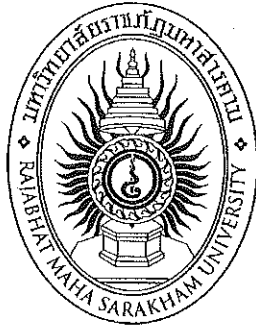


สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

VH/118354



แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



จันทน์ จารุโณปถัมภ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางจันทน์นัทธ์ จารุโณปถัมภ์ แล้ว
เห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพโรวรรณ) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

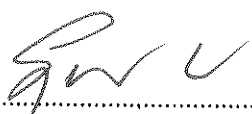

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนากุมิ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติธัมพร) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ดีเมืองชัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน 21 พ.ค. 2559 พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย : จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์

ปริญญา : ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการที่ปรึกษา : ผศ.ดร.ศัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ผศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทของบุคลากรสายงานปฏิบัติ อายุงาน คณะสังกัด และสถานภาพการสมรส และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .959 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) และกรณีพบความแตกต่าง ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับที่สูงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ ตามลำดับ
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้าน พบว่าด้านความต้องการอำนาจมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่เป็น โสดมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่สมรส/หย่าร้าง/เป็นหม้ายแล้ว เมื่อการจำแนกตามประเภทของ

บุคลากร และอายุงาน ทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตาม สายงานปฏิบัติ โดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ มีความแตกต่างกับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีแรงจูงใจสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และจำแนกตามคณะสังกัด ทั้งโดยรวมและรายด้าน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ และความต้องการความผูกพัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรจากคณะครุศาสตร์ มีแรงจูงใจสูงกว่า บุคลากรจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะวิทยาศาสตร์ และบุคลากรจากคณะเทคโนโลยีการเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจสูงกว่าบุคลากรจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนามีความรู้ความชำนาญในงาน การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว การกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมความกล้าแสดงความคิดเห็น มอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม จัดสวัสดิการและค่าตอบแทน เช่น การจัดหาเงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำให้แก่บุคลากร จัดหาที่พักอาศัยที่มีมาตรฐาน มอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ เสริมสร้างรายได้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

TITLE : Achievement Motivations for Job Performance of Rajabhat Maha Sarakham
University Personnel

AUTHOR : Chanthanun Jarunopathum **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr. Sanya Khenaphum Major Advisor
Assoc. Prof. Dr. Saowalak Kosolkitiamporn Co-advisor
Asst. Prof. Dr. Pakdee Phosing Co-advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

The research aimed to investigate achievement motivations for job performance of Rajabhat Maha Sarakham University (RMU) personnel , to compare the motivations of the RMU personnel regarding types of officers, types of work, work experience, faculty, and marital status, and 3 to find useful suggestions for job performance of the RMU personnel. The samples were 286 personnel of Rajabhat Maha Sarakham University. The instrument was a five-point-rating scale questionnaire with .959 reliability index. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test (One-way ANOVA) and analysis of variance with LSD method.

Results of the research were as follows:

1. The findings showed that the overall achievement motivation for job performance of the RMU personnel was at a high level. Three high rated items of the motivation were need of commitment, need of power and need of achievement respectively.

2. The findings indicated that the achievement motivation of the RMU personnel for job performance regarding the different marital statuses was not significantly different at the .05 level. However, the overall opinion of the RMU personnel toward the need of power regarding the different marital status was significantly different at the .05 level. The single personnel had more motivation than that of married, divorced/widowed

personnel. Additionally, that the achievement motivation of the RMU personnel for job performance regarding the different types of the officers, and different work experiences was not significantly different at the .05 level. However, the overall opinion of the RMU personnel toward the need of achievement power regarding types of the officers, and different work experiences was significantly different at the .05 level. The administrative personnel had more motivations than that of academic staff and support staff. The overall opinion of the RMU personnel toward the need of achievement and commitment regarding the different faculties was significantly different at the .05 level. The Faculty of Education personnel had more motivation than those of the Faculty of Humanities and Social Sciences. Faculty of Management Science, Faculty of Sciences and Technology. Additionally, the personnel of Agricultural Technology Faculty had more motivation than that of the personnel of Faculty of Humanities and Social Sciences, Faculty of Management Science, Faculty of Sciences and Faculty of Information Technology.

3. In conclusion, the study suggests that team work skills, professional skills and knowledge of the RMU personnel should be improved. The decentralization system should be employed to improve the job performance efficiency. Additionally, the RMU personnel should be provided the opportunity to share their idea and make a decision. Lastly, social welfare and compensation should be provided fairly and sufficiently to the RMU personnel such as housing, and part-time job promotion.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ด้วยดีและได้รับความกรุณาจากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำงานวิทยานิพนธ์สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งทำให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองชัย คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกอย่างดียิ่ง พร้อมทั้ง ขอขอบพระคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ได้ กรุณาให้ความร่วมมือ ตอบแบบสอบถามทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์และขอบคุณ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ พร้อมทั้งเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต รุ่น 19 ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณกำลังใจจากบุคลากรจากกองบริหารงานบุคคลทุกท่าน และกำลังใจ จากครอบครัว ได้แก่ นายวิภาค จารุ โฉปถัมภ์ คู่สมรส และนายวีรภัทร วงศ์คำจันทร์ บุตรชาย ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยมาโดยตลอด ผลการวิจัยในครั้งนี้อาจเป็น ประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติ ขอมอบเป็นเครื่องบูชา บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และญาติพี่น้องทุก ๆ ท่าน ตลอดถึงครู อาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แสงสว่างชีวิตและให้ กำลังใจตลอดมา นับเป็นอริยทรัพย์สำหรับผู้วิจัยอย่างสูงยิ่ง

จันทันท์ จารุ โฉปถัมภ์

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
สารบัญตารางภาคผนวก	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
สมมุติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	25
บทบาทของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
กรอบแนวคิดการวิจัย	46
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50

หัวเรื่อง	หน้า
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ลำดับขั้นตอนในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผลการวิจัย	74
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	92
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	98
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	100
ประวัติผู้วิจัย	102

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1	การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น	47
2	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และระดับคะแนน .	51
3	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน	56
5	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความต้องการความสำเร็จ	57
6	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความต้องการความผูกพัน	58
7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ความต้องการอำนาจ	59
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวม	60
9	เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคามจำแนกตาม ประเภทของบุคลากร	61
10	เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคามจำแนกตาม สายงานปฏิบัติ	63
11	การเปรียบเทียบรายคู่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม สายงานปฏิบัติด้านความต้องการความสำเร็จ ...	63
12	เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคามจำแนกตาม อายุงาน	64
13	การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคามจำแนกตาม คณะสังกัด	65
14	การกำหนดรหัสตัวแปรคณะสังกัดของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	66
15	การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามคณะสังกัด โดยภาพรวม	67

16	เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามคณะสังกัด ด้านความต้องการความสำเร็จ	68
17	เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม คณะสังกัด ด้านความต้องการความผูกพัน	69
18	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	70



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1	แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสเตอร์	16
2	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ	22
3	โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	40
4	กรอบแนวคิดการวิจัย	44



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่	หน้า
1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	96
2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	98



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการในราชกิจจานุเบกษา 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการให้บรรลุผลนั้นต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จากผลการปฏิรูประบบราชการตามกฎหมายดังกล่าว ทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนภาระหน้าที่ กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมองค์กรและมีการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การปรับเปลี่ยนภารกิจหน้าที่ดังกล่าวได้มีการนำเทคนิคทางการบริหารมาใช้พัฒนาส่วนราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่กำหนดไว้

พ.ศ. 2549 ถึงปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เชิงรุก และยุทธศาสตร์การมุ่งสู่การเป็นองค์กรเชิงวิชาการ การดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ประการ ไม่อาจบรรลุผลได้หากขาดบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2552 กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลบนพื้นฐานสมรรถนะ ตามกลุ่มภารกิจ และระดับเป็นรายบุคคลให้เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับกฎ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2552 โดยเริ่มใช้ตั้งแต่ รอบการประเมิน ตุลาคม พ.ศ. 2552 - มีนาคม พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้นำระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแบบใหม่ กำหนดใช้กับข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศ ก.พ.อ ว่าด้วยเรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา พ.ศ.

2554 โดยเริ่มใช้ตั้งแต่ รอบการประเมินเมษายน พ.ศ. 2554 เป็นต้นมาและประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าจ้างพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2554 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2557

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนบุคลากรแบบใหม่นั้น มีการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละของฐานเงินเดือนในแต่ละประเภทและแต่ละระดับ โดยใช้บัญชีเงินเดือนที่มีลักษณะเป็นบัญชีเงินเดือนแบบช่วง และแบ่งฐานการคำนวณแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ภายในวงเงินร้อยละของจำนวนที่กำหนดไว้ในอัตราเงินเดือนของบุคลากรในสังกัด โดยที่ไม่มีการจำกัดโควตาจำนวนคนที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือน วิธีการดังกล่าวจะมีความยืดหยุ่น ในการบริหารวงเงินมากกว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรแบบเดิม

องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก.พ.อ และสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีการกำหนดให้มีองค์ประกอบในการประเมินผลอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในสัดส่วน 70 : 30 (ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้รับการประเมิน (ผู้ปฏิบัติงาน) และผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายโดยอ้างอิงผลสำเร็จ ของงานเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดรายบุคคล งานที่นำมาประเมินต้องเป็นงานลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือทั้ง 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) งานที่ปรากฏตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนงานประจำปี (ข้อตกลง) (2) งานตามภารกิจ หรืองานตามหน้าที่รับผิดชอบตามที่กำหนดไว้หรือตามที่ได้รับมอบหมายของผู้รับการประเมิน และ (3) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานที่ทำเป็นประจำ เช่น งานโครงการ หรืองานสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบของการประเมิน

การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการเห็นสมควร ระดับผลการประเมิน ให้แต่ละหน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาทำการจัดกลุ่ม

ตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินไม่น้อยกว่า 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดีพอใช้ ต้องปรับปรุง การกำหนดช่วงร้อยละของแต่ละระดับตามผลคะแนนนั้น หัวหน้าส่วนราชการสามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรในสังกัดผู้บังคับบัญชา จะพิจารณาให้บุคลากร ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละที่เท่ากัน ไม่ได้ ภายหลังจากการประเมิน ผลการปฏิบัติงานผู้ประเมินต้องแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้บุคลากรทราบเป็นรายเฉพาะตัว ในกรณี ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้บุคลากรทราบด้วย ในแต่ละรอบ การประเมินก่อนเริ่มรอบการประเมิน ส่วนราชการต้องมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคลากร ได้ทราบทั่วกัน

อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผลมาจากสภาพจิตใจของบุคลากร ฉะนั้นการจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของงานรวมถึงผลของการทำกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือ ครู ผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่า อะไรคือแรงจูงใจ ที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้น ได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคนแต่ละคน ก็มีการตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ (โนวาร์เธ็ค. 2550) ได้แก่ (1) ก่อให้เกิดพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ ขยัน ขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เข้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ (2) สร้างความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรค ขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ (3) นำมาสู่ การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อค้นพบ เพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลนั้นก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและ พยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่าง ไปจากแนวเดิม และ (4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตน

รับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ Lovell (1980 : 109) เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ Domjan (1996 : 199) ซึ่งก็เป็นแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคล ที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ Schiffman and Kanuk (1991 : 69) เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง Woolfolk (1995) การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นการจูงใจมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันในเรื่องความต้องการ ความสนใจ ทศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ จึงเกิดปัญหาว่าควรจูงใจทีมงานในองค์การให้ทำงานด้วยรูปแบบใด เพื่อให้เขา เหล่านั้นทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถและเกิดความพอใจ ในงาน รวมทั้งขวัญ และกำลังใจที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องรู้และเข้าใจถึงวิธีการและรูปแบบ ในการจูงใจ ของทีมงานในองค์การ นอกจากนี้บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบ แรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ McClelland (1940) ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความต้องการที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคฝ่าฟันกระทำสิ่งที่ยาก ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่จะ ได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุดที่ได้ตั้งไว้ พฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็คือ ชอบทำสิ่งที่ยุ่งยากติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน มีความมานะและรู้ลึกสูกกับกิจกรรมนั้น ๆ (Murray. 1996 : 246) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเปรียบเทียบกับ

มาตรฐานอื่นที่ดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจ เมื่อกระทำงานสำเร็จหรือไม่น่าพอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ (Atkinson. 1964 : 240-241) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ หลายประการ เช่น มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure) มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน เป็นต้น

จากการดำเนินการที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและข้อจำกัด (SWOT Analysis) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความภาคภูมิใจในการทำงาน แต่ขาดความผูกพันในองค์กร ให้ความสำคัญเฉพาะงานของตนแต่ขาดความเชื่อมโยงขององค์กร ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเพื่อเสริมสร้างความสมดุลของคุณภาพชีวิต มีการกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดสร้างและพัฒนาทีมงานคุณภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน เช่น โครงการส่งเสริมสวัสดิการส่งเสริมสุขภาพ สุขอนามัยสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมความภูมิใจในตนเอง มีโครงการบุคลากรตัวอย่าง บุคลากรดีเด่น ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำเดือน รางวัลเกียรติคุณ โครงการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่น จัดกิจกรรมสัมพันธ์ การร่วมทำบุญบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกัน การสร้างกิจกรรมสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ร่วมกันทำกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (COPs) ในส่วนงานที่รับผิดชอบภายในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้บรรลุตามภารกิจและยุทธศาสตร์

จากการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนระบบใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2551 กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2554 มาบังคับใช้และการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทำให้ผู้ศึกษาต้องการศึกษาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อันเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และระบบประเมินผลระบบใหม่ ว่ามีบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ อาชุนาน คณะสังกัด และสถานภาพการสมรส แตกต่างกันหรือไม่
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ อาชุนาน คณะสังกัด และสถานภาพการสมรส
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ อาชุนาน คณะสังกัด และสถานภาพการสมรส มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขอบเขตการศึกษา 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งเป็น 3 ประเด็น แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1980 : 163-168 ; อ้างถึงใน อมรรัตน์ เทพพิทักษ์, 2552 : 10) ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จความต้องการความผูกพัน และ ความต้องการอำนาจ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดพื้นที่ศึกษา คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยทำการศึกษากลุ่มบุคลากรในสังกัดทั้งหมด

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งเป็น ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2557 : 9)

3.1.1 สายบริหาร	จำนวน 5 คน
3.1.2 ข้าราชการ	จำนวน 173 คน
3.1.3 พนักงานงบบแผ่นดิน/พนักงานราชการ	จำนวน 229 คน
3.1.4 พนักงานงบรายได้	จำนวน 604 คน
	รวมจำนวน 1,011 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 286 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, Taro, 1973 : 727)

3.2.1 สายบริหาร	จำนวน 3 คน
3.2.2 ข้าราชการ	จำนวน 49 คน
3.2.3 พนักงานงบบแผ่นดิน/พนักงานราชการ	จำนวน 101 คน
3.2.4 พนักงานงบรายได้	จำนวน 170 คน
	รวมจำนวน 286 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษาระหว่าง เดือน เมษายน ถึง กรกฎาคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัย หมายถึง สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ในที่นี้หมายถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยแบ่งเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่อาศัยแรงจูงใจภายในจิตใจ ที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ โดยมีความต้องการทำงานให้เต็มที่และเป็นงานที่ทำหาความสามารถ กล้าเผชิญความล้มเหลว มีการวางแผนการทำงานให้สำเร็จภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือและการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจ

ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

ความต้องการความผูกพัน หมายถึง เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจ หมายถึง เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน และข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นประโยชน์ต่อการลดปัญหาการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางประกอบการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. บทบาทของบุคลากรของมหาวิทยาลัย
4. บริบททั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันในเรื่องความต้องการ ความสนใจ ทักษะคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ จึงเกิดปัญหาว่าควรจูงใจทีมงานในองค์กรให้ทำงานด้วยรูปแบบใด เพื่อให้เขา เหล่านั้นทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถและเกิดความพอใจในงาน รวมทั้งขวัญ และกำลังใจที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องรู้และเข้าใจถึงวิธีการและรูปแบบ ในการจูงใจ ของทีมงานในองค์กร

1. ความหมายของการจูงใจ

โดยทั่วไปความหมายในด้านการจูงใจประกอบด้วยคำเหล่านี้ เช่น ความปรารถนา (Desires) ความต้องการ (Wants) ความมุ่งหวัง (Wishes) เป้าประสงค์ (Aims) เป้าหมาย (Goals) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Motives or Drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) อยู่เสมอๆ

Lovell (1980 : 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า”เป็นกระบวนการที่ชักนำ โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการ ให้บรรลุผลสำเร็จ”

Domjan (1996 : 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจ (ระบบ/สิ่งมีชีวิต) ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

การจูงใจ หมายถึง ภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นหรือผลักดัน โดยแรงจูงใจ ให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่หวังไว้ มีคำหลายคำซึ่งเกี่ยวข้องกับกรจูงใจอย่างใกล้ชิด เช่น ความต้องการ (Need) ความพยายาม (Striving) ความปรารถนา (Desire) แรงขับ (Drive) ความทะเยอทะยาน (Ambition) เป็นต้น

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่มาจากคำภาษาละติน ที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง เคลื่อนไหว (Move) ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย (Walters. 1978 : 218) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ นั่นเอง

แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อม (Loudon and Bitta. 1988 : 368)

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังในตัวบุคคลที่ทำให้แสดงพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย และแรงจูงใจนั้น จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ (1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ (2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกาย เพื่อที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง ส่วนการจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้น ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคำว่า การจูงใจไว้ ดังนี้

การจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคล ที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ (Schiffman and Kanuk. 1991 : 69) การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (Anita E. Woolfolk. 1995) การจูงใจ เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan. 1996)

จากคำอธิบายและความหมายที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีไว้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่ง

เราปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่า ต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจด้วย

2. ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึงผลของการทำกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือ ครู ผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่า อะไรคือแรงจูงใจ ที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคนแต่ละคน ก็มีการตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเราสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจ ได้ดังนี้ (Novaxag. 2550)

2.1 พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2.2 ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

2.3 การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบความสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลนั้นก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

2.4 บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มี

ความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

3. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ แรงจูงใจมี 2 ประเภท ดังนี้

3.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การ คือสถานที่ที่ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

4. ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเข้าตัวก็ไม่ต้องเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

4.1 ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กัน ซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ทำให้เกิดแรงจูงใจ

4.1.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความต้องการของร่างกาย

4.1.2 แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) แรงจูงใจด้านนี้

สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

4.2 แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหัว ทั้งหน้อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

4.3 สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่อุดมมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4.4 การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาระรรมชาติ พฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ (1) การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเด่นเกินไปขาดสมาธิ (2) การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด และ (3) การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

4.5 การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานกลับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์การกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์การและพนักงาน

4.6 การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจนที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกันเพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

5. รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบ ซึ่งแบบที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

5.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

5.5.1 มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)

5.5.2 มีความทะเยอทะยานสูง

5.5.3 ตั้งเป้าหมายสูง

5.5.4 มีความรับผิดชอบในการทำงานดี

5.5.5 มีความอดทนในการทำงาน

5.5.6 รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง

5.5.7 เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน

5.5.8 เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

5.2.1 เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อจะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

5.2.2 ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก

5.2.3 ตั้งเป้าหมายต่ำ

5.2.4 หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

5.3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมาก มักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อย จึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

5.3.1 ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว

5.3.2 มักจะต่อต้านสังคม

5.3.3 แสวงหาชื่อเสียง

5.3.4 ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ

5.3.5 ชอบเป็นผู้นำ

5.4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

5.4.1 ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่

5.4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5.5 แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็ เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

5.5.1 ไม่มั่นใจในตนเอง

5.5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล

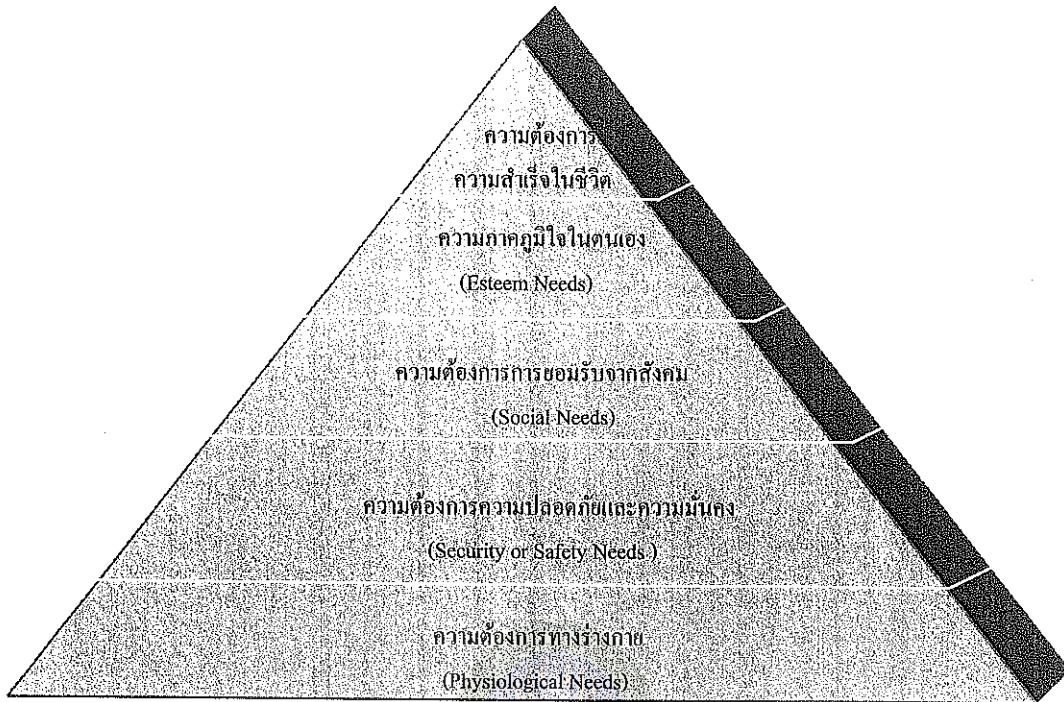
5.5.3 ไม่กล้าเสี่ยง

5.5.4 ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

6. ทฤษฎีการจูงใจ

การจูงใจจะเป็นเรื่องสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล และเป็นเครื่องมือที่จะกระตุ้นให้เขาแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ จนทำให้มีความสนใจและการศึกษาการจูงใจอย่างหลากหลายจากแนวความคิดระดับพื้นฐานจนถึงระดับที่มีความซับซ้อน มีทฤษฎีและการศึกษาเรื่องจูงใจจำนวนมาก แต่ในที่นี้จะกล่าวโดยสังเขปเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การ และเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่เป็นผู้นำองค์การ

6.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป



แผนภาพที่ 1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ (1) ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (2) ความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

1.6.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

1.6.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power (Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ (1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามี

อิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง (2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา (3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

1.6.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) ทฤษฎีเฮิร์ซเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮิร์ซเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือการที่บุคคลพอใจในงาน ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1) ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้ การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ น่าทำ ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2) ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้ นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าการจัดการมีสารที่ดีและ เขารู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่ การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าการตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา สภาพการณ์ทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อสถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงาน

รู้สึกว่าการตอบแทนเหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงาน ไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษา ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

1.6.5 ทฤษฎี X,Y ของ McGregor (Theory X และ Theory Y) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. Douglas ชื่อ McGregor ได้สรุปข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมุติฐานทั้งสอง คือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรศนะที่แตกต่างกันดังนี้

1) Theory X McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ (1) ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส (2) ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือ ข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธี การลงโทษต่าง ๆ (3) คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการ โดยตัว ผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่าง ๆ คนทั่วไปจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

2) Theory Y ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวางมีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ดังนี้ 1) ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงาน โดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลิน ได้ด้วย แต่งานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

2) ดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรจะเป็นโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self-control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ 3) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนนิยมผูกมัดตนเองต่องานขององค์กร จึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งสูงใจที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จในตัวของคนงานด้วย ดังนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จึงมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองสิ่งสูงใจตามความพอใจของตนเองด้วย 4) สาเหตุที่คนงานพยายามหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น มุ่งที่จะตอบสนองสิ่งสูงใจด้านความมั่นคงเพียงอย่างเดียวเท่านั้น สืบเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แต่แท้จริงแล้วลักษณะของคนจะไม่เป็นไปตามที่กล่าวมา ถ้าหากงานต่าง ๆ ได้รับการจัดอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานจะรับผิดชอบงานดังกล่าวและอยากจะได้รับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วย 5) ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคน โดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ คือ มีความคิด ความอ่านที่ดี ฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างดี 6) ดังนั้นสรุปได้ว่าภายใต้ระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบัน การที่ยังมิได้เข้าใจลักษณะของคนที่แท้จริง จึงเป็นผลทำให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปโดยได้ผลไม่เต็มที่



แผนภาพที่ 2 พฤติกรรมการบริหารของผู้นำแสดงพฤติกรรมกรบริหารของผู้นำ

ข้อสมมุติฐานทั้งสอง จะเป็นข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะเข้าใจ และยึดถือปฏิบัติสำหรับการจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้รับผลผลิตที่สูงขึ้น และเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงข้อเท็จจริงที่ว่า จะต้องใช้วิธีบริหารตัวคนในลักษณะที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

McGregor ให้ข้อเสนอแนะว่า ปัญหาที่เกี่ยวกับการจูงใจให้คนทำงานนั้น ผู้บริหารจำต้องยอมรับข้อสมมุติฐานใหม่ของคน นั่นคือ Theory Y กล่าวว่ พนักงานจะถือว่างานเป็น

สิ่งปกติธรรมดา และการทำงานเป็นสิ่งที่สนุกสนาน ดังนั้น คนทั่วไปจะไม่รังเกียจงานเสมอไป และ ถ้าหากสามารถหาวิธีการให้คนงานนั้นตอบสนองสิ่งจูงใจของตนได้จากหน้าที่การงานต่าง ๆ อย่างครบถ้วนแล้ว ย่อมทำให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็มีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจในขั้นอื่น ๆ จากงานต่อไป

การใช้ Theory Y จะเปิดโอกาสให้มีการจูงใจคนงานอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า แต่มิได้หมายถึงการละเลยการสั่งการ หากจะควบคุมทางอ้อม

แนวคิดดังกล่าวของ McGregor ถ้าหากได้พิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว จะเห็นถึงคุณค่าที่เป็นพื้นฐานที่จะให้ประโยชน์ต่อสังคมมนุษย์เป็นอย่างมาก คนงานจะได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้น งานมีประสิทธิภาพ ผลผลิตสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้สังคมได้รับการตอบสนองมากขึ้นด้วย

ตามความเข้าใจของ McGregor ผู้บริหารในอดีตส่วนใหญ่เนื่องจากมิได้พิจารณาถึงธาตุแท้ของคนอย่างจริงใจและยุติธรรมกว่า มักจะเชื่อว่าคนไม่ดีเสมอ เหตุผลก็เพราะเขาได้เคยเห็นการปฏิบัติและเรียนสอนจากผู้บริหารในอดีต

แต่แท้ที่จริงนั้นธาตุแท้ของคนในสวนดินนั้นมืออยู่มาก และผู้บริหารก็มิได้เคยที่จะหันมาสนใจและเข้าใจในความดีของคนบ้างเลย โดยความเป็นจริง ถ้าหากพิจารณาให้ดีจะเห็นว่าคนมีข้อดีอยู่มาก และที่สำคัญก็คือ มีกำลังความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตได้อย่างมาก ความฉลาดเฉลียวแหลมของมนุษย์ในความคิดริเริ่มสิ่งต่างๆ ที่ดีจะมีอยู่เสมอ และอาจกล่าวได้ว่ามีโอกาสดีขึ้นไปเรื่อย โดยไม่มีที่สิ้นสุดทีเดียว

McGregor จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารมีใจเป็นกลางและยุติธรรมบ้าง หากหันมามองคุณค่ามนุษย์แล้วจะเห็นว่า เหตุที่คนมีลักษณะ Theory X เพราะสาเหตุจากผู้บริหารเองที่ทำให้เป็นเช่นนั้น ดังนั้น ผู้บริหารหากได้เข้าใจและเห็นถึงข้อดีของคนบ้างแล้ว ก็สมควรเป็นฝ่ายเริ่มเปลี่ยนวิธีการปกครองคนเสียใหม่โดยให้ความสำคัญต่อคนงานบ้าง หรือใช้วิธีนุ่มนวลกว่า ผลดีย่อมจะเกิดขึ้น

สรุปพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ล้วนเกิดจากแรงจูงใจทั้งสิ้น และแรงจูงใจที่สำคัญคือแรงขับภายในตัวบุคคลนั้น เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และอื่น ๆ นอกจากแรงขับภายในแล้วอาจจะมีแรงขับภายนอกหรือแรงขับทางสภาพแวดล้อมของสังคม ซึ่งเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น เป็นต้น

ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์หรือจุดหมาย ซึ่งจะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ความปรารถนานี้มักทำให้บุคคลมี

พฤติกรรม เรียนรู้วิธีการต่าง ๆ ที่จะให้ได้รับการตอบสนอง เช่น หญิงสาวพยายามเรียนรู้วิธีหาทางเอาใจชายหนุ่ม เพื่อให้ชายหนุ่มมาสนใจ เป็นต้น ดังนั้น จะเห็นว่าพฤติกรรมมักจะมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจแทบทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม ใด ๆ ก็ดี พฤติกรรมแต่ละอย่างของบุคคล อาจไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจประการเดียวเท่านั้น แต่อาจจะเกิดจากแรงจูงใจหลาย ๆ อย่างร่วมกันก็ได้

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

1. ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า to move มีความหมายว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To Move A Person to Course of Action) ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมาก ในทุก ๆ วงการ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2553)

Lovell (1980 : 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการ ให้บรรลุผลสำเร็จ

Domjan (1996 : 199) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. ความสำคัญของแรงจูงใจ

ในทัศนะของนักวิชาการ สามารถแยกเป็นประเด็นได้ 3 ประการ คือ (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น. 2553)

ประการแรก ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ

ประการที่สอง ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจ จะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

ประการที่สาม ความสำคัญต่อบุคลากร คือ การสนองต่อความต้องการของบุคคล และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับ

การทำงานเต็มที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

Murray (1996 : 246 ; อ้างถึงใน อัจฉรา สุขารมย์. 2528 : 20) กล่าวถึงความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ว่าเป็นความต้องการที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคฝ่าฟันกระทำสิ่งที่ยาก ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

Murray (1996 : 246 ; อ้างถึงใน อัจฉรา สุขารมย์. 2528 : 20) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ มีความต้องการที่จะเป็นส่วนนำในการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุดที่ได้ตั้งไว้ พฤติกรรมของ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็คือ ชอบทำสิ่งที่ยุ่งยากติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน มีความมานะและรู้สึกสนุกกับกิจกรรมนั้น ๆ

Atkinson (1964 : 240-241 ; อ้างถึงใน ประยูร ไชยมี. 2545 : 8) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอื่นที่ดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจ เมื่อกระทำสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ

McClelland (1987 ; อ้างถึงใน เอื้อมพร บัวสรวง. 2552 : 17) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึงแรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1. Cognitive Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ ต้องการที่จะเข้าใจ หรือต้องการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
2. Ego Enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะ ของตนและสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย

3. Affiliation Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการอยากที่จะเป็นที่ยอมรับ ของผู้อื่น ซึ่งจะทาให้บุคคลมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Secord and Beckman (1964 : 586 ; อ้างถึงใน สุพจน์ สิ้นสูงงศ์วัฒน์. 2527 : 9) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ถ้ามีการท้าทายกับมาตรฐานความประพฤติแต่ละบุคคล จะต้องสนองต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ กัน ถ้าบุคคลที่ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองสูงจะพยายามอย่างมากเพื่อให้ไปถึงมาตรฐาน ส่วนบุคคลที่ไม่ได้ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองสูงก็จะมี ความพยายามน้อย และมีความรู้สึกไม่สนใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ ซึ่งเป็น เครื่องแสดงว่า บุคคล 2 จาพวกนี้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน

จรัล อุ่นจิตวิวัฒน์ (2536 : 4 ; อ้างถึงใน ประยูร ไชยมี. 2545 : 9) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทำงานประกอบด้วย ความปรารถนาในการทาส่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ชอบการแข่งขันและมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่ยอมท้อถอย มีความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรคให้สิ้นไป

สมคิด บุญเรือง (2516 : 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า อาจแสดงได้ อย่างหนึ่งอย่างใดตามลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. การที่ต้องการให้งานที่ตนเองทาส่งสำเร็จในระดับสูงหรือด้วย มาตรฐานอันสูง (Standard of Excellence)
2. งานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic) เป็นงานที่ทาให้ สำเร็จอย่างดี และมีลักษณะเป็นของตน ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของบุคคล
3. งานที่ต้องใช้เวลานาน (Long Term of Work) ลักษณะหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ คือ ต้องการความตั้งใจที่ยาวนานในจุดมุ่งหมายที่งานนั้นและเป็นงานที่จะสามารถทา สำเร็จได้ ในอนาคต

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่อาศัยแรงจูงใจภายในจิตใจ ที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่ง หนึ่งให้สำเร็จโดยมีความต้องการทำงานให้เต็มที่และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ กล่าวเผชิญ ความล้มเหลว มีการวางแผนการทำงานให้สำเร็จภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือและการ ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความมีอิสระในการตัดสินใจ

4. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แมคเคลแลนด (McClelland)

McClelland (1980 : 201 ; อ้างถึงใน เอ็มพร บัวสรวง. 2551 : 17) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะหาสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์ ถังวล ไม่สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจ ที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่า คนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

จากแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการดังกล่าว แมคเคลแลนด์ ได้ให้ความสำคัญ ในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุด

McClelland (1980 : 163-168 ; อ้างถึงใน เอ็มพร บัวสรวง. 2551 : 16) กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถ โดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่ายๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจ ในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้ นั่นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยัน ในทุกกรณี ไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยความสามารถของตนและทำให้ตน เกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะ ไม่ขยันขันแข็ง ในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงาน ที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ ผู้ที่ต้องการ ความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อทราบว่าผลการทำของตัวเองว่าเป็นอย่างไรก็จะพยายามปรับปรุง ทั้งในด้านของพฤติกรรม

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลแลนด์เห็นว่าควรมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุน ได้ไม่เพียงพอ (McClelland, 1980 : 201 ; อ้างถึงใน เอี่ยมพร บัวสรวง, 2551 : 17)

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ ได้สรุปว่า ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง จะมีลักษณะ ดังนี้

1. พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดยจนถึงจุดหมาย
2. เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง
3. เป็นผู้รับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน
4. เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว
5. ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
6. เมื่อประสบความสำเร็จมักอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

แมคเคลแลนด์ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ ซึ่งแบบทดสอบดังกล่าว เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวในสิ่งที่ตนสนใจและจากการศึกษา แมคเคลแลน ได้ข้อสรุปถึงคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการทดลองของแมคเคลแลนซ์ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลลักษณะนี้ต้องการความผูกพันสูง ชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง จะพยายามทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ กังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ จากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบ TAT พบว่าพนักงานหรือบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักต้องการทำงานใน 3 ลักษณะได้แก่ (1) งานที่เปิดโอกาสให้รับผิดชอบเฉพาะส่วนงานของเขาและเขามีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง (2) ต้องการงานที่มีระดับยากพอดี ไม่ง่ายหรือยากเกินไปกว่าความสามารถของเขา และ (3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้ เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทกินสัน (Atkinson)

Atkinson (1966 : 240-241 ; อ้างถึงใน รุ่ง โสภส ลิทธิเวชย์. 2534 : 21-22) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมิน อาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำสำเร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้และยังได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าจะต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็น คือ

1. แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive To Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จเขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

3. ความพยายามใต้อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมของผู้หญิง

ผู้ตอบแบบสอบถาม

- 2. มีความหวังมากว่าตนจะประสบความสำเร็จถึงแม้ว่าผลการกระทำของตนเองจะ
- 1. มีความทะเยอทะยาน

Herman (1970 : 354-355) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

6. การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

- 10. พยายามปฏิบัติงานในข้ออยู่เสมอ
- 9. ต้องการรู้ตนเองเป็นที่ยอมรับก่อนโดยพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด
- 8. ในการเลือกเพื่อนร่วมงานผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะหลีกเลี่ยงเพื่อนที่ไม่ดี
- 7. ดำเนินถึงเหตุการณ์ในอนาคตนาน
- 6. มีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งใหม่ที่ยังไม่เคยสัมผัสกับสิ่งต่างๆ จะพยายามนำไปอย่าง
- 5. เมื่องานที่กล่าวถึงถูกจัดให้เหมาะสม หรือถูกปรับความเหมาะสมผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะพยายามทำต่อไปเรื่อยๆ



ผู้ตอบแบบสอบถาม

- 3. ความพยายามใต้อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมของผู้หญิง
- 2. มีความหวังมากว่าตนจะประสบความสำเร็จถึงแม้ว่าผลการกระทำของตนเองจะ
- 1. มีความทะเยอทะยาน

ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

Herman (1970 : 354-355 ; อ้างถึงใน อังกรวิฑูริยา อังกรวิฑูริยา 2528) ได้สรุปลักษณะของผู้

5. ลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเฮอริแมน (Herman)

- 2. โอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ทำได้ยากหรือทำได้ยากเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้น แต่ถ้างานที่ทำได้ง่ายหรือทำได้ง่ายเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้น แต่ถ้างานที่ทำได้ยากหรือทำได้ยากเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้น แต่ถ้างานที่ทำได้ง่ายหรือทำได้ง่ายเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้น
- 3. คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success) บุคคลจะมีความหวัง

4. มีความอดทนในการทำงาน ที่ยากๆ ได้เป็นเวลานาน
 5. เมื่องานที่กล่าวถึงอยู่ถึงจุดหนึ่ง หรือถึงจุดที่เหนื่อยแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจได้ทุ่มเท
 6. มีความรู้สึกรู้สีกว่ากำลังเป็นสิ่งที่ท้าทายและสิ่งต่างๆ จะพัฒนาไปอย่างไร
 7. สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง
 8. ในการเลือกเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจได้ทุ่มเทจะเลือกเพื่อนที่มี
 9. ต้องการรู้ตนเองเป็นที่ยอมรับโดยเพื่อนร่วมงานของตนเองในที่สุด
 10. พยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
- McLelland (1980 : 201) ได้สรุปว่าลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจได้ทุ่มเทอยู่เป็นระดับถึง 3 ระดับ ดังนี้
1. พยายามที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยอดทนถึงจุดหนึ่ง
2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่โหดร้าย 50-50 หรือมีความเต็มใจสูงปานกลาง
3. เป็นผู้ที่ชอบพฤติกรรมของตนเองและตั้งมาตรฐานเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน
4. เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว
5. ต้องการชื่อเสียงของเพื่อนร่วมงานที่ทำงาน
6. เมื่อประสบความสำเร็จมักมองสิ่งต่างๆ ในแง่ลบ เช่น ความสามารถและความพยายาม
- Atkinson (1966 : 240-241) กล่าวว่า แรงจูงใจได้ทุ่มเทเป็นแรงผลักดันที่ผลักดัน
- เมื่อบุคคลรู้สึกรู้สีกว่าการทำงานของตนเองจะส่งผลดีต่อตนเองหรือคนอื่นโดย
- พิเศษคือบุคคลจะมีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่เหนื่อยยากกว่าคนอื่น
- หรือไม่นำพามาซึ่งความสำเร็จได้และยังได้กล่าวถึง แรงจูงใจได้ทุ่มเทว่าจะต้อง
- ดำเนินการเป็นระยะๆ 3 ระยะ ได้แก่
1. แรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ (Motive To Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู้ความสำเร็จ รวมทั้งแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน

Result of Decision) โดยไม่พิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้อื่นอย่าง
4. ความรู้ (Knowledge of

ของ มีความรู้หรือการรับรู้เกี่ยวกับผลกระทบและการกระทำของผู้คนบาง
ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้อื่นในตนเอง มีไหวพริบไหวพริบ
3. รับผิดชอบตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความสามารถ

วิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ไขปัญหานั้นได้บ้าง
ผู้ที่มีเจตนาที่จะทำงานที่ผิดและเป็นผู้ที่ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยง
ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองในขณะนั้นและจะทำงาน
ความสามารถขององค์กรที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้หรือไม่ ผู้ที่มีความ
จำเป็นต่อการแก้ไขปัญหานี้ในขณะนี้หรือไม่ หรือด้วย
2. ฉุกเฉิน (Emergency) หรือการกระทำที่ผิดปกติ ๆ ใหม่ๆ ที่ทำให้

ความเข้าใจที่ถูกต้อง
เพราะความเข้าใจ ในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ถูกต้องในตนเอง
ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้อื่นในตนเอง
ความสามารถ โดยไม่ขึ้นอยู่กับโอกาสที่จะเกิดขึ้นในตัวเอง ไม่เคย
1. กลยุทธ์ความเสี่ยง (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่

ของผู้ที่มีแรงจูงใจในกลยุทธ์ที่ 6 ลักษณะดังนี้
นอกจากนี้ เมคเคลแลน (McClelland, 1980 : 163-168) กล่าวถึง พฤติกรรม
ที่ดำเนินไปนั้นจะแตกต่างกันออกไปในแง่ของความตั้งใจและความมุ่งมั่น
พอใจ ในความสำเร็จของตนเอง ซึ่งงานที่สำเร็จนั้นเป็นงานที่ตรงกันข้าม

3. คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success) บุคคลจะมีความ
จะมีแรงจูงใจ ให้ประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับโอกาสที่จะสำเร็จหรือไม่
เกินไปบุคคล จะมีแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ แต่ทำงานที่ต่างหรือความยาก
2. โอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ทำได้หรือ

สามารถที่จะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ซึ่งจะมีแรงจูงใจให้สำเร็จ
ขึ้นอยู่กับระดับของการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จจะมีแรงจูงใจ

ผู้ต้องการ ความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานซึ่งพยายามที่จะหาตัวให้คิดว่าดีอีก เพื่อทราบว่าผลการทำของ
ตัวเองว่าเป็นอย่างไรที่จะพยายามปรับปรุง ทั้งในด้านของพฤติกรรม

5. หน้าที่งานหรือการมีส่วนร่วมใน (Anticipation of Future

Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานมักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะสิ่งเหล่านี้ผล
จากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการสัมพันธ์

6. หน้าที่งานในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แยก

แถมแต่เห็นว่าควรจะมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้าสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ
ศรีพร ปรโยช (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล

กับการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ ผลของการปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ การศึกษา : นริศฐิติ (ประเทศไทย) โดยศึกษาบนกรณีศึกษาของ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3 ประการ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความต้องการเจริญงาน

และ ความต้องการก้าวหน้า
อมรรตน์ นพวิทย์ (2552) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การเป็นผู้ให้การ

เปลี่ยนแบบลงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ กรรมการศึกษาใน 5 ได้แก่ ความมุ่งมั่น
กำหนดกรอบของการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรรมการ 5 ได้แก่ ความมุ่งมั่น

พยายาม การรู้จักวางแผนงาน ความรับผิดชอบของตนเอง ความกระตือรือร้น และความกล้าเสี่ยง
จากการทบทวนวรรณกรรม เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เป็นคุณสมบัติสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารในหน่วยงานที่มี ใญ่ฐานะที่เป็นผู้นำได้
สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งในการ

วิจัย กรณี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ของ (Herman, 1970 : 354-355) ; (Atkinson, 1966 : 240-241) ; (McClelland, 1980 : 163-168) ;

อมรรตน์ นพวิทย์ (2552) และ ศรีพร ปรโยช (2542) โดยทำแบบสอบถามวัดการวิจัยผู้

1. ความกล้าเสี่ยงของสมาชิก

2. การยอมรับความเสี่ยง

3. ความรับผิดชอบตนเอง

4. ความต้องการทราบผลของการตัดสินใจของตนเอง

5. การจัดการปัญหา

6. ทักษะการตัดสินใจ

คือเหตุผลที่คนทำงานไม่มีความสุขในการทำงาน... 7.2 การจัดการใจของใจ

หรือผู้ที่มีความสามารถสูง... ผู้บริหารควรพิจารณาถึง...

- 7.1.1 มีความสำคัญต่อผู้ให้รางวัล (Importance)
7.1.2 มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม (Equitable Distribution)
7.1.3 พนักงานทุกคนควรรู้เห็นอย่างกระจ่างชัด (Visibility)
7.1.4 มีความยืดหยุ่น (Flexibility)

ด้วยใจดี

จึงต้องใจดีในการทำงาน... 7.1 การจัดการรางวัลตอบแทน (Rewards)...

โดยถือว่าการดี

ที่ผู้ให้รางวัลจะคาดหวัง... ผู้บริหารควรพิจารณาถึง...

7. ผู้บริหารจัดการใจของคน

พ.ศ. 2485 ได้ยกเลิกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พิเศษและได้โอนโรงเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 พิเศษไปขึ้นกับโรงเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 พิเศษ (ป.ป.) มา
ในปี พ.ศ. 2483 ได้เปิดโรงเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 พิเศษขึ้นที่โรงเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 พิเศษ (ป.ป.) มา
ประกาศนียบัตรกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2481

(ประเภท ๗) ของกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2481 ได้เปลี่ยนไปใช้หลักสูตร
ในปี พ.ศ. 2479 โรงเรียนได้เปลี่ยนไปใช้หลักสูตรโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตร
ประถมศึกษาปีที่ 4 และประถมศึกษาปีที่ 5 เท่านั้นจนถึงปี พ.ศ. 2478
ประถมศึกษาปีที่ 4 และประถมศึกษาปีที่ 5 และผู้ปกครองนักเรียนสามารถสมัครเรียนต่อชั้นประถมศึกษา
ประถมศึกษาของโรงเรียนได้จนกระทั่งกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีมติให้โรงเรียนประถมศึกษาเปลี่ยนชื่อเป็น
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัยเมื่อ พ.ศ. 2473 ในสมัยที่

1.1 โรงเรียนประถมศึกษาสมัย

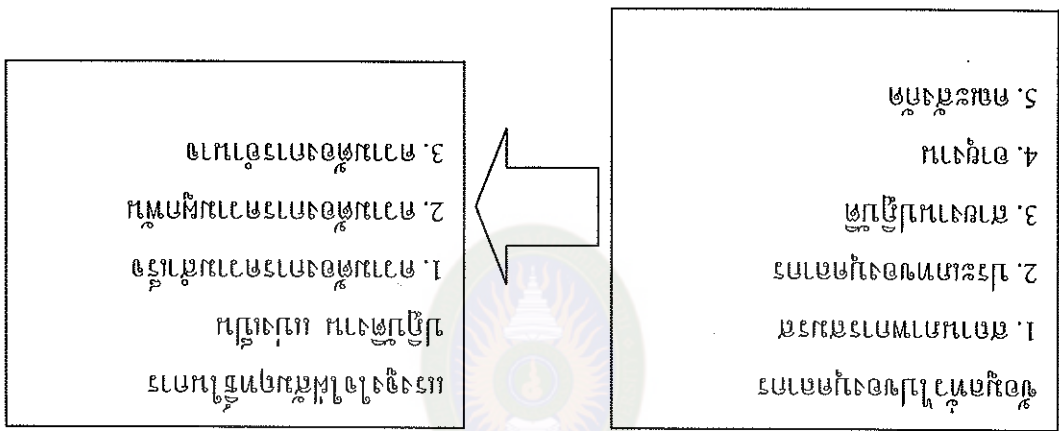
1. ประวัติความเป็นมา

ในพิธีการสถาปนาโรงเรียนการศึกษาระดับประถมศึกษาตอน
บุคลากรสายสนับสนุน ท่านที่สนับสนุนการปรับปรุงการศึกษาระดับประถมศึกษาตอน และท่านที่
บุคลากรสายวิชาการ ท่านที่สอน วิจัยและบริหารวิชาการ

บทบาทขององค์กรของมหาวิทยาลัย

- 8.20 แก่เจ้าหน้าที่โดยในตำแหน่งผู้อำนวยการ
- 8.19 ส่วนงานอำนวยการ
- 8.18 เฝ้าระวังในกิจการด้านการศึกษาและส่งเสริม
- 8.17 ส่งเสริมและพัฒนาระบบ
- 8.16 เปิดให้สังคมภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม
- 8.15 ส่งเสริมและพัฒนาตนเอง
- 8.14 พร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น
- 8.13 รู้จักตนเองก่อนพัฒนาตนเอง
- 8.12 ทำให้อุปกรณ์ของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ
- 8.11 ในกรณีที่องค์กรมีความสามารถอย่างเต็มที่ให้ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม
- 8.10 รับผิดชอบต่อผู้อื่น
- 8.9 ออกนอกเส้นทางของตนเองเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น
- 8.8 มองคนเป็นพลังงาน มีไหวพริบปฏิบัติงาน

แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย



ตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ

ศึกษาวิจัยพบว่า ทางด้านสภาพในหน่วยงาน ระดับเงินเดือน ระยะระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน แต่ความแตกต่างของปัจจัยส่วนที่แตกต่างทางด้านสภาพในหน่วยงานระหว่างระดับกลางระดับ 3 และระดับกลางระดับ 4 มีผลต่อบุคคลทางสภาพในหน่วยงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติการศึกษาค้นคว้า การแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันของบางปัจจัยเป็นผลมาจากการที่ผู้วิจัยได้เปลี่ยนแปลงสมมติฐานเดิมซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผู้วิจัยได้เพิ่มระดับของสมมติฐานจากค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.778 จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สามารถนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยสมมติฐานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ (Herman, 1970 : 354-355) ; (Atkinson, 1966 : 240-241) ; (McClelland, 1980 : 163-168) ; อมรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552) และศิริพร ประโยศ (2542) โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ลำดับ	ประเภท	รวม	
		จำนวน	1,011
1	ศาสตราจารย์	5	2
2	ผู้ทรงคุณวุฒิ	173	49
3	พนักงานแม่บ้าน/พนักงานราชการ	229	65
4	พนักงานวิจัย	604	170
	ทั้งหมด		286

ตารางที่ 1 การดำเนินงานของศูนย์วิจัย

1,011

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทบุคลากร = จำนวนประเภทบุคลากร \times 286

ตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 286 คน โดยแบ่งตามประเภทบุคลากรเป็นจำนวน
โดยใช้สูตร (Taro Yamane, 1973 : 727) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแบบแบ่ง
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัย 286 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
(มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ 2555 : 9)

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จำนวน 1,011 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม เป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self Administered
Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดทางวิจัยไว้
2 วิธีการ ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้ -

วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 3

เมื่อทำการแบ่งสัดส่วนตัวอย่างจากประชากรแล้ว ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่าง

(Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลักษณะดังนี้

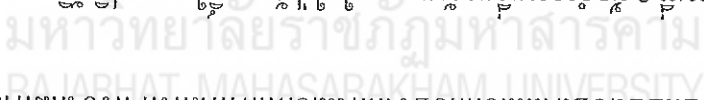
I. ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งให้

กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับจิตสำนึกส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามรายการ (Check

List) โดยให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนดให้ หรือ เติมคำลงในช่องว่างที่



ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นชนิดความถี่ตามระดับความถี่ (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยในหมู่ที่มีความถี่ 5 ระดับ ดังนี้ ผู้ที่ตอบอย่างอื่นให้ตอบว่าไม่มี

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ออกแบบทั่วไปที่จะพึงพอใจ

ต่อการวิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคามเป็นชนิดปลายเปิด (Opened Questionnaire) เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม

อธิบายอิสระ

2. ขบวนการสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร และวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2 ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจาก 2.1 ในกรอบกลุ่มกรอบแนวคิดในการ

วิจัย

2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน

การศึกษา ในครั้งนี้ จำนวน 40 คน

2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามและนำไปเก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาสารคาม

(ยกย่องศาสตราจารย์ ดร.ประไพพรรณพรหมสาร (ภาควิชา) อาจารย์ประจำภาควิชาศึกษาศาสตร์

1.4.3 รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวฤทธิ์ อภิสิทธิ์กุล ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาสารคาม

(ประไพพรรณพรหมสาร) (ภาควิชา) อาจารย์ประจำภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาสารคาม

1.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนรงค์ อภิสิทธิ์กุล ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาสารคาม

(รุ่งนรงค์ อภิสิทธิ์กุล) (ภาควิชา) อาจารย์ประจำภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาสารคาม

1.4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวฤทธิ์ อภิสิทธิ์กุล ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาสารคาม

- 1 - แม่ใจว่าชอบค่าตอบแทนของลูกจ้างประจำ

0 ไม่แม่ใจว่าชอบค่าตอบแทนของลูกจ้างประจำ

+ 1 แม่ใจว่าชอบค่าตอบแทนของลูกจ้างประจำ

(สุวิมล อภิสิทธิ์กุล และ อรุณรัตน์ อภิสิทธิ์กุล) โดยกำหนดค่า 100

ของข้อปฏิบัติ (Item of Objective IO)

ค่าตอบแทนของลูกจ้างประจำ โดยให้พิจารณาจากค่าตอบแทนของลูกจ้างประจำและ

1.4 ผู้สอนและผู้ช่วยสอน อาจารย์ในโครงสร้างและเนื้อหา ศึกษาศาสตร์ และ

ปริญญา

1.3 นำร่องแบบสอบถามและแบบประเมินตนเองของอาจารย์ประจำภาควิชาศึกษาศาสตร์

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สัมฤทธิ์ผลในหน่วยงาน ความพึงพอใจในการดำเนินงาน ความพึงพอใจในการดำเนินงาน

และค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาสารคาม 4 ด้าน คือ ด้านความ

1.2 สร้างแบบสอบถามให้ครูสอนในโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาล

ระดับประถมศึกษา

แล้วดำเนินการนำผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนและครู

ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาสารคาม เพื่อพัฒนาระบบต่าง ๆ

เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาสารคาม

1.1 สร้างเครื่องมือวัดทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงาน และเสนอแนะ

1. ขั้นตอนการสำรวจเครื่องมือ

การสำรวจและหาเป้าหมาย

การปฏิรูปหน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และระดับคณะแผน ตามลำดับดังนี้

แบ่งค่าของค่าตามเป็น 5 ระดับ เรียงตามระดับความถี่ค่าความถี่ใจใจในสมการ
เกณฑ์การใช้การให้คะแนน เป็นมาตรฐานแบบลิเคิร์ต (ลิเคิร์ต จอร์จ. 2530 : 85)

วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

มาตรฐานแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้คะแนนตามระดับความถี่เป็น 5 ระดับ

คะแนนในการวัดระดับความถี่ค่าความถี่ 2, 3 และ 4 ซึ่งเรียงค่าตามการใช้

2. มีพื้นที่ของข้อมูลจากแบบสอบถามไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลไปประมวลผล

ตามขั้นตอน ดังนี้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวัดค่าของข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ไปตรวจสอบของข้อมูลกลุ่มตัวที่ใช้ระดับค่าความถี่จากการใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

ข้อมูลจากภาคการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 286 ราย โดยใช้แบบสอบถาม

แหล่งข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้รับรวบรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้โดยใช้วิธีการสุ่ม

สะดวก. 2543 : 100) ใช้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 จากหนังสือพิมพ์แบบสอบถาม

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) (บุณชม ศรี

0.26 - 0.72 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ที่เก็บโดยใช้วิธีการสุ่มค่า

(Discrimination) ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) ค่าระหว่าง

ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาจำนวนการวิจัย

นำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่

3.2 การหาความน่าเชื่อถือและค่าความเชื่อมั่น

กระบวนการตรวจสอบอีกประการหนึ่งกล่าวว่าค่าของสัมประสิทธิ์ค่าความถี่ของค่า

ค่าของค่าในเชิงสัมประสิทธิ์ผู้วิจัยได้นำมาเปรียบเทียบกับค่าความถี่ของค่าความถี่

เกณฑ์การพิจารณาของค่าความถี่ IOC (Index of Consistency) ตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป

ตารางที่ 2 ระดับความถี่ของแรงงัดใจในสมฤทธิในการปฏิบัติงาน และระดับคะแนน

เกณฑ์คะแนน	เกณฑ์ความถี่
1	ระดับความถี่ไม่มีเหตุอันควร
2	ระดับความถี่น้อย
3	ระดับความถี่ปานกลาง
4	ระดับความถี่มาก
5	ระดับความถี่มากที่สุด

ส่วนระดับแรงงัดใจในสมฤทธิในการปฏิบัติงานของพนักงานจะวัดจากคะแนนค่าเฉลี่ยของความถี่ของงาน โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการทางความถี่ของอัตราการขาด (รังสรรค์ สิริกุลสิขิต 2552 : 186) ออกเป็นออกไป 5 ระดับเพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ยระดับแรงงัดใจในสมฤทธิในการปฏิบัติงานของพนักงานดังนี้

$$\text{ความกว้างของอัตราขาด} = \frac{\text{ระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนต่ำสุด}}{\text{อัตราการขาด}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับแรงงัดใจในสมฤทธิในการปฏิบัติงานสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับแรงงัดใจในสมฤทธิในการปฏิบัติงานสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับแรงงัดใจในสมฤทธิในการปฏิบัติงานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับแรงงัดใจในสมฤทธิในการปฏิบัติงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง ไม่มีแรงงัดใจในสมฤทธิในการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะของข้อมูลที่ปรากฏในตัวอย่าง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับแรง
จิตใจผู้สังเกตในการปฏิบัติงานของนักศึกษาราชภัฏมหาสารคาม
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจิตใจผู้สังเกตในการปฏิบัติงานของนักการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ อย่างงาน
คณะผู้สังเกตและสถานภาพการสมัครใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One
Way ANOVA)
4. การวิเคราะห์เนื้อหาและลักษณะเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจิตใจผู้สังเกตในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency)
และวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ในการวิเคราะห์ของเรื่องใจใส่สมถะในการปฏิบัติงานของนักจิตวิทยาหลาย
 ราชบัณฑิตยสถานและผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธี

ค่าสัมประสิทธิ์ในการทดสอบการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F (F - test)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของค่าเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย
 เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยได้ทัน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย
 2. ค่าสัมประสิทธิ์ในการทดสอบการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย
 3. ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย
- การวิจัยเรื่องเรื่องใจใส่สมถะในการปฏิบัติงานของนักจิตวิทยาหลาย
 ราชบัณฑิตยสถานและผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยดังนี้

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย

จำนวน		ร้อยละ	
สถานภาพการสมรส			
1. โสด		168	58.74
2. สมรส/หย่าร้าง/ไม่หย่า		118	41.26
รวม		286	100.00
ประเภทของนั้การ			
1. สาขาบริหาร		2	0.70
2. วิชาการ		49	17.13
3. พนักงานแม่พิมพ์/พนักงานราชการ		65	22.73

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 วัตถุประสงค์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามปรากฏดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าตาม

ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยทำการสุ่มและประเมินผล

ตอนที่ 4 วัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ค่าเฉลี่ยค่า t โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA)

(Independent Samples) และจำแนกตามประเภทของนักศึกษาระดับปริญญาโท และนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยพิจารณาตามจำนวนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test

ตอนที่ 3 วัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ

เพียงแบบมาตรฐาน (S.D.)

ราชภัฏมหาสารคามโดยรวบรวมข้อมูลแบบกลุ่มในรายค่าเฉลี่ยและรายข้อโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วน

ตอนที่ 2 วัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 วัตถุประสงค์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 286 คน

อยู่ในตำแหน่งตามสถานภาพการสมรส พบว่าโสด จำนวน 168 คน (58.74%) สมรส จำนวน 110 คน (38.46%) หย่าร้าง/เลิกหย่า จำนวน 8 คน (2.80%) จำนวนประชากรประเภทเพศชาย/หญิง

พบว่าพนักงานประจำอยู่ได้ จำนวน 170 คน (59.44%) พนักงานประจำและแม่ค้า/พนักงาน

ราชการ จำนวน 65 คน (22.73%) ราชการจำนวน 15 คน (5.24%) และสหกรณ์ จำนวน 2

คน (0.70%) จำนวนตามสถานภาพอาชีพพบว่า สหกรณ์ จำนวน 214 คน (74.83%) ตามตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. พนักงานประจำอยู่ได้	170	59.44
รวม	286	100.00
ประเภทสถานภาพอาชีพ		
1. ผู้บริหาร	22	7.69
2. ราชการ	214	74.83
3. ตามตำแหน่ง	50	17.48
รวม	286	100.00
อายุงาน		
1. ไม่ถึง 5 ปี	159	55.59
2. 5-10 ปี	112	39.16
3. มากกว่า 10 ปี	15	5.24
รวม	286	100.00
สัญชาติ		
1. ครุศาสตร์	45	15.73
2. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	57	19.93
3. วิทยาการคอมพิวเตอร์	31	10.84
4. วิทยาศาสตร์	90	31.47
5. เทคโนโลยีการเกษตร	23	8.04
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ	18	6.29
7. วิทยาลัยการและการปกครอง	22	7.69
รวม	286	100.00

จำนวน 50 คน (17.48%) ผู้บริหาร จำนวน 22 คน (7.69%) จำนวนคนที่ตอบว่าไม่สนใจถึง 5 ปี จำนวน 159 คน (55.59%) 5-10 ปี จำนวน 112 คน (39.16%) มากกว่า 10 ปี จำนวน 15 คน (5.24%) จำนวนคนที่ตอบว่าวิเศษมากและดีเยี่ยม จำนวน 90 คน (31.47%) มีเพียงผู้เดียวและ 5 คนตอบว่าดี จำนวน 57 คน (19.93%) ค่อนข้างดี จำนวน 45 คน (15.73%) วิเศษการดีการ จำนวน 31 คน (10.84%) เทียบกับวิธีการตอบ จำนวน 23 คน (8.04%) วิเศษมากวิเศษและ การปกครอง จำนวน 22 คน (7.69%) เทียบกับวิธีการตอบ จำนวน 18 คน (6.29%)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความถี่ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมและรายข้อ

วิเคราะห์ระดับความถี่ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมและรายข้อ

ราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความถี่ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.39	0.42	ดีมาก
2. ความต้องการความดีใจ	4.42	0.47	ดีมาก
3. ความต้องการอำนาจ	4.42	0.48	ดีมาก
โดยรวม	4.41	0.39	ดีมาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับดีมากโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ($\bar{X} = 4.41$) ผู้ตอบจำนวน 90 คน (31.47%) มีเพียงผู้เดียวและ 5 คนตอบว่าดี จำนวน 57 คน (19.93%) ค่อนข้างดี จำนวน 45 คน (15.73%) วิเศษการดีการ จำนวน 31 คน (10.84%) เทียบกับวิธีการตอบ จำนวน 23 คน (8.04%) วิเศษมากวิเศษและ การปกครอง จำนวน 22 คน (7.69%) เทียบกับวิธีการตอบ จำนวน 18 คน (6.29%)

จากตารางที่ 5 พบว่า แร่เงินใจใต้สัมฤทธิ์ในการปฏิรูปงานของคณะกรรมาธิการวิทยาลัย
 ราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
 พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจากค่าเฉลี่ยทั้งหมดของข้อนี้คือข้อการที่งาน
 ที่เกี่ยวข้องในข้อที่ 1 ($\bar{X} = 4.64$) มีความสอดคล้องกับการทำงานในหน้าที่หรืองานที่ผู้เรียนมอบหมาย
 เช่นที่ ($\bar{X} = 4.60$) ถ้าผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นที่พอใจ จะใช้ความรู้ความสามารถของทีมงานเพื่อ
 ผลสำเร็จที่พอใจ ($\bar{X} = 4.50$) พยายามศึกษาหาวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงานเพื่อ
 ปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้สำเร็จดังจุดประสงค์
 ประเมินผลของทีมงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.45$) ข้อการที่งานที่ทางวิทยาลัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่า
 เป็นสิ่งที่จะช่วยพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.43$) การวางแผน การประเมิน และการติดตามผลของโครงการที่งาน

ประเภท	S.D.	\bar{X}	รวม
ดีมาก	0.42	4.39	รวม
ดีมาก	0.61	4.35	1. มีความสอดคล้องกับการทำงานในหน้าที่หรืองานที่ผู้เรียนมอบหมาย
ดีมาก	0.57	4.48	2. ข้อการที่งานที่นอกเหนือจากข้อที่ 1
ดีมาก	0.52	4.50	3. ข้อการที่งานที่สอดคล้องกับการประเมินผลของทีมงาน
ดีมาก	0.59	4.43	4. ข้อการที่งานที่สอดคล้องกับการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน
ดีมาก	0.71	4.30	5. ข้อการที่งานที่สอดคล้องกับการวางแผน
ดีมาก	0.71	4.31	6. ข้อการที่งานที่สอดคล้องกับการติดตามผลของโครงการ
ดีมาก	0.59	4.45	7. ข้อการที่งานที่สอดคล้องกับการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน
ดีมาก	0.97	3.91	8. ข้อการที่งานที่สอดคล้องกับการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน
ดีมาก	0.49	4.64	9. ข้อการที่งานที่สอดคล้องกับการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน
ดีมาก	0.53	4.60	10. ข้อการที่งานที่สอดคล้องกับการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน
ดีมาก	0.53	4.60	อื่นๆที่ไม่ได้ระบุไว้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแร่เงินใจใต้สัมฤทธิ์ในการปฏิรูปงานของ
 ภาควิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงาน

จากตารางที่ 6 แสดงใจใส่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ความถี่ของค่าความถี่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก (X = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ เริ่มจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือข้อของการทำงานที่ออกอย่างใหญ่ที่สุด (X = 4.64) มีความถี่ของการทำงานในหน้าที่หรืองานที่ผู้เรียนมอบหมายของข้อของข้อที่ (X = 4.60) ถ้าพิจารณาจากงานที่ไม่เป็นข้อใดจะมีความเหมาะสมกับข้อที่ผู้เรียนมอบหมายมากที่สุด (X = 4.50) พหุคูณค่าความถี่การให้คะแนนงานระดับสูงที่ผู้เรียนมอบหมายงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานในข้อ (X = 4.48) ข้อของการให้คะแนนของข้อของข้อ (X = 4.45) ข้อของการทำงานที่

จำนวน	ความ	ข้อ
จำนวน	4.42	1. พหุคูณค่าความถี่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
จำนวน	4.32	2. ขอบข่ายงานที่ผู้เรียนมอบหมายมากที่สุดของงาน
จำนวน	4.36	3. ข้อของการให้คะแนนสัมฤทธิ์ในการทำงาน/หน่วยงาน
จำนวน	4.37	4. พหุคูณค่าความถี่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
จำนวน	4.48	5. ข้อการทำงานที่ผู้เรียนมอบหมายมากที่สุด
จำนวน	4.47	6. พหุคูณค่าความถี่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
จำนวน	4.52	7. พหุคูณค่าความถี่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
จำนวน	0.47	รวม
เฉลี่ย	X	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	S.D.	

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของใจใส่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ค่าความถี่ของค่าความถี่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก (X = 4.35) จะมุ่งเน้นการทำงานที่ผู้เรียนมอบหมายและค่าความถี่สัมฤทธิ์ในข้อที่ผู้เรียนมอบหมายมากที่สุด (X = 4.31) หรือข้อที่ผู้เรียนมอบหมายมากที่สุด (X = 4.30) และ ข้อการทำงานที่ผู้เรียนมอบหมายมากที่สุด (X = 3.91) ตามลำดับ

จากตารางที่ 7 แสดงใจใส่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ โดยค่าเฉลี่ยของจำนวนใจใส่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับที่มากถึง 5 ข้อ และ ระดับสูงจำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยของจำนวนใจใส่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
ต่อการวัดความมีอิสระในการคิด $(\bar{X} = 4.49)$ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ประเภท	S.D.	\bar{X}	รวม
สูงมาก	0.65	4.49	1. ต้องการความมีอิสระในการคิด \bar{X} ค่าเฉลี่ยของจำนวนใจใส่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
สูงมาก	0.63	4.41	2. ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องและเชิดชูในความ
สูงมาก	0.65	4.35	3. ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องหรือชื่นชมในงาน
สูง	0.84	4.13	4. ต้องการเป็นผู้นำในกลุ่ม/ทีมงาน เพื่อแสดงศักยภาพ ทักษะ
สูงมาก	0.55	4.67	5. คาดหวังว่าต่อมความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต
สูงมาก	0.67	4.45	6. พยายามแสดงศักยภาพ โดยการพยายามทำงานอย่างเต็มที่
สูงมาก	0.48	4.42	เพื่อให้เห็นคุณค่าและยอมรับของผู้อื่น

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนใจใส่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์
 1. ต้องการความมีอิสระในการคิด \bar{X} ค่าเฉลี่ยของจำนวนใจใส่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 2. ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องและเชิดชูในความ
 3. ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องหรือชื่นชมในงาน
 4. ต้องการเป็นผู้นำในกลุ่ม/ทีมงาน เพื่อแสดงศักยภาพ ทักษะ
 5. คาดหวังว่าต่อมความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต
 6. พยายามแสดงศักยภาพ โดยการพยายามทำงานอย่างเต็มที่
 เพื่อให้เห็นคุณค่าและยอมรับของผู้อื่น
 ค่าการันต์ และค่าพหุคูณของการทำงาน $(\bar{X} = 4.35)$ จะเรียงกันกับการทำงานแต่ละ
 ทักษะสามารถแปรผลเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาตนเอง $(\bar{X} = 4.43)$ การวางแผน
 เป็นงานที่มีความยากและมีความเสี่ยงสูงโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานมากกว่า การวัดผลถึง
 หน้าที่ $(\bar{X} = 4.31)$ พร้อมที่จะเผชิญกับความล้มเหลวไปปรับปรุงแก้ไข $(\bar{X} = 4.30)$
 และ พอที่จะทำงานที่มีลักษณะการแบ่งงานกันทำโดยความสามารรถมากกว่างานที่เน้นกิจวัตร
 ประจำวัน $(\bar{X} = 3.91)$ ตามลำดับ

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาสารคาม จ้าแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาสารคาม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ผู้ตอบข้อ 1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาสารคามมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคคลากรที่ใฝ่สนใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบุคลากรที่ใฝ่สนใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ซึ่งค่าที่ ผู้ส/สมรส/หย่าร้าง/โสด

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การ ปฏิบัติงาน	X	S.D.	โสด		t	df	Sig.
			สมรส/หย่าร้าง/ โสด	โสด			
1. ความต้องการความถี่สูง	4.39	0.40	4.39	0.44	.051	276	.960
2. ความต้องการความถี่พอ	4.43	0.43	4.41	0.52	.306	275	.760
3. ความต้องการต่ำ	4.47	0.44	4.35	0.53	1.984	277	.048*
รวม	4.43	0.34	4.38	0.44	1.020	274	.308

