะไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
4.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
5.	ท่านพอใจงานที่ท่านทำเพราะเหมาะสมกับบุคลิกภาพ					
6.	ท่านพอใจงานที่ท่านทำเพราะเหมาะสมกับความสามารถ					
	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7.	งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
8.	ผลงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ					
9.	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เป็นประจำ					
10.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อในระดับที่สูง					
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
11.	ความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
12.	เพื่อนร่วมงานของท่านขอความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับเรื่องงานเสมอ					
13.	ผู้บังคับบัญชามักชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
14.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน ท่านประสบความสำเร็จในการ ทำงานตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน					
15.	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ ของงาน					
16.	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็น ในการแก้ปัญหาการทำงานได้ อย่างอิสระ					

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางคำอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

- ตอนที่ 1 แสดงคำอำนาจจำแนกรายชื่อของเครื่องมือตอนที่ 2 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 2 แสดงคำอำนาจจำแนกรายชื่อของเครื่องมือตอนที่ 3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 3 แสดงคำอำนาจจำแนกรายชื่อของเครื่องมือตอนที่ 4 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 4 แสดงคำอำนาจจำแนกรายชื่อของเครื่องมือตอนที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1.	2.99
2.	3.26
3.	3.58
4.	3.03
5.	3.74
6.	3.78
7.	5.95
8.	3.91
9.	3.08
10.	3.96
11.	4.04

ค่าความเชื่อมั่น = .8931

ตารางที่ 2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1.	4.15
2.	3.73
3.	5.56
4.	3.56
5.	6.73
6.	3.05
7.	8.06
8.	4.16
9.	4.44
10.	7.20
11.	3.74
12.	3.15
13.	5.26

ค่าความเชื่อมั่น = .8729

ตารางที่ 3 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1.	3.48
2.	6.45
3.	5.77
4.	2.80
5.	7.61
6.	3.75
7.	10.79
8.	4.16
9.	6.93
10.	6.08
11.	4.16

ค่าความเชื่อมั่น = .8624

ตารางที่ 4 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1.	3.49
2.	3.73
3.	5.56
4.	2.55
5.	6.14
6.	2.60
7.	4.83
8.	2.30
9.	5.98
10.	10.04
11.	2.40
12.	4.05
13.	6.00
14.	5.07
15.	6.70
16.	3.03

ค่าความเชื่อมั่น = .8624

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางยุพินธร โชติสุข
วัน เดือน ปีเกิด	30 กันยายน 2507
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา จังหวัดอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	24/87 หมู่ที่ 2 ซอยเพชรเกษม 112 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด 102 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร ถนนนางลิ้นจี่ กรุงเทพมหานคร 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2520	ประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสารวิทยา
พ.ศ. 2523	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสารวิทยา
พ.ศ. 2526	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. การขาย) โรงเรียนครูณพิทยาพนิชยการ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2529	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส. การเงินการธนาคาร) โรงเรียนครูณพิทยาพนิชยการ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2531	ปริญญาตรี (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร