

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

สารนิพนธ์

ของ

นาย กฤษณ์ เทียนสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2546

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

บทคัดย่อ

ของ

นาย กฤษณ์ เทียนสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2546

กฤษณ์ เทียนสุวรรณ. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอกชน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 100 คน เป็นพนักงานชาย 24 คน เป็นพนักงานหญิง 76 คน ที่ได้มาจากการคัดเลือกอย่างเฉพาะเจาะจงจากประชากรเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลด้านส่วนตัว แบบสอบถามบุคลิกภาพ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ *Pearson Product Moment Correlation, t-test, F-test, Multiple Correlation* และ *Stepwise Regression Analysis*

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านส่วนตัว ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง และด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับรายได้และบุคลิกภาพ

3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ และ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.881 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=34.607$) มีความผันแปรร่วมกัน 77.60 % และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.209

4. สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- 4.1 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในรูปคะแนนดิบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน = $0.695 + (-0.154) \text{ เพศ} + 0.008 \text{ อายุ} + (-0.025 \text{ ระดับการศึกษา}) + 0.128 \text{ สถานภาพการสมรส} + 0.000 \text{ รายได้} + (-0.012 \text{ ประสบการณ์ในการ}$

ปฏิบัติงาน) + 0.191 ระดับ ตำแหน่ง + (-0.006 บุคลิกภาพ) + 0.867 บรรยากาศในการ
ปฏิบัติงาน

4.2 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในรูป
คะแนนมาตรฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน = (-0.157 เพศ) + 0.096 อายุ + (-0.033 ระดับการศึกษา) +
0.137 สถานภาพการสมรส + 0.022 รายได้ +
(-0.129 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) + 0.183 ระดับ
ตำแหน่ง + (-0.125 บุคลิกภาพ) + 0.786 บรรยากาศในการ
ปฏิบัติงาน

*VARIABLES RELATED TO WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES OF
A PRIVATE ORGANIZATION*

AN ABSTRACT

BY

MR. KRIT TEINSUWAN

*Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University*

May 2003

*Krit Teinsuwan. (2003). Variables Related to Work Motivation of Employees of A Private Organization in Changwat Pathumthani. Master Project, M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Graduate School : Srinakharinwirot University.
Master Project Advisor : Prof. Dr. Pongpan Kirdpitak.*

The purpose of this research was to investigate variables related to work motivation of employees of a private organization in Changwat Pathumthani. The population of the study were 400 employees of a private organization in Changwat Pathumthani. The subjects of 100 employees were purposively selected from the population. The research instruments were a personal information questionnaire, a personality questionnaire and a work motivation questionnaire. The data were analyzed by Pearson product moment correlation, t-test, F-test, multiple correlation and stepwise regression analysis.

The research findings were as follows :

- 1. The employees' work motivations were average.*
- 2. Statistically significant positive relationships were found between the employees' work motivations and their gender, age levels, educational levels, marital status, work positions, and work atmosphere at 0.01 level. In this study, the employees' work motivation scores were significantly correlated to their work experiences at 0.05 level but did not have significant correlation with their income and personality.*
- 3. The correlation between the employees' genders, age levels, educational levels, marital status, income, work experiences, work positions, personalities and work atmosphere was shown by the Multiple R statistic of 0.881 and significant at 0.01 level, with 77.60% of the variability in work motivation predictable from the stated variables.*
- 4. The following equations proved to be statistically significant predictors of work motivation of the employees at 0.01 level :*

4.1 In term of raw scores

$$\begin{aligned} \text{work motivation} = & 0.695 + (-0.154) \text{ genders} + 0.008 \text{ age levels} + (-0.025 \text{ educational} \\ & \text{levels}) + 0.128 \text{ marital status} + 0.000 \text{ income} + (-0.012 \text{ work} \\ & \text{experiences}) + 0.191 \text{ work positions} + (-0.006 \text{ personalities}) + \\ & 0.867 \text{ work atmosphere} \end{aligned}$$

4.2 Interm of standard scores

$$\begin{aligned} \text{work motivation} = & (-0.157 \text{ genders}) + 0.096 \text{ age levels} + (-0.033 \text{ educational levels}) + \\ & 0.137 \text{ marital status} + 0.022 \text{ income} + (-0.129 \text{ work experiences}) + \\ & 0.183 \text{ work positions} + (-0.125 \text{ personalities}) + 0.786 \text{ work} \\ & \text{atmosphere} \end{aligned}$$

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะไม่วันประสบผลสำเร็จลงได้ ถ้าหากไม่ได้รับความกรุณาอย่างสูงสุดจาก ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัย โดยกรุณาให้แนวคิดและแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ให้กำลังใจและคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา คุณช่วยเหลือ แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้มาอย่างต่อเนื่องจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในพระคุณของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วันเพ็ญ พงศ์ประยูร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ เป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและตรวจแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ คุณเชาวลิต เทียนสุวรรณ และพนักงานบริษัทเอกชน ที่ได้ให้ความสำคัญและร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณสำหรับคุณจารุวรรณ พิชิตศศิธร พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ที่เป็นกำลังใจมาโดยตลอด เป็นพลังสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ท้ายสุดนี้ ขอน้อมระลึกถึงพระคุณของคุณพ่อและคุณแม่ คุณอา คุณย่า ที่ได้อบรมเลี้ยงดูส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

กฤษณ์ เทียนสุวรรณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
บุคลิกภาพ	25
ตัวแปรด้านส่วนตัว	31
ตัวแปรด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	33
บริษัทเอกชน	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
วิธีการสร้างเครื่องมือ	39
การหาคุณภาพเครื่องมือ	43
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย	46
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	57
บทย่อ	57
ความมุ่งหมายของการวิจัย	57
ขอบเขตของการวิจัย	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
สรุปผลการวิจัย	59
อภิปรายผลการวิจัย	60
ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	70
ภาคผนวก ก. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	71
ภาคผนวก ข. คุณภาพของเครื่องมือ	79
ประวัติของผู้วิจัย	90

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และบุคลิกภาพ.....	48
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในแต่ละด้าน.....	50
3	ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ และบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน.....	52
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน.....	53
5	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนเป็นเกณฑ์	54
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่สามารถทำนาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	55
7	ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน.....	56
8	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) เป็นรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน (ข้อความนี้เป็นจริงมาก น้อยเพียงใดในหน่วยงานของท่าน)	80
9	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) เป็นรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน (ข้อความนี้ทำให้ท่าน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด).....	81
10	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) เป็นรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทเอกชน.....	83

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในด้านการอุทิศตน ให้กับงานของพนักงาน.....	84
12	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในด้านความสามัคคี ของพนักงาน.....	84
13	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในด้านการสนับสนุน การฝ่ายบริหารและพนักงานบริษัทเอกชน.....	85
14	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านความเป็นตัว ของตัวเองของพนักงาน.....	85
15	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	86
16	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านความกดดัน ในการปฏิบัติงาน.....	86
17	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านความชัดเจน ในนโยบายการปฏิบัติงาน.....	87
18	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านกฎระเบียบ ในการควบคุมการปฏิบัติงาน.....	87
19	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน.....	88
20	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านสภาพแวดล้อม ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน.....	88

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แสดงรูปแบบของการงูใจ	12
2	ลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์	17
3	แสดงแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก	19
4	แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงงูใจของมาสโลว์และเฮอรัชเบิร์ก.....	20

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสังคมปัจจุบันได้เปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรม มาสู่สังคมอุตสาหกรรม มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ก้าวสู่กระแสเศรษฐกิจโลก ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจแบบเสรี ซึ่งมีการแข่งขันสูง จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจเช่นนี้ ทำให้จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมทั่วประเทศขยายตัว เฉลี่ยร้อยละ 3.3 ในปี 2530-2534 โดย ณ สิ้นปี 2534 มีโรงงานอุตสาหกรรมทั่วประเทศเปิดดำเนินการ 102,723 โรง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2536 : 17)

ในการดำเนินการของภาคเอกชนนั้น การผลิตภาคอุตสาหกรรมนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศมากที่สุด โดยสัดส่วนต่อผลิตภัณฑ์ของรวมในประเทศ (GDP) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี นับตั้งแต่ปี 2527 เป็นต้นมา (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2536:12)

แม้ว่าหน่วยงานภาคเอกชนและบริษัทในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ จะทวีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมากขึ้นดังกล่าวก็นั่น แต่พบว่าหน่วยงานเหล่านั้นต่างก็มีปัญหาทางด้านการทำงาน เช่น การลาออกจากงานของพนักงานในระดับต่างๆ พนักงานในหน่วยงานมีการโยกย้ายงานบ่อย นอกจากนี้ยังมีปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ปัญหาพนักงานขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ขาดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีพฤติกรรมการทำงานไปวันๆ โดยไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ส่งผลเสียหายต่อบริษัทและเศรษฐกิจของชาติได้ ซึ่งนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมท่านหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า “ปัญหาในการบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมทุกแห่งทุกกรณี ถ้าหากจะปัญหาให้ลึกลงไปถึงรากเหง้าของปัญหาแล้วเราจะพบว่าปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นจากคนทั้งสิ้น” (จันทน์ สมประสงค์, 2536:3)

การทำงานในองค์กรที่มีปริมาณงาน และพนักงานในองค์กรมาก ต้องอาศัยการทำงานที่มีจุดหมายร่วมกัน นั่นคือการใช้กฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ เพื่อทำให้งานต่างๆ บรรลุจุดหมาย ส่วนพนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์กรแต่ละคนย่อมมีความต้องการติดตัวมาด้วย เมื่อพนักงานเข้ามารับหน้าที่ก็หวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่เป็นความพอใจ และทำงานอยู่ต่อไปตราบเท่าที่เขายังมีความพอใจ สำหรับองค์กรเองก็มีความต้องการเช่นเดียวกัน โดยแสดงออกมาเป็นนโยบาย เป้าหมาย ระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล

ในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกระดับ มีความสำคัญต่อผลผลิต ซึ่งได้แก่ สินค้า และบริการ การจำหน่ายและการขายบริการ อันเป็นผลกำไร หรือผลประโยชน์ที่จะทำให้ธุรกิจนั้น มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง จะดำเนินการอย่างไรที่จะให้พนักงานทุกระดับปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การใช้จิตวิทยาจึงให้

พนักงานทุกระดับปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จะอำนวยความสะดวกให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ (กั้ววล เทียนกันท์เทศน์. 2536:408)

องค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงานก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน (*Motivation at Work*) การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของพนักงานเอง ก็จะมีผลต่อการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (ปรียาพร วาห์อนุตร โรจน์. 2535:105)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.2528:1) องค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้อำนวยต่อการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และบทบาทของผู้นำที่ดี (สุภรณ์ ศรีพล.2519:1) การปฏิบัติงานโดยทั่วไปผู้บริหารจะเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดหมายที่ต่อเมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ เพราะความต้องการดังกล่าวนี้ จะเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ มีความคิด ความหวัง และความภูมิใจ (จารุวรรณ เสวกสุวรรณ.2518:16-17) การที่จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรนั้นๆ ถ้าองค์กรใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก เพราะการจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นการสร้างส่วนประกอบเพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากปฏิบัติงาน ทุ่มเทความสามารถเพื่องาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ส่วนแมคเคลแลนด (สงวน สุทธิเลิศอรุณ.2525:134-135 ; อ้างอิงจาก McClland. 1961:402) กล่าวว่าลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมที่กล้าเสี่ยงตัดสินใจเด็ดเดี่ยว กระตือรือร้น รับผิดชอบต่อตนเอง ทะเยอทะยาน รู้จักวางแผน และมีเอกลักษณ์เฉพาะตน และเฮอร์แมน (Herman. 1970:354-355) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงไว้คือ มีความทะเยอทะยาน มีความเพียรพยายามไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น มีความคาดหวังในระดับสูง มีความอดทนในการทำงานที่ยากๆ ได้เป็นเวลานาน ตระหนักถึงความสำคัญของเวลาที่ล่วงเลยไปทุกขณะ คำนึงถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต ต้องการงานเพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบอยู่จนกว่าจะแล้วเสร็จ

สตีลส์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter.1977:211) กล่าวว่า “บุคคลที่มีความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของคน” องค์ประกอบอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อีก ดังที่ คูเปอร์ (อังคณา โกสิยัสวัสดิ์.2534:27 ; อ้างอิงจาก Cooper.1958) กิลเมอร์ (ศรีเรือน โกศลวัฒน์.2527:21-22 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1966) เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2539:54-61) และสุพัตรา สุภาพ (2536:138-140) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยที่จะก่อให้เกิด ความพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องตรงกับความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี เช่น วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานสภาพห้อง ทำงาน แสง เสียง เป็นต้น ส่วน เฟรนซ์ (อังคณา โกสิยัสสวัสดิ์.2534:28 ; อ้างอิงจาก French : 1964) และสุพัตรา สุภาพ (2536:138-140) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารงานของผู้บริหาร ต้องใช้ระบบให้ความเป็นธรรมกับทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพื่อให้บุคคลในองค์กรเกิดความ พื่อใจในการทำงาน และฟรายด์ แลนเดอร์ และฟิคเกอร์ (1968:195) กล่าวว่าบุคคลในองค์กรยัง ต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้มีส่วนร่วม ทำให้เกิดความภูมิใจในองค์กร ซึ่งความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับฟิคเกอร์ และไมเออร์ส (1981:116) เกสินี หงส์นันท์ (2518:130-131)และเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ(2529:54-61)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่สำคัญคือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น โดยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ พฤติกรรมต่างๆ ของผู้ร่วมงานผู้บริหาร ซึ่งเป็นผลมาจากโครงสร้าง และกระบวนการภายในองค์กร และมักจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน จากการศึกษาของวิลเลียม (Williams. 1993: 367) พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน จะทำให้การปฏิบัติงานต่างกัน

ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลใดมีความพอใจในการทำงานสูงจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอีกด้วย จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญที่จะสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร (อังคณา โกสิยัสสวัสดิ์. 2524:26 ; อ้างอิงจาก Davis and Newston.1985)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งดำเนินการอยู่ในประเทศไทยมาตั้งแต่ปี 2525 มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิต พัฒนา และจำหน่ายอุปกรณ์เกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากการเป็นการทำงานที่ต้องประสบกับสภาวะเร่งรีบ มีความเปลี่ยนแปลงปรับตัวเพื่อให้ทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลกธุรกิจ ซึ่งมีการแข่งขันสูง ปัญหาที่พบในขณะนี้คือ ปัญหาเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ เช่น จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ไม่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเพิ่มจำนวนมากขึ้น และปัญหาเกี่ยวกับการเข้า และออกจากงานของพนักงาน จากปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อบริษัท ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพนักงานในฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นกำลังสำคัญในการผลิตผลิตภัณฑ์

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต เพื่อที่จะหาแนวทางพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น และประสบความสำเร็จอันนำไปสู่ความอยู่รอดและ ก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัวและตัวแปรด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวและตัวแปรด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้พนักงานบริษัทเอกชนได้ปรับปรุงตนเองทางด้านการปฏิบัติงานและจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมให้พนักงานบริษัทเอกชนเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งจะส่งผลให้โอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และประสิทธิภาพขององค์กรสูงยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็น พนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน
2. กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านการผลิต ในสายงานประกอบชิ้นส่วนของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และหัวหน้างานจำนวน 100 คน เป็นเพศชาย จำนวน 24 คน และเพศหญิง 76 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างเฉพาะเจาะจงจากประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.1.4 สถานภาพการสมรส

3.1.1.5 รายได้

3.1.1.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.1.7 ระดับตำแหน่ง

3.1.1.8 บุคลิกภาพ

3.1.2 ตัวแปรด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้พนักงานบริษัทเอกชนมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังรายละเอียดในด้านต่างๆ ต่อไปนี้

1.1 ด้านการอุทิศตนให้กับงานของพนักงานบริษัทเอกชน

1.2 ด้านความสามัคคีของพนักงานบริษัทเอกชน

1.3 ด้านการได้รับการสนับสนุนการฝ่ายบริหารและพนักงานบริษัทเอกชน

1.4 ด้านความเป็นตัวของตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชน

1.5 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

1.6 ด้านความกดดันในการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านความชัดเจนในนโยบายการปฏิบัติงาน

1.8 ด้านกฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงาน

1.9 ด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านส่วนตัว

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงานบริษัทเอกชน และสภาพโดยทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 เพศ หมายถึง เพศหญิงและเพศชายของพนักงานบริษัทเอกชน

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันเป็นปีของพนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

2.1.2.1 ต่ำกว่า 25 ปี

2.1.2.2 ตั้งแต่ 25-34 ปี

2.1.2.3 ตั้งแต่ 35-44 ปี

2.1.2.4 ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

2.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาตามหลักสูตรที่สำเร็จของ
พนักงานบริษัทเอกชน แบ่งเป็น 3 ระดับได้แก่

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรี

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชน
ได้แก่

2.1.4.1 โสด

2.1.4.2 คู่

2.1.4.3 หม้าย

2.1.5 รายได้ หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานบริษัทเอกชน
ได้แก่

2.1.5.1 ไม่เกิน 6,000 บาท

2.1.5.2 6,001-8,000 บาท

2.1.5.3 8,001-10,000 บาท

2.1.5.4 10,001-13,000 บาท

2.1.5.5 13,000 บาทขึ้นไป

2.1.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาในการทำงานที่
ทำให้เกิด ความสามารถในการทำงาน ได้แก่

2.1.6.1 จำนวนปีที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเป็นปีที่นับตั้งแต่
เริ่มทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่

(1) 0-5 ปี

(2) 6-10 ปี

(3) 11-15 ปี

(4) 16-20 ปี

(5) 21 ปีขึ้นไป

2.1.7. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งในปัจจุบันของพนักงาน
บริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ได้แก่

2.1.7.1 พนักงาน

2.1.7.2 หัวหน้างาน

2.1.8 บุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของพนักงานบริษัทเอกชนต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้มีความแตกต่างของ บุคคลอื่น แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1.8.1 บุคลิกภาพแบบ เอ หมายถึง เป็นบุคลิกภาพของคนที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าวโกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย

2.1.8.2 บุคลิกภาพแบบ บี หมายถึง บุคลิกภาพของคนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่หวังผล สัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบการฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ อดทนรอคอยได้

2.2 ตัวแปรด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.2.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทอากาศภายในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณพนักงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในที่ทำงาน การดูแลความสะอาดในสถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ เช่น เสียง ฝุ่นละออง หนู แมลงสาบ เป็นต้น

2.2.2 วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องถ่ายคิจิตอล กระดาษ และอื่นๆ มีจำนวนเพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ความทันสมัย และคุณภาพการใช้งาน

2.2.3 อัตราพนักงาน ได้แก่ ปริมาณพนักงานที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ การจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงานที่สอดคล้องกับปริมาณงาน

2.2.4 การบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ความคิดของพนักงานที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงาน และนโยบายของผู้บริหารในการบริหารงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว และตัวแปรด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

บทที่ 2

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทเอกชน

1. เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่งคือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ (Andreas, 1970:505) มีผู้ที่ให้ความหมายของ แรงจูงใจไว้หลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มียุทธพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น (Harriman, 1947:226) นอกจากจะช่วยกระตุ้นทำให้มนุษย์เคลื่อนไหว และกระทำกิจกรรมต่างๆ แล้วยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (Berelson and Steiner, 1964:240) ส่วนแซนฟอร์ด และไรท์แมน (Sanfors and Wrightman, 1970:189) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางอย่าง สติร์ล และพอร์เตอร์ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาสภาพพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่ส่วนอดซ์ (Knootz, 1980:634) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อีกแนวหนึ่งว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นเพื่อ

พยายามให้ได้มาสิ่งที่ต้องการหรือเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายแรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมา

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

1.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างหนึ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom, 1970:10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็น ความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม, 2522:268) นอกจากนี้ เมอร์เรย์ (Murray, 1961:91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำ สิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนาหรือ แนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และ เมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจและเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก(ทรงศักดิ์ศรีภาพสินธุ์, 2523:2)บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอ-ทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Lindgren,1976:31-34)

1.1.3 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

กิตติมา ปริศิฉิลก (2529:174) ได้ระบุถึงประโยชน์ของการจูงใจดังนี้

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

สุพัตรา สุภาพ (2536:125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงาน ไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยสามัคคี ดังที่ว่า พลั สงมสุส สามัคคี

3. สร้างกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ตลอดจนเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความ สุขกาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร อันก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร บุคลากรมีความผูกพันและศรัทธาต่อองค์กร ตลอดจนทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

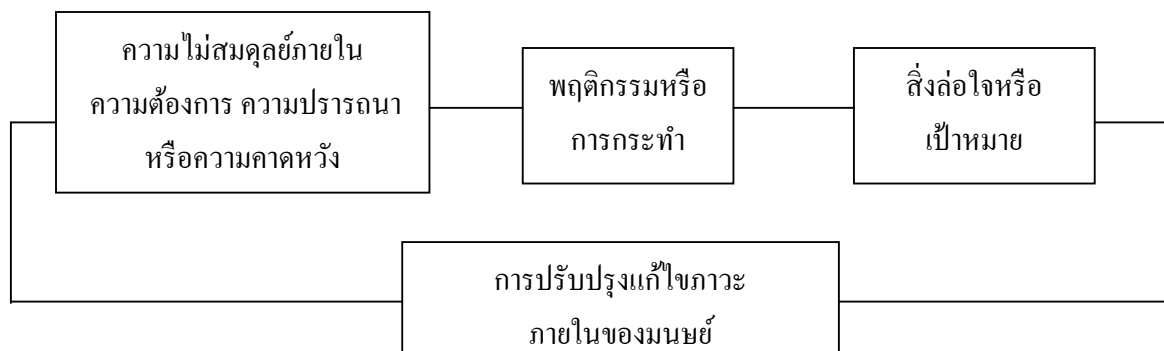
แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลงด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มาก มีผู้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายแบบ เช่น ถ้าแบ่งตามเหตุผลเบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมจะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำโดยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้น เป็นรางวัลอยู่แล้วในตัวเองและแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่ นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย (วารินทร์ สายโฮมเอื้อ และสุณีย์ ชีรดากร. 2522:66) นอกจากนี้การที่จะเกิดแรงจูงใจในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือ หมู่ คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น(Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ (Luthans. 1980:150)

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

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรม
3. เป้าหมาย
4. การป้อนกลับ

เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่นๆแทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการมนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอ หรือจนกว่าจะพอใจ โดยแสดงรูปแบบของการจูงใจดังกล่าวไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงรูปแบบของการจูงใจ

ที่มา : Steere and Porter. (1979) : 6

จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นขบวนการคือเมื่อมนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือ แรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivator) ตามที่ต้องการ

สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ชรูดินและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968:306-309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล
2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เชิญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

ก. สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข. สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์อื่นๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่มีเงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานสวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้วผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนสนมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย (Negro,1969:201)

ดังนั้น สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากผู้อื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุด กับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีที่มีกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือ ความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน (Bamard.1974:142-148)

จะเห็นได้ว่าวิธีการจูงใจของบาร์นาร์ด นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็น เงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานอันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย ส่วนไมเออร์ส(Myers.1970:124) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงการวางแผนเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้
 - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
 - 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
 - 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
 - 3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานลักษณะนี้ จะต้องสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31-38) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์ส ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้” อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path- Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้ามีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย ถ้ามีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็น ช่วง ๆ ไม่มีสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอ ในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจ ที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

พิคอร์ส และ ไมเออร์ส (Pigors and Myers, 1981:116) ยังเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วย องค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลย์
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของยูซอม ได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทย พอสรุปได้ดังนี้ (เกศินี หงสนันท์, 2518: 130-131)

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อันหมายถึง การทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
 6. การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด
 7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
 8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
 9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น
- ดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

1.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ

ในบรรดาทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจทั้งหมดนั้น มีทฤษฎีในกลุ่ม Content Theory ที่มีเนื้อหาสามารถอธิบายถึง “ความต้องการ” และ “การจูงใจบุคคล” ในการทำงานที่สำคัญอยู่ 2 ทฤษฎี ที่จะนำมากล่าวโดยสังเขป คือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow, 1954:158) ได้ทำการแบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 ระดับ คือ

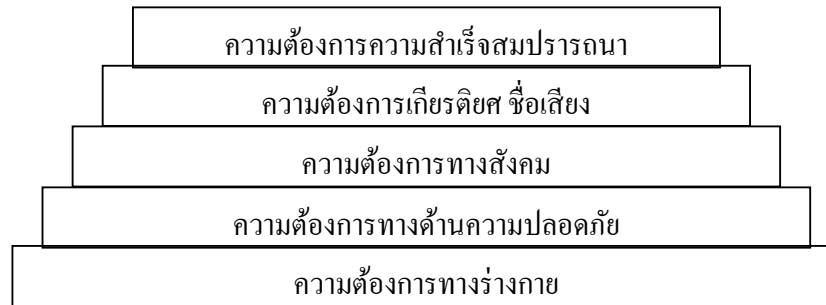
1.1 Lower -Order Needs ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ

1.2 Higher -Order Needs ได้แก่ ความต้องการ มีหน้ามีตา และความเคารพนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ มาสโลว์ได้ทำการแยกแยะความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับขั้น โดยตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้องเป็นความต้องการ ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ในขณะที่ความต้องการลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับขั้นสูงต่อไปก็จะตามมาแต่หากบุคคลรู้สึกว่าการต้องการในลำดับขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วนั้นถูกกระทบ กระเทือนก็จะหันกลับมาคิดถึงความต้องการในลำดับขั้นนั้นอีก

โดยมาสโลว์(Maslow,1954:158)ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า
Mierarchy Of Needs ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
ที่มา : *Maslow. (1954) : 153*

2. ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกัน อย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน (The Motivation -Hygiene Theory) เฮอร์ซ เบิร์ก (Herzberg. 1659 : 45-49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตสเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านการงานของ บุคคลสามารถจำแยกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮอร์ซเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ(Recongnition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำท่ายความสามารถ ก่อให้เกิดความริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยค่าจูน” (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงาน หรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนที่ทำงานไม่ดี (Hyrtzberg, 1959 :98) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Of Growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึง การที่บุคคลที่มีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

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

4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Intersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

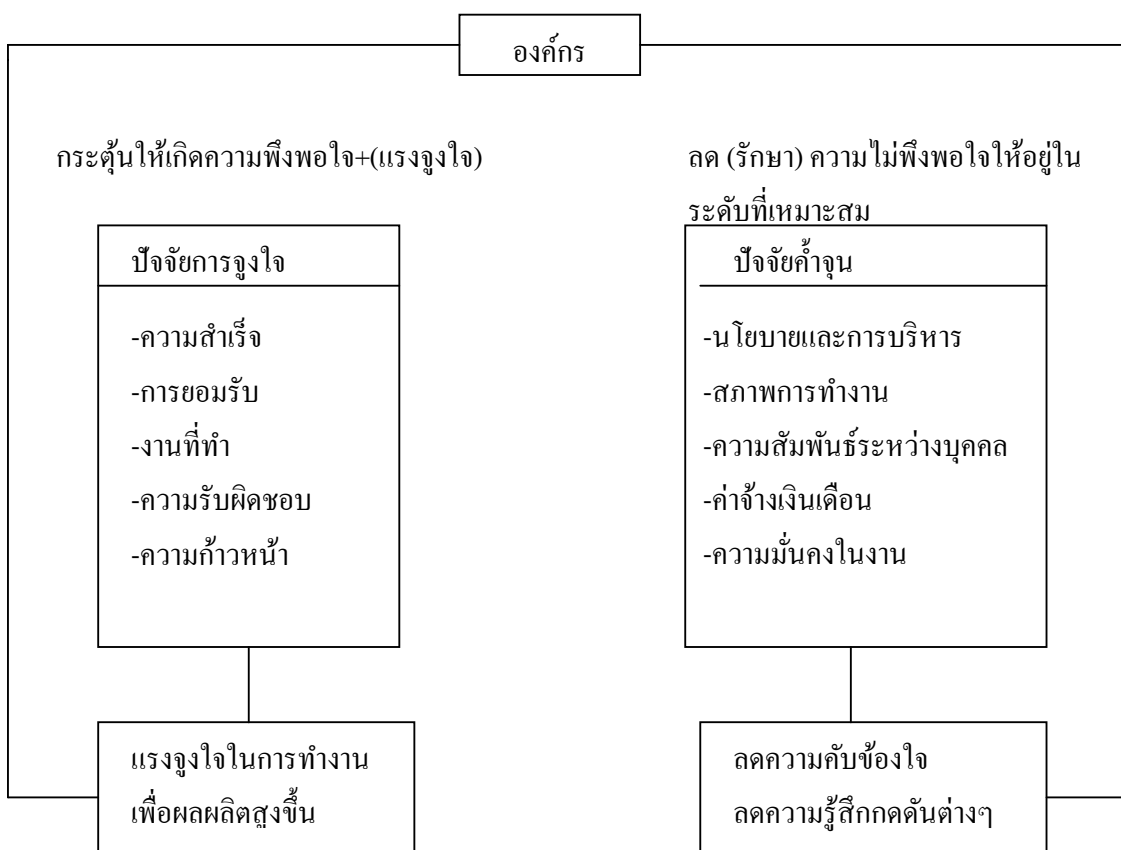
7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัด การและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่กายภาพที่จะ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors In Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะ บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัว ต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในงาน ความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor - Technical) หมายถึง ความรู้สึกความ สามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจ หรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ ลูกน้อง



ภาพประกอบ 3 แสดงแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ที่มา : พยอม วงศ์สารศรี. (2530) : 60

1.1.6 การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีองค์ประกอบปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก มีความสัมพันธ์และความคล้ายคลึงกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาสโลว์ เสนอว่าความต้องการขั้นสูงจะไม่เกิดขึ้นตราบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่นเดียวกับที่เฮิร์ซเบิร์ก สรุปว่า องค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายเลย ตราบเท่าที่องค์ประกอบจูงใจยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองอย่างดีพอสมควร (วุฒิชัย จานง .2525 :10;เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522: 100)ดังแสดงในภาพประกอบ 4

ทฤษฎีของมาสโลว์	ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก
ความต้องการ ความสำเร็จ	ลักษณะงาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้า การยกย่อง
ความต้องการการเกียรตินิยม ชื่อเสียง	ปัจจัยจูงใจ
ความต้องการทางสังคม	สถานภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การควบคุมบังคับบัญชา
ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย	นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
ความต้องการทางร่างกาย	ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมของงาน เงินเดือน

ภาพประกอบ 4 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์และเฮิร์ซเบิร์ก

ที่มา : (Davis. 1985 :77 ; สมยศ นาวิกาน. 2521 : 70)

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีแรงจูงใจ ของ เฮิร์ซเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะในการนำมาใช้กับกลุ่มที่มีความรู้ เพราะถือว่าบุคคลกลุ่มนี้ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน หรือปัจจัยจูงใจมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้มีศักยภาพ ที่จะจูงใจโดยปัจจัยจูงใจได้ (เทพพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ. 2529 : 56 ; Myer. 1970:1-16 ; Davis. 1985 : 76) นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากร การบริหาร จำกัด และเหมาะกับองค์การที่ให้บริการทางสังคม เพราะแรงจูงใจตามแนวทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์กนี้หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในของเขต และอำนาจหน้าที่ของตน

โดยไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก (วุฒิชัย จ้านง.2525 :41; อรุณ รักธรรม. 2527:277 ; นิภา แก้วศรีงาม .2530:111)

1.2 การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 การวิจัยในประเทศ

กล้า ทองขาว (2523: 52-55)ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของ อาจารย์โรงเรียน สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของ อาจารย์สาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอิทธิพลมากน้อยตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่อ งานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางด้านการศึกษา จากชุมชน และสัมพันธ์ภาพระหว่างคณะอาจารย์

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529:59-65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนใน ปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับ รางวัล มีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจ ในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 168-174) แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการ ทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน และ อาจารย์ จำนวน 755 คน ผลการศึกษปรากฏว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัย กระตุ้นที่อยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ความ สัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่น ๆ ของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นแรงจูงใจและความพยายามพอใจใน การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการ นิเทศงาน และเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์ (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 :บทคัดย่อ)

ชนินทร์ เกตุขำ (2532 : 143-146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับ วิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็น ครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ ในด้าน จัดสายการบังคับบัญชา ด้านการมอบหมาย การปกครองบังคับบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับ

ครูอาจารย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการสนใจในด้านการมีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลการให้การยกย่องชมเชยและด้านการให้การยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อย สำหรับความคิดเห็นของครู อาจารย์ระหว่างโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ในทุกด้านรวมกันพบว่ามีความ เห็นไม่แตกต่างกัน

ขงยุทธ สุคนธปฎิภาค (2532:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วงอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน (Michael Beer.1970 : 10) มาศึกษาความพึงพอใจในงานและได้นำแนวคิดของเฮอริช เบิร์ก และคณะ มากำหนดเป็นกรอบในการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 10 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัย ได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 615 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู –อาจารย์ที่ทำการสอนทางด้าน ช่วงอุตสาหกรรม 6 สาขาวิชา ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วงอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง อยู่ในระดับสูง และครูช่วงอุตสาหกรรมเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 องค์ประกอบ ในระดับปานกลาง

2. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วงอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยภาคกลางมี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าไปตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

สุภาดา คำสุชาติ (2536 :66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของ พยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538: 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมตามทัศนคติของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า โดยรวมอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

1.2.2 การวิจัยในต่างประเทศ

เซอร์จิโอวันนี (ชนิทร์ เกตุจำ. 2532:50; อ้างอิงจาก Sergiovanni, 1967:249-260) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครู จำนวน 3,382 คน ที่ เมืองมอนโร มลรัฐนิวยอร์ก โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์สเบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิด ทัศนคติของครูมีสูง ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่ทำให้ครูมีทัศนคติต่ำ คือ สภาพแวดล้อมจากการทำงาน และสิ่งที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งอยู่ในระดับที่ครูสามารถยอมรับได้ คือ ความยุติธรรมจากการปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพที่ดีของที่ทำงาน

จอห์นตัน และ เบวิน (Johnston and Bavin, 1973 : 136-141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก โดยศึกษาจากประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎรแห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยสูงสุดได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับงานที่กระทำ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดความพอใจในงาน และสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงาน และการนิเทศงาน

แจ๊คสัน (Jackson . 1975: 7560-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะต้องศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจงานของผู้บริหาร ระดับกลางกับผู้บริหารระดับสูงกว่า โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง 337 คน ผลการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยสูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงานความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยต่ำใจ ซึ่งเป็นการสนับสนุน

ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยเชิงใจมากกว่าปัจจัยค่าเงิน แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยค่าเงินก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ฮอสแมนน์ และคนอื่น ๆ (Hausman and others. 1976 : 338-341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข พบว่า โครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

โคเมอร์เนอร์ (Koemer. 1981 : 43-48) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอนามัยชุมชน ได้แก่ ความพอใจในงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา และการรับรู้พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้มีเทศผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้มีเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติ

ชมิดท์ (Schmidt. 1975 : 7583 -A) ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นเกือบทุกปัจจัย คือความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกเว้นความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าเงิน ผู้บริหารไม่พอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน

แมนนิ่ง (สนธิ์ คชสิทธิ์. 2524 : 19 ; อ้างอิงจาก Manning. 1977) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำ เอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูงและการที่มี โอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญมากเป็นตัวการจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยค่าเงิน ส่วนปัจจัยค่าเงินของเฮิร์ชเบิร์กที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่า เป็นตัวค่าเงินและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ สำหรับอายุ ระยะเวลาการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพ และจุดมุ่งหมายในอนาคต ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยเชิงใจหรือปัจจัยค่าเงิน

เดอเรียนด้า (Dereinda. 1984 : 1267- A) ได้พบว่าความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก รายได้กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญต่อทุกลักษณะงาน ยกเว้นการเลื่อนตำแหน่งและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ส่วนสิ่งที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เงินเดือน

ฮิลล์ (Hill. 1984:94-A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพล ต่อความผูกพันกับหน่วยงาน

มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532:57-58; อ้างอิงจาก Mataheru.1985) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่าแรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด คือ สถานะของ อาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ กู๊ดสัน ซึ่งพบว่า เพศ อายุ และ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของ บุคคลในองค์กร การเสริมแรงจูงใจที่ดี จะทำให้นุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนเต็มความ สามารถ และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพ

“บุคลิกภาพ” นักจิตวิทยาและนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น onasatashi (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537:11-15 ; อ้างอิงจาก Anastasi. 1968:111) กล่าวว่าบุคลิกภาพ ของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ใน สิ่งแวดล้อมต่างกันอาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกันได้ หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมและพันธุกรรม เดียวกัน นอกจากนี้ ฮิลการ์ด และแอทกินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530:41; อ้างอิงจาก Hilgard and Atkinson. 1967:462) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคล และวิธีการ แสดงออกของพฤติกรรมของเขา ส่วน ออลพอร์ต (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537:11-15; อ้างอิงจาก Allport.1967:28) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพ เป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจ บุคคล และเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัย (Traits) ประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530:41; อ้างอิงจาก Ruch. 1953:29) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ตัวเราทั้งตัว หรืออวัยวะที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาและพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมานั้น เป็น

กระเจงกาทิสะทอนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลนั้นๆ และเชดศักดิ์ โฆวาสินธุ (2530:3) กล่าวว่ บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็น สิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น

จากความหมายของบุคลิกภาพ ดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะของบุคคลที่ แสดงออกมาด้าน การกระทำเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลเฉพาะตัว ซึ่งเกิดจากพันธุกรรมและ สิ่งแวดล้อม

2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530: 44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ประกอบด้วย พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1. พันธุกรรม สิ่งที่ยถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูงต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบาง ชนิด เช่น ตาบอดสี ศีรษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะทางกายเหล่านี้ เป็นอิทธิพลของ พันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2. สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของมนุษย์ทั้งพัฒนาการทางกายทางจิต และ บุคลิกภาพ คือ บุคคลอื่น ๆ รอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคน และ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมเป็นมนุษย์ คนอื่น ๆ นี้จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรมทางสังคม ของมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึง ระดับการพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจอันเกิด จากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ระยะสำคัญ ของพัฒนาการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตเด็กเป็นส่วนมาก

อริคสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 42 ; อ้างอิงจาก Erikson. 1959 : 88 -94) เชื่อว่ การ พัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์นั้น มิได้หยุดยู่แต่ในวัยเด็ก แต่จะพัฒนาลักษณะต่าง ๆ ของ บุคลิกภาพอย่างเป็นลำดับ ตลอดจนชีวิตของบุคคลแต่ละบุคคล

กาญจนา คำสุวรรณ (2524 : 194-195) กล่าวว่า ประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม และส่งผลต่อบุคลิกภาพนั้น แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกันหรือต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ประเพณีและคำสอนของ สังคมนั้น ๆ

2. ประสบการณ์เฉพาะตัวเป็นอิทธิพลที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากบิดา มารดา ผู้ปกครอง ที่ แตกต่างกัน มีผลให้แต่ละคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพไม่เหมือนกันผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูที่ เหมาะสม ได้รับความรัก เอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจ ก็จะพัฒนาบุคลิกภาพไปในทิศทางเหมาะสม มี ความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผลและมองโลกในแง่ดี ในขณะที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูปล่อยปละ

ละเอียดหรือเข้มงวด จะมีบุคลิกภาพไปในทิศทางตรงกันข้าม มีความก้าวร้าวไม่ไวใจคน หวาดระแวง และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสังคม

ฉลอง ภิมยรัตน์ (2531 : 29-30) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ มี 2 ปัจจัย ใหญ่ ๆ คือ

1. องค์ประกอบด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จาก พ่อ แม่ หรือ บรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้านรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาทและเลือด เป็นลักษณะที่ติดตัวมาแต่เกิด

2. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และสภาพวัฒนธรรม ประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และปรับตัวให้สมกับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนคนที่อยู่ใกล้ชิดองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลิกภาพของคนแตกต่างกัน

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่าอิทธิพลพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลให้มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

2.1.3 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 อันเนื่องมาจากนายแพทย์ โรเซนแมน (Rosenmam) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วย โรคหัวใจว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจาก ผู้ป่วยอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขา พบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรค หัวใจมานั่งตรวจนั้นจะมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบแก้วอี้เท่านั้น แสดงว่า คนไข้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแต่ ตรงขอบแก้วอี้ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่ง มักนั่งแก้วอี้แค่ตรงขอบแก้วอี้ จะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว น่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยง ต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่ปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้น พบว่า การมี โคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยที่เสี่ยง ต่อการเกิดโรคหัวใจ ดังนั้น เขาจึงใช้เวลานาน 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพผู้ป่วย โรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่าบุคลิกภาพชนิดหนึ่งเราใช้ชื่อว่าบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคคลที่มี บุคลิกภาพตรงกันข้าม เรียกว่า มีบุคลิกภาพแบบ บี การค้นพบบุคลิกภาพแบบ เอ นั้น ถือว่าเป็นการ ค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพของ เอ เป็นปัจจัยที่เสี่ยงกว่าปัจจัยกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบ ระหว่างผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูงกับคนที่มี บุคลิกภาพแบบ เอ แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะถือว่าเป็นปัจจัยที่เสี่ยงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ (จรรยา เกษศรีสังข์, 2337 : 14 ; อ้างอิงจาก รังสิต หิรมระฤก, 2532 : 10)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษานุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี นั้น ฟรีดแมน และ โรสแมนแมน (จรรยา เกษสังข์. 2337 :14 ; อ้างอิงจาก Friedman and Roseman. 1974 : 164) สรุปลักษณะของ บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่รีบร้อน ชอบแข่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึก ว่าเวลาผ่านไปรวดเร็ว มีความพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็วทนไม่ได้กับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าผู้อื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อน และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ และไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน

2.1.4 การวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

บุคลิกภาพแบบ เอและ แบบ บี แบบวัดที่ใช้ในปัจจุบันมี 3 แบบ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2337 : 15 ; อ้างอิงจาก Friedman and Roseman. 1974 : 164)คือ

1. แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความโกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

2. มาตรวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ของเฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเองเช่นเดียวกับแบบที่หนึ่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ว่ามีความกดดันในการทำงาน

3. แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ บุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูงเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ โดยกลุ่มบุคคลนี้รายงานว่า มีความรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ทำงานด้วยความรีบเร่ง ไม่ลดละต่อความอ่อนล้าหรือการทำงานที่ประสบความสำเร็จล้มเหลว นอกจากนี้ ยังรายงานว่าตนเองทำงานหนักและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความตั้งใจเพิ่มสถานภาพอาชีพให้สูงขึ้น รับรู้ว่าจะได้รับแรงเสริมจากการทำงานมากกว่าอีกทั้งยังมีระดับการศึกษาสูงกว่า

นอกจากนี้ สตรูบและคนอื่นๆ (Strube and others. 1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ว่า เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบ เอ โดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองว่า มีการแสดงออกอย่างไร และได้ศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือ

ในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มีแรงขับในการแข่งขันสูง มุ่งสัมฤทธิ์ และมีความรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

2.2 การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.2.1 การวิจัยในต่างประเทศ

เคลลีและฮุสตัน (Kelly and Houston, 1985 : 634) ได้ศึกษานุคลิกภาพแบบ เอ และ แบบ บี จำแนกตามความแตกต่างด้านลักษณะชีวิตสังคมภูมิหลัง และการทำงานกลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้านจำนวน 220 คน โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีความสับสนในบทบาทการทำงาน ความเครียดในการทำงานและต้องประสบภาระการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี

ชวาทซ์และคนอื่น ๆ (Schwartz and others, 1986) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และ บี ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความมุ่งหวังความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

สตรูป และ โบแลนด์ (อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล, 2533 : 19-20 ; อ้างอิงจาก Strube and Boland, 1989) ได้ศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความผูกพันในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และ บี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือว่าความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง และจะมีความเพียรพยายามมากในงานที่มีความยากปานกลางในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี นั้น มีความเชื่อถือว่าความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกันและการวินิจฉัยความยากของงาน และความเพียรพยายามมีความสัมพันธ์กัน ทางบวก

สตรูปและคนอื่น ๆ (อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล, 2533 :19-20 ;อ้างอิงจาก Strube and other, 1987) ได้ศึกษาสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีความพยายาม และความสำเร็จไม่สอดคล้องกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความพยายามมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

ไคลเวอร์และไวด์เนอร์ (Kleiver and Weidner, 1987:204) ได้ศึกษาเรื่อง “ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และระดับความมุ่งหวัง โดยศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของความสำเร็จของเด็กและผู้ปกครอง” กลุ่มตัวอย่าง เป็นเด็กชาย จำนวน 32 คน และเด็กหญิงจำนวน 41 คน มีอายุระหว่าง 9-12 ปี โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นเด็กที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบี พบว่าเด็ก

ทั้งสองกลุ่มได้ตั้งเป้าหมายความสำเร็จแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในการกระทำพฤติกรรม เด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะทำงานสำเร็จมากกว่า และมีความเพียรพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จมากกว่า

จากการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความเพียรพยายามในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จมากกว่า รักความก้าวหน้ามากกว่า มีความเครียดและวิตกกังวลในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี การวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ

2.2.2 การวิจัยในประเทศ

ในประเทศไทยยังมีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี น้อยมาก จากการศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้สนใจศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี ดังนี้

อจันรา วงศ์วัฒนมงคล (2533:126-127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมต่อการศึกษา จำนวน 120 คน โดยศึกษาตัวแปร คือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ในการศึกษาจิตลักษณะพื้นฐานนั้นจะศึกษาบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มากกว่าผู้ที่ไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ โดยเฉพาะในกลุ่มคนโตจะเห็นชัดเจนกว่ากลุ่มที่มีครอบครัวแล้ว และคนที่ไม่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่ไม่มีบุคลิกภาพแบบ บี

เกษม กลัดแพ (2537:146-147) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จากผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพพบว่า

1. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในด้านร่วมปฏิบัติงานวางแผนการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียน และด้านให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการกลุ่มในการพิจารณาแนวทางพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ และโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าบุคลิกภาพแบบ เอ สูงกว่าบุคลิกภาพแบบ บี ในทุกด้าน

2. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่ามีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน โดยรวมและรายได้แตกต่างกัน ยกเว้นด้านปฏิบัติการสอนในกลุ่มประสบการณ์ที่รับผิดชอบให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูภายในกลุ่มโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ สูงกว่าแบบ บี ในทุกด้าน

3. ตัวแปรด้านอายุ และบุคลิกภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

4. ตัวแปรประสบการณ์ในการสอน และบุคลิกภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนไม่พบปฏิสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535: 73-74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาแพทย์วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปี 2 3 และ 4 วิทยาลัยสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 และ 4 และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีความกังวลต่ำที่สุด และนักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่บุคลิกภาพแบบ บี

2.2.3 การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ และด้านบรรยาการในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.3.1 การวิจัยในประเทศ

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

พิรพต หุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามสายงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่งแล้ว พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ชลิต พูลศิลป์ (2526 : 46) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน ส่วนเพศและวุฒิการศึกษา ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของครู

วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 131-132) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 318 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขตต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษาไม่พบว่าแตกต่างกัน

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 74-76) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน

โชคดี รักทอง (2531 : 162-164) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามทฤษฎีการจูงใจและทางอนามัย หรือปัจจัยห้าของเฮิร์ซเบิร์ก เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามตัวแปร สถานภาพ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาโดยส่วนรวมพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการ และบุคลากรฝ่ายบริหารในด้านฐานะอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นชายและหญิงแตกต่างกันความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุน้อย กับอายุมาก แตกต่างกัน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์น้อยกับที่มีประสบการณ์มากไม่แตกต่างกัน

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 165-167) ได้ศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และอาจารย์ ผลการศึกษารายกว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมากคือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่นๆ ของแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการนิเทศงาน และเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2534 : 181-186) ศึกษาวิจัยของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชายมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอนและสถานศึกษาที่สังกัด พบว่าอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81-82) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. ในด้านความสำเร็จของงาน พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ที่มากกว่า และสถานภาพสมรส จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่่อมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มี อายุ รายได้ ประสบการณ์น้อยกว่า และสถานภาพโสด
3. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
4. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์สูงกว่า 21 ปี ขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

มานี ไชยธีรานุวัณศิริ และคนอื่นๆ (อุบล ภัศระ . 2535 : 20 ; อ้างอิงจาก มานี ไชยธีรานุวัณศิริ . 2524) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลตามแนวทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์เกอร์ ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2523 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2524 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จนทำให้คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัย หรือย้ายโอนหน่วยงานก็คือ นโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างการบริหารงานของอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา โอกาสในการศึกษาต่อ โอกาสในการปฏิบัติงานที่สำคัญ การถืออาวุโส และคุณวุฒิ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถ สภาพความแออัดของที่ทำงานความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับนักศึกษา เพื่อนอาจารย์และผู้บริหาร รายได้ส่วนปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ ทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พอใจในการทำงานมากที่สุด คืองานการสอนตรงกับแขนงวิชาที่จบการศึกษามา หรือตรงกับความถนัดที่ตนมีอยู่

ชนินทร์ เกตุขำ (2532 : 143-146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ในด้านจัดสายการบังคับบัญชา ด้านการมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับ

ครูอาจารย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากส่วนการพอใจ ในด้านการมีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้การยกย่องชมเชย และด้านการให้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับน้อย สำหรับความคิดเห็นของครูอาจารย์ระหว่างโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ในทุกด้านรวมกันพบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

โสภณ สูดสาวท (Sudsawad. 1980 : 964-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของประเทศไทย 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์กมาใช้ ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจ ในปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงาน และเงินเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่พึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กแล้วปรากฏว่า การวิจัยครั้งนี้สนับสนุนทฤษฎีดังกล่าว แต่มีส่วนเบี่ยงเบนบ้าง เนื่องจากมีความแตกต่างกันในเรื่องวัฒนธรรมและอาชีพ

2.2.3.2 การวิจัยต่างประเทศ

ฮอสแมนน์ และคนอื่นๆ (Haussman and others. 1976 : 338-341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุขพบว่าโครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

คูเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and others. 1979 : 117-125) พบว่าคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ อายุ เพศ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาสการเลื่อนขั้นตำแหน่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน

เบดนาร์ (Bednar. 1981 : 4260-A) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาองค์ประกอบทุกด้านของความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและการเลื่อนขั้น นำมาเปรียบเทียบกับสถานภาพการสมรส ครอบครัว เพื่อนและการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยปรากฏว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนตัวในทางบวก และความพึงพอใจในงานด้านใดด้านหนึ่งมีผลให้เกิดความพึงพอใจในด้านอื่นๆ ด้วย และพบอีกว่าเพศหญิง และเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

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

ฮาซซีมิ (Hashemi. 1985 : 1141-A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่เท็กซัส พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจกับโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์อาวุโส หรือมีประสบการณ์มากกว่า อาจารย์ที่ทำงานด้านวิจัย มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่การสอน

กาซัล (อุบล ภัสระ. 2535 : 19 ; อ้างอิงจาก Gaziel. 1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสุขศาสตร์กับตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีการศึกษาสูงและประสบการณ์การทำงานสูง อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงกันข้าม ในด้านปัจจัยจิตใจ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ทำนายความพึงพอใจได้สูง ส่วนปัจจัยสุขศาสตร์นั้นนโยบายการบริหารเงินเดือน เงื่อนไขในการทำงานทำนายความพึงพอใจได้สูง ทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขศาสตร์ ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่า 40 เปอร์เซ็นต์

แรดดี (อุบล ภัสระ. 2535 : 19 ; อ้างอิงจาก Rady. 1986) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับความพึงพอใจในพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาในรัฐมิชิแกนวิสคอนซินและอินเดียน่า ตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่าครูที่มีอายุราชการมากจะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่มีอายุราชการมากจะมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารและนักเรียนดีกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย

อัลมาซบูบ (Almalsboob. 1987 : 1402-A) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ประเทศซาอุดีอาระเบียพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่นๆ และไม่พึงพอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่นๆ และกลุ่มศาสตราจารย์มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศมากที่สุด

เรทเมเยอร์ (Rethmeyer. 1976 : 7112 A) ได้ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันต่างๆ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน

2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน
3. ค่าจ้างตอบแทนมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้เกิดทัศนคติในทางบวกหรือทางลบต่อสถาบัน
4. สถาบันที่ขยายกว้างออกไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง เพราะมีความรู้ดีกว่า มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
5. แรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหาบุคลากรของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่ดี

ไดคาปรีโอ (Dicaprio. 1974 : 3334 A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนมัธยมที่ตั้งอยู่ในเมืองและนอกเมือง” พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ สถานที่ตั้งโรงเรียนคือในเมืองและนอกเมืองไม่ทำให้บรรยากาศในโรงเรียน รวมทั้งระดับความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อายุ และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในเรื่องสถานภาพทางสังคม นโยบายและการปฏิบัติงานในโรงเรียน การควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ มติด้านความสัมพันธ์ภาพของบรรยากาศในโรงเรียนระหว่างครูในโรงเรียน ในเมืองและนอกเมืองมีความแตกต่างกัน

อลูโก (Aluko . 1983 : 1509 –A) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง จำนวน 252 คน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม OCDQ และแบบศึกษาองค์ประกอบของงาน การศึกษาพบว่า

- 1.การตัดสินใจระบุแบบของบรรยากาศองค์การว่าเป็นแบบใดแบบหนึ่ง เป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงาน มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ
3. บรรยากาศองค์การมหาวิทยาลัยไนจีเรียโดยรวม ไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จที่ดีของอาจารย์แต่ละคน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทเอกชน

สถานที่ตั้ง (Manufacturing Facility)	: จังหวัดปทุมธานี
จำนวนพนักงาน (No. Of Employees)	: 2,300 คน (วิศวกร 150 คน)
ความสามารถในการผลิต (Manufacturing Capability)	: 225,000 ตารางฟุต
	: ได้รับมาตรฐาน ISO 9002 และ ISO 14001
	: Six Sigma Technology

แหล่งเงินทุน (Institutional Investor)	: Chase H & Q Asia Pacific
ยอดขาย (Revenues)	: 193 ล้านดอลลาร์
การตลาด (Market Segments)	: Outsource mass Storage : Fiber Optic Components
สินค้า (Products)	: <i>Optical Switches</i> : <i>Isolators</i> : <i>Transceivers</i> : <i>Wave Length Lockers</i> : <i>Integrated Power Monitoring Modules</i> : <i>Power Meter Sub-Assembly</i> : <i>LC Detectors</i> : <i>Filters</i> : <i>Beam Splitters</i> : <i>Tunable Laser</i> : <i>CATV Receivers / Transmitters</i> : <i>UTP TAP</i> : <i>SANQOS</i> : <i>Optical Channel Monitor</i> : <i>Mass Storage Sub-Assembly</i>

ขอบเขตฝ่ายผลิต และภาระหน้าที่ (Production Scope and Mission)

- : วางแผนกำลังคน และ ทำการผลิตให้ได้เป้าหมายตามแผนการผลิต
(Meet to Production Scheduling)
- : ทำการผลิตโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายต่ำสุด (Low Cost Production)
- : ทำการผลิตโดยคำนึงถึงคุณภาพสูงสุดตามความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfy)
- : ทำการผลิตโดยคำนึงถึงหลักการอาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยสูงสุดของพนักงาน
(Health & Safety)
- : ทำการผลิตโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อกรอบทางสังคม และ หลักการทางกฎหมาย
(Social and Law Cares)
- : ทำการผลิตด้วยแรงจูงใจจากผลการประกอบการ และความเติบโตของหน่วยงาน
(Profit Sharing)

- : ทำการผลิตเคียงคู่กับการพัฒนาความรู้ และ ทักษะของคนในองค์กร
(Human Development)
- : ทำการผลิตด้วยจิตใต้สำนึกแห่งการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ
(Continuous Improvement)
- : ทำการผลิตด้วยจิตวิญญาณแห่งชัยชนะ (Winning Spirit)
- : ทำการผลิตภายใต้มนตร์แห่งความคิดสร้างสรรค์ (Creative Idea)
- : ทำการผลิตโดยเคารพสถานที่ทำงาน และวินัยแห่งการทำงาน
(Company Rule & Regulation)
- : ทำการผลิตเพื่อสู่เป้าหมาย และ ตอบสนองแนวนโยบายขององค์กร
(Meet to the Goal & Policy)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานองค์กรเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านการผลิต ในสายงานประกอบชิ้นส่วน ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และหัวหน้างานจำนวน 100 คน เป็นเพศชายจำนวน 24 คน และเพศหญิง 76 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างเฉพาะเจาะจงจากประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ตอน คือแบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและการวิจัย ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือจากตำราและเอกสารอื่น ๆ
3. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของ เกษม กลัดแพ (2537) ที่ดัดแปลงจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkin Activity หรือ JAS)
4. ศึกษาแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
5. สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานบริษัทเอกชน ตามตัวแปรที่ ศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานบริษัทเอกชน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย 4 ลงใน () หน้าข้อความดังกล่าว

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ คู่

☐ หม้าย

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... บาท (โปรดระบุ)

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปี (โปรดระบุ)

7. ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน

☐ พนักงาน

☐ หัวหน้างาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย 4 ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านพอสมควร

จริงบ้าง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านบางครั้งที่ไม่ตรงกับการกระทำของท่าน

จริงน้อย หมายถึงข้อความตรงกับกรกระทำของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึงข้อความตรงกับกรกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าจะเร่งรีบให้งานต่างๆเสร็จโดยเร็ว					
(00)	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน

จริง ให้ 4 คะแนน

จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน

จริงน้อย ให้ 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้ 1 คะแนน

จริง ให้ 2 คะแนน

จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน

จริงน้อย ให้ 4 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

ผู้มีบุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 51-100 คะแนน

ผู้มีบุคลิกภาพแบบบี หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 1-50 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน เป็นแบบสอบถามชนิดกาเครื่องหมาย

4 หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert) มี 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วระบุว่าข้อความต่อไปนี้เป็นจริงมากน้อยเพียงใดในหน่วยงานของท่าน และทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใส่เครื่องหมาย  ลงใน

ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

มากที่สุด

หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

มาก

หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมาก

ปานกลาง

หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่าน แต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

น้อย

หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านน้อย

น้อยที่สุด

หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ลำดับที่	ข้อความ	บรรยากาศในการปฏิบัติงาน					แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		ข้อความนี้เป็นจริงมากน้อยเพียงใดในหน่วยงานของท่าน					ข้อความนี้ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0)	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า										
(00)	พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีมาก่อน พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่										

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนน	การแปลความหมาย
3.68 – 5.00	มาก
2.34 – 3.67	ปานกลาง
1.00 – 2.33	น้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน คือ ศ.ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และผศ.วันเพ็ญ พงศ์ประยูร เพื่อตรวจสอบหาความเหมาะสมด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ ล้วนนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. หาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานบริษัทจำกัดซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับบริษัทเอกชนที่จะศึกษา แล้วนำไปตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ หาค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป จำนวน 37 ข้อไว้เป็นแบบสอบถาม

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามจากข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจากบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2545 – 25 ธันวาคม 2545 โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานบริษัทเอกชน และชี้แจงการตอบคำถามด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไป 100 ฉบับ ได้คืนกลับมา 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละในแบบสอบถามตอนที่ 1.2 โดยหาความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง งาน และบุคลิกภาพ
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3
3. โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test , F-test
4. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ F-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง - ต่ำ โดยใช้สูตร t-test

2.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)

3.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อจะ
ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทน
ความหมายดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน <i>F-Distribution</i>
df	แทน	<i>Degree of Freedom</i>
SS	แทน	<i>Sum of Squares</i>
MS	แทน	<i>Mean Squares</i>
Seb	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$Beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
Z	แทน	สมการพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน <i>t - distribution</i>
Y	แทน	แรงงูใจในการปฏิบัติงาน
p	แทน	ระดับนัยสำคัญ
X_1	แทน	เพศ
X_2	แทน	อายุ
X_3	แทน	ระดับการศึกษา
X_4	แทน	สถานภาพการสมรส
X_5	แทน	รายได้

X_6	แทน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
X_7	แทน	ระดับตำแหน่ง
X_8	แทน	บุคลิกภาพ
X_9	แทน	บรรยากาศในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปคัดย่อละเอียด
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่างๆ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (*Pearson Product Moment Correlation Coefficient*) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (*Multiple Correlation*)
3. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (*Stepwise Regression Analysis*)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทเอกชน โดยจำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และบุคลิกภาพ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทเอกชน โดยจำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และบุคลิกภาพ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และบุคลิกภาพ

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	24	24
หญิง	76	76
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 25 ปี	29	29
อายุระหว่าง 25-34 ปี	60	60
อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป	11	11
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	67	67
ปริญญาตรี	29	29
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	82	82
คู่	16	16
ม่าย	2	2
5. รายได้		
ต่ำกว่า 6,000 บาท	32	32
ระหว่าง 6,000 – 8,000 บาท	30	30
ระหว่าง 8,001 – 10,000 บาท	9	9
ระหว่าง 10,001 – 13,000 บาท	12	12
มากกว่า 13,000 บาท	17	17
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	53	53
ระหว่าง 6-10 ปี	32	32
ระหว่าง 11-15	11	11
มากกว่า 16 ปี	4	4

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
7. ระดับตำแหน่ง		
พนักงาน	80	80
หัวหน้างาน	20	20
8. บุคลิกภาพ		
แบบ เอ	100	100
แบบ บี	0	0

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76 อายุระหว่าง 25-34 ปี ร้อยละ 60 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 67 สถานภาพการสมรส โสด ร้อยละ 82 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท ร้อยละ 32 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 53 ระดับตำแหน่งพนักงาน ร้อยละ 80 และบุคลิกภาพแบบเอ ร้อยละ 100

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในแต่ละด้าน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในแต่ละด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S	ระดับแรงจูงใจ
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.43	0.38	ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
1. ด้านการอุทิศตนให้กับงานของพนักงาน	3.54	0.49	ปานกลาง
2. ด้านความสามัคคีของพนักงาน	3.54	0.50	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการสนับสนุนการฝ่ายบริหารและพนักงานบริษัท	2.89	0.79	ปานกลาง
4. ด้านความเป็นตัวของตัวเองของพนักงาน	3.23	0.62	ปานกลาง
5. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.42	0.60	ปานกลาง
6. ด้านความกดดันในการปฏิบัติงาน	3.08	0.59	ปานกลาง
7. ด้านความชัดเจนในนโยบายการปฏิบัติงาน	3.67	0.54	ปานกลาง
8. ด้านกฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงาน	3.81	0.58	มาก
9. ด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.57	0.60	ปานกลาง
10. ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน	3.59	0.55	ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่าบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการอุทิศตนให้กับงานของพนักงาน ด้านความสามัคคีของพนักงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนการฝ่ายบริหารและพนักงานบริษัท ด้านความเป็นตัวของตัวเองของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความกดดันในการปฏิบัติงาน ด้านความชัดเจนในนโยบายการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นแรงจูงใจด้านกฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ตัวแปรด้านส่วนตัว	
เพศ	-0.295**
อายุ	0.425**
ระดับการศึกษา	0.406**
สถานภาพการสมรส	0.256**
รายได้	0.194
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	0.254*
ระดับตำแหน่ง	0.481**
บุคลิกภาพ	0.172
ตัวแปรด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	0.800**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าระหว่าง -0.295 – 0.8000 โดยตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายได้ และบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y
X ₁ เพศ	1.000	-0.382**	-0.675**	-0.115	-0.324**	-0.159	-0.656**	-0.027	0.005	-0.295**
X ₂ อายุ		1.000	0.441**	0.533	0.255**	0.764**	0.487**	0.216*	0.037**	0.425**
X ₃ ระดับการศึกษา			1.000	0.144	0.319**	0.230*	0.697**	0.027	0.216*	0.406**
X ₄ สถานภาพการสมรส				1.000	0.177	0.532**	0.224*	0.144	0.123	0.256**
X ₅ รายได้					1.000	0.214*	0.353**	0.086	0.072	0.194
X ₆ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน						1.000	0.286**	0.205*	0.239*	0.254*
X ₇ ระดับตำแหน่ง							1.000	0.190	0.247*	0.481*
X ₈ บุคลิกภาพ								1.000	0.324	0.172
X ₉ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน									1.000	0.800**
Y แรงจูงใจ										1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนเป็นเกณฑ์

แหล่งความแปรปรวน	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
<i>Regression</i>	8	3.370	0.421	3.450**
<i>Residual</i>	91	11.110	0.122	
<i>Total</i>	99	14.479		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 5 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ซึ่งคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	<i>b</i>	<i>SE_b</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
X_1 เพศ	-0.154	0.076	-0.157	-2.028	0.046
X_2 อายุ	0.008	0.007	0.096	1.038	0.302
X_3 ระดับการศึกษา	-0.025	0.059	-0.033	-0.417	0.678
X_4 สถานภาพการสมรส	0.128	0.057	0.137	2.238	0.028
X_5 รายได้	0.000	0.000	0.022	0.404	0.687
X_6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	-0.012	0.008	-0.129	-1.578	0.118
X_7 ระดับตำแหน่ง	0.191	0.084	0.183	2.272	0.025
X_8 บุคลิกภาพ	-0.006	0.003	-0.125	-2.282	0.025
X_9 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	0.867	0.063	0.786	13.803	0.000
$a = 0.695$ $R = 0.881$ $R^2 = 0.776$ $SE = 0.209$ $F = 34.607$ $sig = 0.01$					

จากตาราง 6 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องทุกตัวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่าเท่ากับ 0.881 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 34.607$) มีความผันแปรร่วมกัน 77.60 % และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.209

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้คะแนนดิบ

$$\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน} = 0.695 + (-0.154) \text{ เพศ} + 0.008 \text{ อายุ} + (-0.025 \text{ ระดับการศึกษา}) + 0.128 \text{ สถานภาพการสมรส} + 0.000 \text{ รายได้} + (-0.012 \text{ ประสบการณ์}$$

ในการปฏิบัติงาน) + 0.191 ระดับตำแหน่ง + (-0.006 บุคลิกภาพ) + 0.867 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน} = (-0.157 \text{ เพศ}) + 0.096 \text{ อายุ} + (-0.033 \text{ ระดับการศึกษา}) +$$

$$\begin{aligned}
& 0.137 \text{ สถานภาพการสมรส} + 0.022 \text{ รายได้} + (-0.129 \\
& \text{ประสบการณ์} \\
& \text{ในการปฏิบัติงาน}) + 0.183 \text{ ระดับตำแหน่ง} + (-0.125 \text{ บุคลิกภาพ}) \\
& + \\
& 0.786 \text{ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน}
\end{aligned}$$

ตาราง 7 คำนวณน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>Beta</i>	% ส่งผล	อันดับสำคัญ
X_1 เพศ	-0.154	-0.157	9.412	3
X_2 อายุ	0.008	0.096	5.755	7
X_3 ระดับการศึกษา	-0.025	-0.033	1.978	8
X_4 สถานภาพการสมรส	0.128	0.137	8.213	4
X_5 รายได้	0.000	0.022	1.319	9
X_6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	-0.012	-0.129	7.734	5
X_7 ระดับตำแหน่ง	0.191	0.183	10.971	2
X_8 บุคลิกภาพ	-0.006	-0.125	7.494	6
X_9 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	0.867	0.786	47.122	1
รวม		1.668	100.000	

จากตาราง 7 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอันดับ 1-9 ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ตามลำดับ

บทที่ 5

บทย่อ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน
การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานองค์กรเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านการผลิต ในสายงานประกอบชิ้นส่วน ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และหัวหน้างานจำนวน 100 คน เป็นเพศชายจำนวน 24 คน และเพศหญิง 76 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างเฉพาะเจาะจงจากประชากร

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.4 สถานภาพการสมรส

2.1.1.5 รายได้

2.1.1.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1.1.7 ระดับตำแหน่ง

2.1.1.8 บุคลิกภาพ

2.1.2 ตัวแปรด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามรายละเอียดข้อมูลส่วนตัวของพนักงานบริษัทเอกชนตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพที่ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkin Activity หรือ JAS)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ประกอบด้วย แบบสอบถาม 2 ตอน คือ แบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยด้านต่างๆ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านการอุทิศตนให้กับงานของพนักงาน ด้านความชัดเจนในนโยบายการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคีของพนักงาน ด้านความเป็นตัวของตนเองของพนักงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนการฝ่ายบริหารและพนักงานบริษัท ด้านความกดดันในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจากบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2545 – 25 ธันวาคม 2545 โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานบริษัทเอกชน และชี้แจงการตอบคำถามด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไป 100 ฉบับ ได้คืนกลับมา 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละในแบบสอบถามตอนที่ 1.2 โดยหาความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพ
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3
3. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ *t-test* , *F-test*
4. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ *F-test*

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76 อายุระหว่าง 25-34 ปี ร้อยละ 60 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 67 สถานภาพการสมรส โสด ร้อยละ 82 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท ร้อยละ 32 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 53 ระดับตำแหน่งพนักงาน ร้อยละ 80 และบุคลิกภาพแบบเอ ร้อยละ 100 จากการศึกษาพบว่าบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการอุทิศตนให้กับงานของพนักงาน ด้านความสามัคคีของพนักงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนการฝ่ายบริหารและพนักงานบริษัท ด้านความเป็นตัวของตัวเองของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความกดดันในการปฏิบัติงาน ด้านความชัดเจนในนโยบายการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านกฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวพยากรณ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าระหว่าง $-0.295 - 0.8000$ โดยตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายได้ และบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ได้ร้อยละ 77.60

4. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้คะแนนดิบ

$$\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน} = 0.695 + (-0.154) \text{ เพศ} + 0.008 \text{ อายุ} + (-0.025 \text{ ระดับ}$$

การศึกษา) +

$$0.128 \text{ สถานภาพการสมรส} + 0.000 \text{ รายได้} +$$

$$(-0.012 \text{ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน}) + 0.191 \text{ ระดับ}$$

$$\text{ตำแหน่ง} + (-0.006 \text{ บุคลิกภาพ}) + 0.867 \text{ บรรยากาศในการ}$$

$$\text{ปฏิบัติงาน}$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้คะแนน

มาตรฐาน

$$\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน} = (-0.157 \text{ เพศ}) + 0.096 \text{ อายุ} + (-0.033 \text{ ระดับการศึกษา}) +$$

$$0.137 \text{ สถานภาพการสมรส} + 0.022 \text{ รายได้} +$$

$$(-0.129 \text{ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน}) + 0.183 \text{ ระดับ}$$

$$\text{ตำแหน่ง} + (-0.125 \text{ บุคลิกภาพ}) + 0.786 \text{ บรรยากาศในการ}$$

$$\text{ปฏิบัติงาน}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ และด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรด้านส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุภรณ์ เกษะทัต (2538) ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงานขยันและมีประสิทธิภาพสูงนั้น เป็นเพราะได้รับการตอบสนองปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถ พิพรพต หุ่นเจริญ (2535) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีเงินเดือนสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 7 ปี และมีเงินเดือนต่ำ โชคดี รักทอง (2531 : 162-164) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามทฤษฎีการจูงใจและทางอ้อมหรือปัจจัยค่าจูง ของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่าบุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นชายและหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยของคูเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and others. 1979 : 117-125) พบว่าเพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน เดวิส (Davis. 1981 : 22) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงและมีความรู้สึกด้านบวกหรือลบ ได้แก่ รายได้ ลักษณะงานที่ทำ การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชาและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งความพึงพอใจในงานจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและส่งผลไปยังผลผลิตและกำไรของหน่วยงานในที่สุด ซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg. 1959:25) มีความเห็นในแนวนี้เช่นกันและกล่าวว่าปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ การควบคุมสภาพการทำงานด้านกายภาพ อัตราค่าจ้างและนโยบายขององค์กร และปัจจัยที่สองคือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลโดยตรง เช่นความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถป้องกันความไม่พึงพอใจในหน่วยงานได้ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานออกมามากที่สุด รวมทั้งเต็มใจอุทิศเวลา แรงกายและความคิดของตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานและส่งผลถึงความสำเร็จของหน่วยงานในที่สุด ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าตัวแปรด้านส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การอุทิศตนให้กับงานของพนักงาน ความสามัคคีของพนักงาน การได้รับการสนับสนุนการฝ่ายบริหารและพนักงานบริษัท ความเป็นตัวของตัวเองของพนักงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความกดดันในการปฏิบัติงาน ความชัดเจนในนโยบายการปฏิบัติงาน นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานว่า

สถานที่ทำงานมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน ไม่มีสิ่งรบกวนต่างๆ เช่น เสียง แสง ฝุ่นละออง เป็นต้น ห้องทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทได้สะดวก วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานมีปริมาณเพียงพอ สภาพการใ้ใช้งานได้ดี มีความทันสมัย มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงานและหน่วยงานมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ดังนั้นสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดี มีความเหมาะสมดังกล่าวจึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เซอร์จิโอวันนี (ชนินทร์ เกตุขำ 2532-50 ; อ้างอิงจาก *Sergiovanni. 1967 : 249-260*) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครู ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สิ่งทีครุมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งอยู่ในระดับที่ครูสามารถรับได้คือ ความยุติธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพที่ดีของที่ทำงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 168-174) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมาก คือลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

2.ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จะเห็นได้ว่าตัวแปรด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ระดับตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัทเอกชนแห่งนี้ เป็นบริษัทที่มุ่งผลิตอบุกรณ์ จึงต้องมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการผลิต และกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะผลิตให้ได้ตามมาตรฐาน และจำนวนตามตลาดต้องการ พนักงานที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า ต้องรับผิดชอบในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีมาตรฐานตามนโยบายที่บริษัทกำหนด ซึ่งน่าจะเป็นเหตุผลที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารของบริษัทเอกชน ได้ทราบว่าตัวแปรอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนได้มากน้อยแตกต่างกัน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาวางแผนนโยบายในหน่วยงาน และพัฒนาพนักงานในบริษัทเอกชน ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2 เนื่องจากความเป็นตัวของตัวของพนักงาน ความสามัคคีของพนักงาน ความกดดัน

ในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนการฝ่ายบริหารและพนักงานบริษัท ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารของบริษัทเอกชน ควรพัฒนา และให้ความสำคัญในด้านต่างๆ ดังกล่าว เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานช่วยเหลือ โดยการให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 บริษัทเอกชน ควรจะจัดให้มีการพัฒนาทีมงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานบริษัท กับผู้บังคับบัญชาด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เจตคติของพนักงานที่มีต่องาน และนิสัยในการทำงาน

2.2 ควรนำตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดไปพัฒนาพนักงาน โดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่น กลุ่มสัมพันธ์ การฝึกอบรม เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529). **แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัล**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- กล้า ทองขาว. (2523). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.
- กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. (2536). **มนุษยศาสตร์อุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- กาญจนา คำสุวรรณ. (2524). **จิตวิทยาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2529). **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เกสินี หงสนันท์. (2518). **การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกษม กลัดแพ. (2537). **ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน และครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- จรรยา เกษศรีสังข์. (2537). **วิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- จันทัก สมประสงค์. (2525). **หลักและแนวคิดของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ภาพที่ดี**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เพียรรุ่งโรจน์การพิมพ์.
- ฉลอง ภิรมย์รัตน์. (2521). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : ประจักษ์การพิมพ์.
- ชนินทร์ เกตุขำ. (2532). **ความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ของครูอาจารย์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ชมพูนุช พงษ์ศิริ. (2535). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- เชดศักดิ์ โฆราสินธ์. (2522). **การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

โชคดี รักทอง. (2531). **ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัย**

รามคำแหง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. อุดมศึกษา.

โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับ**

ตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. อุดมศึกษา.

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. (2523). **ความพอใจในการทำงาน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

นิตา แก้วศรีงาม. (2530). **จิตวิทยาองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). **สุขภาพจิตเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.

วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุนีย์ ชีรดากร. (2522). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา
และแนะแนว วิทยาลัยครูพระนคร.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). **หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.** กรุงเทพฯ : ไทย
วัฒนาพานิช.

วุฒิชัย จานง. (2525). **การจูงใจในองค์กรธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เวศ ศรีละมุล. (2523). **ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า
คณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆในวิทยาลัยครูภาคใต้.** ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.

ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัย
รามคำแหง ที่มีต่อแบบผู้นำ.** ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.

ศรีเรือน โกศลวัฒน์. (2527). **ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยใน
กรุงเทพมหานคร.** ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. อุดมศึกษา.

สนธิ์ คชสิทธิ์. (2524). **สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน.** ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
อุดมศึกษา.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). **สารานุกรมการบริหาร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สมพร พรหมจรรย์. (2540). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด นครศรีธรรมราช**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- สุภรณ์ ศรีพล. (2519). **ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). **แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษา ของพยาบาล วิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2522). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณ รักธรรม. (2532). **เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ : พฤติกรรมในราชการ**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2527). **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อังคณา โกสิยสวัสดิ์. (2534). **ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- อังกรวาศ วัฒนามงคล. (2533). **ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา**. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). **แบบผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา**. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- อุบล ภัทร. (2535). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- Aluko, Michael Afolabi. (1983, November). Work Motivation and Preceptions of Organizational Climate : A Nigerian Study," *Dissertation Abstracts International*. 44(05) : 1509-A.
- Andreas, Burton G. (1970). *Experimental Psychology*. 2nd ed., New York : John Wiley& Sons.

- Barnard, Chester I. (1974). *The Functions of the Executive*. 30th Anniversary ed., Cambridge, Harvard University.
- Berelson, Bernard and Gary A Steiner. (1964). *Human Behavior*. New York : Harcourt.
- Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. (1968). *Personal Management*. 3rd ed. Cincinnati : South Western.
- Cooper, M.R. and Others. (1979, January - February). "Changing Employee Values : Deepening Discontent" *Howard Business Review*. 57(1) : 117-125.
- Davis, Keith and Newstrom, J.W. (1985). *Human Behavior at Work : Organization Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Dereinda, Ridwan. (1984, November). "The Relationships between Job Satisfaction and Job Performance among County Agents in the Wisconsin Cooperative Extension Service," *Dissertation Abstracts International*. 45 : 1267-A.
- Evans, Martin T. (1971, May-June). "Managing the New Manager," *Personnel Administration*. 34:31-38.
- Friendlander, F. and H. Pickle. (1968). "Components of Effectiveness in Small Organizations," *Administrative Science Quarterly*. 13 : 280-304.
- Harriman, Phillip L. (1947). *Dictionary of Psychology*. New York : The Philosophical Library.
- Hausman, R.K. and others. (1976). *Monitoring Quality of Nursing Care : Part 2 Assessment and Study of Correlates*. DHEN Publ. HRA, Washington : D.C., U.S. Government Printing office.
- Herzberg, Frederick. (1959). Bernard Mansner and Barbara Block Sengderman. *The Motivation of Work*. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons Inc.
- Hill, Eral Augustus. (1984, July). "The Impact of Self-Role Congruence Length of Service Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live : A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses," *Dissertation Abstracts International*. 45(1) : 94A.
- Jackson, Dale Russell. (1975, July). "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory," *Dissertation Abstracts International*. 35(12) : 7560 - A.
- Johnston, Ruth and Ronald A. Bavin. (1973, June). "Herzberg and Job Satisfaction," *Personnel Practice Bulletin*. 29(2) : 136-141.

- Kenlly, Karen E. and Kent B. Houston. (1985). "Type A Behavior in Employed Women : Relation to Work, Marital and Leisure Variable, Social Support, Stress, Tention, and Health," *Journal of Personality and Social Psychology*. 48(4) : 1067-1079.
- Knootz, Harold. (1980). *Management*. 7th ed. Tokyo : McGraw - Hill.
- Koemer, Beverly L. (1981, January – February). "Selected Correlates of Job Performance of Community Health Nurse," *Nursing Research*. 30.
- Lindgren, Henry. (1976). *Educational Psychology in Classroom*. New York : John Wiley and Sons.
- Luthans, Fred. (1980). *Organization Behavior*. 3rd ed. Tokyo : McGraw - Hill.
- Maslow, Abraham. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row Publishers.
- McClelland, David C. (1987). *Human Motivation*. New York : Boston University.
- Murray, Edward J. (1961). *Motivation and Emotion*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hill.
- Myers, M.T. and Myers, G.E. (1982). *Managing by Communication an Organization Approach*. Tokyo : McGraw - Hill, Kogakusha, Ltd.
- Negro, Felix B. (1969). *Public Administration*. New York : McGraw - Hill.
- Pigors, Pool and Charles A. Mayers. (1981). *Personnel Administration*. 9th ed. Tokyo : McGraw-Hill.
- Sanford Fillmore H. and Lawrence s. Wrightman. (1970). *Psychology*. 3rd ed. Belmony : Books Cole.
- Schmidt, Willard G. (1975, August). "Job Satisfaction Among Secondary School Administraction," *Dissertation Abstracts International*. 35(2) : 7583-A.
- Schwartz, David D. and others. (1986). " Influence of Personal and Universal on the Subsequent Performance of Persons with Type A type B Behavior Patterns," *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(20) : 459-462.
- Streere, Richard M. and Lyman W. Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior*. 2nd ed. New York : McGraw - Hill.
- Strube. Michael J. and Susan M. Boland. (1986). "Postperformance Attributions and Task Persistence Among Type A and B Individual ; Clarification," *Journal of Personality and Social Psychology*. 50(2) : 413-420.
- Vroom, Victor H. (1970). *Management and Motivation*. Baltimore : Pengnin.
- Williams. (1993). *Biostatistics*. London : Chapman & Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานบริษัทเอกชน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย 3 ลงใน O หน้าข้อความดังกล่าว

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ คู่

☐ หม้าย

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... บาท (โปรดระบุ)

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปี (โปรดระบุ)

7. ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน

☐ พนักงาน

☐ หัวหน้างาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย 3 ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านบางครั้งก็ไม่ตรงกับการกระทำของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าจะเร่งรีบให้งานต่างๆ เสร็จโดยเร็ว				3	
(00)	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ					3

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ	จริงน้อย	แสดงให้เห็นว่าข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย
ข้อ (00) จากคำตอบ	จริงน้อยที่สุด	แสดงให้เห็นว่าข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ท่านไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะขณะที่ท่านทำงาน					
2.	ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้					
3.	ท่านรู้สึกเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
4.	ท่านไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
5.	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จบ ท่านจะรู้สึกทนไม่ได้					
6.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำสิ่งต่างๆ อย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
7.	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการทำงาน					
8.	ท่านเป็นคน que เริ่มค้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้เสร็จ					
9.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวรอเพื่อรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร หรือที่ทำการไปรษณีย์					
10.	ท่านทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขี้ไปที					
11.	เพื่อนๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคน que จริงจังกับการทำงาน					
12.	ท่านไม่ต้องการเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดพร่ำเพรื่อ					
13.	เมื่อท่านต้องทำสิ่งต่างๆ ซ้ำซากท่านรู้สึกหงุดหงิด					
14.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานอะไร ท่านจะทำงานนั้นให้เสร็จก่อนเวลากำหนด					
15.	ท่านรู้สึกเบื่อที่ต้องฟังคนที่พูดเรื่องไร้สาระและจะหาทางเลี้ยวออกมาในทันที					
16.	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกต้องท่าน					
17.	ท่านทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันอย่างรวดเร็ว และว่องไว					
18.	เมื่อท่านมีนัดท่านมักไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
19.	ท่านพร้อมที่จะทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน					
20.	ท่านรู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะเวลาที่ท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วระบุว่าข้อความต่อไปนี้เป็นจริงมากน้อยเพียงใดในหน่วยงานของท่าน และทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใส่เครื่องหมาย  ลงช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่าน แต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ลำดับที่	ข้อความ	บรรยากาศในการปฏิบัติงาน					แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		ข้อความนี้เป็นจริงมากน้อยเพียงใดในหน่วยงานของท่าน					ข้อความนี้ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0)	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ เป็นงานที่ทำทาสความสามารถของข้าพเจ้า										
(00)	พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มาก่อน พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่										

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ	น้อยที่สุด , น้อย	หมายถึง	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำทาสความสามารถของท่านน้อยที่สุด ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
ข้อ (00) จากคำตอบ	มาก , ปานกลาง	หมายถึง	พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มาก่อนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่บรรจุใหม่ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ลำดับที่	ข้อความ	บรรยากาศในการปฏิบัติงาน					แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		ข้อความนี้เป็นจริงมากน้อยเพียงใดในหน่วยงานของท่าน					ข้อความนี้ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ เป็นงานที่ทำให้ท่านสามารถของข้าพเจ้า										
2	พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มาก่อน พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่										
3	หัวหน้าบางคนพูดจาไม่ค่อยไพเราะกับพนักงาน										
4	พนักงานต่างตั้งใจปฏิบัติงาน										
5	พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามนโยบาย และกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด										
6	พนักงานพยายามทำทุกวิถีทาง เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพมากขึ้น										
7	พนักงานไม่ค่อยมีน้ำใจต่อกัน										
8	บรรยากาศในที่ทำงานไม่ค่อยเป็นกันเอง										
9	ปฏิบัติงานดี										
10	พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติ										
11	การปฏิบัติงานของพนักงานขาดประสิทธิภาพ ทำให้สูญเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์										
12	ดูเหมือนว่างานต่างๆ ที่ต้องทำ มีแต่งานเร่งด่วน										
13	มีการวางแผนงานอย่างดี ในหน่วยงานของข้าพเจ้า										
14	มีการนำความคิดและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงานของข้าพเจ้า										
15	สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ										
16	พนักงานส่วนใหญ่มาปฏิบัติงานตรงเวลา										
17	พนักงานต่างให้ความสนใจ เอาใจใส่กันและกัน										

ลำดับที่	ข้อความ	บรรยากาศในการปฏิบัติงาน					แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		ข้อความนี้เป็นจริงมากน้อยเพียงใดในหน่วยงานของท่าน					ข้อความนี้ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจด้วยตนเอง										
19	พนักงานมีเวลาพักผ่อนน้อย										
20	กฎ ระเบียบต่างๆ ของที่ทำงานไม่ชัดเจน และคลุมเครือ										
21	ในการปฏิบัติงาน พนักงานทุกคนควรปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบของหน่วยงาน										
22	หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานแรกที่เข้าเจมียโอกาสได้นำเทคโนโลยีใหม่มาใช้										
23	สภาพที่ทำงานค่อนข้างแออัดคับแคบ										
24	พนักงานรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานที่สังกัด										
25	พนักงานไม่ค่อยมีโอกาสได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน										
26	หัวหน้างานพร้อมที่จะขอรับความคิด และข้อเสนอแนะของพนักงาน										
27	พนักงานมีความคิดริเริ่มในการทำงาน										
28	สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่เอื้อต่อการ										
29	พนักงานไม่ขยันทำงาน										
30	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่หัวหน้าไว้อย่างชัดเจน										
31	หัวหน้าจะติดตามดูแลการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด										
32	สถานที่ทำงานที่ข้าพเจ้าทำงานในปัจจุบันเป็นสถานที่ทำงานที่ทันสมัย										
33	พนักงานทุ่มเทความพยายาม และความสามารถในการปฏิบัติงาน										

ลำดับที่	ข้อความ	บรรยากาศในการปฏิบัติงาน					แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		ข้อความนี้เป็นจริงมากน้อยเพียงใดในหน่วยงานของท่าน					ข้อความนี้ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34	พนักงานต่างมีความจริงใจต่อกัน										
35	หัวหน้าค่อนข้าง จู้จี้ จุกจิก ชอบตำหนิ แม้แต่เรื่องเล็กๆ น้อยๆ										
36	เมื่อพนักงานมีปัญหา หัวหน้าพร้อมที่จะให้กำลังใจในการแก้ปัญหา										
37	การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของพนักงาน										

ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 8 ค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน (ข้อความนี้เป็นจริงมากน้อยเพียงใดในหน่วยงานของท่าน)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	3.4130
2	4.1944
3	2.6430
4	3.9874
5	2.4778
6	4.2463
7	2.7568
8	2.3016
9	1.6541
10	2.4801
11	1.8610
12	1.8941
13	2.9038
14	7.0970
15	6.0262
16	2.1464
17	4.3143
18	1.9413
19	1.8974
20	2.9956
21	3.5252
22	3.4811
23	2.4120
24	3.1833
25	-0.8568
26	4.6658

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
27	2.5225
28	5.6883
29	4.3862
30	3.0000
31	3.8206
32	3.9730
33	5.8770
34	1.4530
35	2.3198
36	3.1305
37	5.0701

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน (ข้อความนี้ทำให้ท่านเกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	1.4076
2	2.2238
3	3.8088
4	2.0956
5	2.5949
6	2.1845
7	2.5688
8	2.2097
9	2.0594
10	3.0451
11	1.9950
12	2.3461

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
13	4.6303
14	4.8256
15	3.2469
16	1.2321
17	5.8283
18	1.2692
19	3.0787
20	4.0335
21	1.4194
22	1.9077
23	4.4059
24	1.5838
25	2.2762
26	2.6121
27	2.2061
28	4.6032
29	2.4467
30	4.0399
31	3.0784
32	2.9646
33	3.2495
34	1.5790
35	2.0456
36	4.2816
37	2.3333

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพ
ของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	3.8442
2	3.1452
3	4.7227
4	5.5394
5	2.6968
6	5.4229
7	2.2525
8	3.9611
9	3.7283
10	3.2363
11	4.7782
12	4.7721
13	6.4869
14	4.1231
15	4.7927
16	3.2139
17	3.7475
18	2.6687
19	2.0789
20	4.9043

ตาราง 11 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในด้านการอุทิศตนให้กับงานของพนักงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในด้านการอุทิศตนให้กับงาน	$\bar{X}$	S	ระดับแรงจูงใจ
1	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า	3.32	0.86	ปานกลาง
7	พนักงานไม่ค่อยมีน้ำใจต่อกัน	3.33	0.92	ปานกลาง
16	พนักงานส่วนใหญ่มาปฏิบัติงานตรงเวลา	3.50	0.76	ปานกลาง
24	พนักงานรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานที่สังกัด	3.52	0.79	ปานกลาง
33	พนักงานทุ่มเทความพยายาม และความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.75	0.78	มาก

ตาราง 12 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในด้านความสามัคคีของพนักงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในด้านความสามัคคีของพนักงาน	$\bar{X}$	S	ระดับแรงจูงใจ
2	พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มาก่อน พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่	3.53	0.78	ปานกลาง
8	บรรยากาศในที่ทำงานไม่ค่อยเป็นกันเอง	3.22	0.92	ปานกลาง
17	พนักงานต่างให้ความสนใจ เอาใจใส่กัน และกัน	3.52	0.75	ปานกลาง
25	พนักงานไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน	3.02	1.06	ปานกลาง
34	พนักงานต่างมีความจริงใจต่อกัน	3.31	0.84	ปานกลาง

ตาราง 13 แรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในการสนับสนุนการฝ่ายบริหาร
และพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อที่	แรงงูใจในการสนับสนุนการฝ่ายบริหารและพนักงานบริษัทเอกชน	$\bar{X}$	S	ระดับแรงงูใจ
3	หัวหน้าบางคนพูดจาไม่ค่อยไพเราะกับพนักงาน	3.22	1.06	ปานกลาง
9	หัวหน้าจะยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี	3.47	0.97	ปานกลาง
26	หัวหน้างานพร้อมที่จะยอมรับความคิดและข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.42	0.88	ปานกลาง
35	หัวหน้าค่อนข้างจู้จี้จุกจิก ชอบตำหนิ แม้แต่เรื่องเล็กๆ น้อยๆ	3.10	1.17	ปานกลาง

ตาราง 14 แรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านความเป็นตัวของตัวเองของพนักงาน

ข้อที่	แรงงูใจในด้านความเป็นตัวของตัวเองของพนักงาน	$\bar{X}$	S	ระดับแรงงูใจ
10	พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติ	3.29	0.91	ปานกลาง
18	พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจด้วยตนเอง	3.23	0.84	ปานกลาง
27	พนักงานมีความคิดริเริ่มในการทำงาน	3.43	0.83	ปานกลาง
36	เมื่อพนักงานมีปัญหา หัวหน้าพร้อมที่จะให้กำลังใจในการแก้ปัญหา	3.38	0.89	ปานกลาง

ตาราง 15 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในด้านประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S	ระดับแรงจูงใจ
4	พนักงานต่างตั้งใจปฏิบัติงาน	3.59	0.83	ปานกลาง
11	การปฏิบัติงานของพนักงานขาด ประสิทธิภาพ ทำให้สูญเสียเวลาโดยเปล่า	3.25	0.93	ปานกลาง
28	ประโยชน์	3.55	0.87	ปานกลาง
37	สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่ เอื้อต่อการทำงาน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่ง สำคัญยิ่งของพนักงาน	3.98	0.84	มาก

ตาราง 16 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านความกดดันในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในด้านความกดดัน ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับแรงจูงใจ
12	ดูเหมือนว่างานต่างๆ ที่ต้องทำ มีแต่งาน เร่งด่วน	2.80	0.90	ปานกลาง
19	พนักงานมีเวลาพักผ่อนน้อย	3.27	0.93	ปานกลาง
29	พนักงานไม่ขยันทำงาน	3.37	0.91	ปานกลาง

ตาราง 17 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านความชัดเจนในนโยบายการปฏิบัติงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในด้านความชัดเจนในนโยบายการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับแรงจูงใจ
13	มีการวางแผนงานอย่างดี ในหน่วยงานของข้าพเจ้า	3.54	0.72	ปานกลาง
20	กฎ ระเบียบต่างๆ ของที่ทำงานไม่ชัดเจน และคลุมเครือ	3.35	0.87	ปานกลาง
30	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่หัวหน้าไว้อย่างชัดเจน	3.49	0.79	ปานกลาง

ตาราง 18 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านกฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในด้านกฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับแรงจูงใจ
5	พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามนโยบาย และกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.69	0.80	มาก
28	สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน	3.55	0.87	ปานกลาง
31	หัวหน้าจะติดตามดูแลการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด	3.54	0.76	ปานกลาง

ตาราง 19 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง
วิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในด้านนวัตกรรมและการ เปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ๆ ในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับแรงจูงใจ
6	พนักงานพยายามทำทุกวิถีทาง เพื่อให้งาน ที่ได้รับผิดชอบมีคุณค่ามากขึ้น	3.82	0.77	มาก
14	มีการนำความคิดและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในหน่วยงานของข้าพเจ้า	3.58	0.78	ปานกลาง
22	หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานแรกที่ข้าพเจ้ามี โอกาสได้นำเทคโนโลยีใหม่มาใช้	3.11	1.02	ปานกลาง

ตาราง 20 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิด
ความ
พึงพอใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับแรงจูงใจ
15	สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	3.86	0.73	มาก
23	สภาพที่ทำงานค่อนข้างแออัดคับแคบ	3.11	0.90	ปานกลาง
32	สถานที่ทำงานที่ข้าพเจ้าทำงานในปัจจุบันเป็น สถานที่ทำงานที่ทันสมัย	3.62	0.80	ปานกลาง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	กฤษณ์ เทียนสุวรรณ
เกิดวันที่	13 กันยายน 2518
สถานที่เกิด	สมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	201/210 หมู่ 1 ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	บริษัท ชับบี้ (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2530 มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
	พ.ศ. 2536 มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
	พ.ศ. 2540 บธ.บ. (บริหารธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
	พ.ศ. 2546 กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