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาสารคาม จ้าแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาสารคาม

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรราชภัฏวชิรวิทยาสารคาม

3.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาสารคาม จ้าแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาสารคาม

ตามลำดับ โดยพิจารณาจากงานของแต่ละคนที่ทำ (X = 4.45) ต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างเต็มที่ (X = 4.41) ต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างเต็มที่และยอมรับผู้อื่น (X = 4.41) ต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างเต็มที่และยอมรับผู้อื่น (X = 4.41) ต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างเต็มที่และยอมรับผู้อื่น (X = 4.13) และต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างเต็มที่และยอมรับผู้อื่น (X = 4.13)

3.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง ภาควิชาการศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ สาขาศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีการศึกษา ๒๕๖๓

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง ภาควิชาการศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ สาขาศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีการศึกษา ๒๕๖๓

แหล่งความแตกต่าง	แปรปรวน	df	MS	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.404	2.367	.096
	ภายในกลุ่ม	282	.171		
	รวม	284			
ความต่อเนื่องการศึกษาระดับปริญญาตรี	ระหว่างกลุ่ม	2	.144	.648	.524
	ภายในกลุ่ม	281	.222		
	รวม	283			
ความต่อเนื่องการศึกษาระดับปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	2	.139	.595	.552
	ภายในกลุ่ม	283	.234		
	รวม	285			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.153	1.027	.359
	ภายในกลุ่ม	280	.149		
	รวม	282			

จากตารางที่ 9 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมืองมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง ภาควิชาการศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ สาขาศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีการศึกษา ๒๕๖๓

3.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ 10

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	Sig.
ความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.699	4.144	.017*
	ภายในกลุ่ม	282	1.69		
	รวม	284			
	ระหว่างกลุ่ม	2	.121	.061	.762
	ภายในกลุ่ม	281	2.22		
	รวม	283			
ความต่อการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2	.115	.492	.612
	ภายในกลุ่ม	283	.234		
	รวม	285			
	ระหว่างกลุ่ม	2	.151	1.008	.366
	ภายในกลุ่ม	280	.149		
	รวม	282			

* ใฝ่สัมฤทธิ์ทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่าผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ไม่มีความ

แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายตัว พบว่า ความเต็มใจต่อการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = 0.017) ซึ่งทำการเปรียบเทียบรายตัวด้วยการของ

LSD. (Least Significant Different)



จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่
 ศึกษาระหว่างกลุ่มการปฏิบัติของบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงานปฏิบัติ
 ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ช่วยคณาจารย์ จำนวน 2 ชุด ได้แก่

* หมายเหตุค่าสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ	ผู้บริหาร	คณาจารย์	สายสนับสนุน
ปฏิบัติงาน	4.83	4.37	X
ผู้บริหาร	4.83	4.37	4.40
คณาจารย์	-	-	.643
สายสนับสนุน	-	-	-

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบรายเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบัณฑิตวิทยาลัย
 ราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงานปฏิบัติของคณาจารย์

3.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม 12

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความศรัทธาต่ออาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	.650	2	.325	1.897	.152
	ภายในกลุ่ม	48.316	282	.171		
	รวม	48.966	284			
	ระหว่างกลุ่ม	.596	2	.298	1.350	.261
	ภายในกลุ่ม	62.040	281	.221		
	รวม	62.636	283			
ความศรัทธาต่อความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.066	2	.533	2.303	.102
	ภายในกลุ่ม	65.476	283	.231		
	รวม	66.541	285			
	ระหว่างกลุ่ม	.506	2	.253	1.701	.184
	ภายในกลุ่ม	41.635	280	.149		
	รวม	42.141	282			

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม และวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 13 คน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะศึกษาศาสตร์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.612	6	.435	2.611	.018*
	ภายในกลุ่ม	46.354	278	.167		
	รวม	48.966	284			
	ระหว่างกลุ่ม	6.193	6	1.032	5.066	.000*
	ภายในกลุ่ม	56.443	277	.204		
	รวม	62.636	283			
ความต่อเนื่องการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.578	6	.430	1.874	.085
	ภายในกลุ่ม	63.964	279	.229		
	รวม	66.541	285			
	ระหว่างกลุ่ม	3.227	6	.538	3.814	.001*
	ภายในกลุ่ม	38.914	276	.141		
	รวม	42.141	282			

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมและรายด้าน

จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความต่อเนื่องการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ความแตกต่าง

กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งทำการทดสอบรายด้านด้วยวิธีการของ LSD

(Least Significant Different)

เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนและผู้สอนในการเรียนการสอนวิชา
 การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การศึกษา การ
 ศึกษา การเรียน การสอน การศึกษา การเรียน การสอน การศึกษา การเรียน การสอน
 การศึกษา การเรียน การสอน การศึกษา การเรียน การสอน การศึกษา การเรียน การสอน

7x	โรงเรียนประถมศึกษา
6x	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
5x	วิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษา
4x	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3x	วิทยาลัยการศึกษามหาสารคาม
2x	ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของเกษตรกร
1x	ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของเกษตรกร
รวม	ทั้งหมด

ตารางที่ 14 การกำหนดจำนวนของสิ่งพิมพ์ที่ควรจัดพิมพ์

การวิเคราะห์รายหัว 14 ตารางที่ 14
 สำหรับการจัดพิมพ์สิ่งพิมพ์ที่ควรจัดพิมพ์

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายเดือนของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ
 ในสัมฤทธิในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์วิทยาเขตต่างกลุ่ม จำนวน 4 คู่นี้ได้แก่
 ครูอัตราสอน วิทยากรและผู้ช่วยสอน ครูอัตราสอน วิทยากรและผู้ช่วยสอน และเทคโนโลยี
 สารสนเทศ วิทยากรและผู้ช่วยสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยี
 และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยี

แรงจูงใจใน	สัมฤทธิใน	การปฏิบัติงาน	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7
		\bar{X}	4.53	4.33	4.39	4.31	4.60	4.45	4.40
			-	0.020*	0.134	0.005*	0.519	0.468	0.231
			-	-	0.516	0.726	0.010*	0.289	0.510
			-	-	-	0.315	0.057	0.614	0.920
			-	-	-	-	0.003*	0.177	0.343
			-	-	-	-	-	0.234	0.105
			-	-	-	-	-	-	0.711
			-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบรายเดือนของแรงจูงใจในสัมฤทธิในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
 ราชภัฏวชิรเวศน์วิทยาเขตต่างกลุ่ม จำนวนความถี่ของการสำรวจ

จากตารางที่ 18 พบว่า การวิเคราะห์ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในสัมฤทธิ
ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ พบว่า ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่
ความถี่โดยเฉลี่ยสูงกว่าค่ามาตรฐานไปหลายข้อ คือ ข้อความต่อองค์การ (ความถี่ 45)
รองลงมา คือ ความต้องการความรู้ (ความถี่ 20) และข้อขาดความต่อเนื่อง (ความถี่ 15)
ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการความรู้ ดังนี้ ข้อขาดการฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม
การแบ่งหน้าที่ตามความสามารถมากกว่างานที่เกินขีดความสามารถ (ความถี่ 20) รองลงมา
บุคลากรต้องมีการให้พจนานุกรมในขณะปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย (ความถี่ 15) และ
ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใหม่ที่มีการหมุนเวียนกันทำงานแบบกะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ความถี่สูงถึงร้อยละ 50 ของงานมากกว่า การวัดผลปฏิบัติงาน (ความถี่ 10)

2. ด้านความต้องการความรู้ ดังนี้ ข้อขาดการฝึกอบรม
ผู้ปฏิบัติงาน (ความถี่ 10) รองลงมา ข้อขาดการฝึกอบรมในโปรแกรมสำเร็จ
ของทีมงาน/หน่วยงาน (ความถี่ 7) ข้อขาดการฝึกอบรมเพิ่มเติมพอควร
3. ด้านความต้องการอบรม คือ ข้อขาดการฝึกอบรมในหน้าที่งาน/ทีมงาน/โปรแกรม
เชิงปฏิบัติการ (ความถี่ 3)

ผู้ปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยต่ำกว่าค่ามาตรฐาน (ความถี่ 7) ข้อขาดการฝึกอบรม/พจน
รางวัลของหน่วยงาน (ความถี่ 5) และ ข้อขาดการฝึกอบรม (ความถี่ 3)

ตามอง ($\bar{X} = 4.43$)

($\bar{X} = 4.45$) ต้องการที่งานที่หาความยาวสามารถแปรสัณฐานได้เป็นอย่างดี
ดูค่าไปได้อ ($\bar{X} = 4.48$) ต้องการที่ระดับของปัญหาที่แก้ได้เป็นอย่างดี
พบความยากลำบากในการแก้ปัญหาที่แก้ได้เป็นอย่างดี
ทำงานยังไม่เป็นที่พอใจ จะใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่แก้ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.50$)
ความต้องการที่งานในหน้าที่ที่ระดับของงานที่แก้ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.60$) ถ้าผลการ
เรื่องค่าที่แก้ได้ยากเกินไปต้องการที่งานที่แก้ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.64$) มี
รวมอยู่ในระดับที่แก้ได้ยาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับที่แก้ได้ยากที่
พบเคยใจในปัญหาที่แก้ได้เป็นอย่างดี

ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้แก่ตามลำดับ ดังนี้
($\bar{X} = 4.42$) ความต้องการอื่น ($\bar{X} = 4.42$) และความต้องการที่แก้ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.39$)

สามารถอยู่ในระดับที่แก้ได้ยากที่แก้ได้เป็นอย่างดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุก

1. แร่จึงใจในปัญหาที่แก้ได้เป็นอย่างดี
ราชภัฏมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
การวิจัยเรื่อง แร่จึงใจในปัญหาที่แก้ได้เป็นอย่างดี

สรุปผลการวิจัย
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ข้อเสนอแนะ

2. อภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

ตามลำดับ ดังนี้

ราชภัฏมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
การวิจัยเรื่อง แร่จึงใจในปัญหาที่แก้ได้เป็นอย่างดี

สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

$(\bar{X} = 4.30)$ การไม่มุ่งเน้นการปรับปรุงงานที่มีคุณภาพและค่าความแปรปรวนที่ต่ำเกินไป
 ความสามารถ ($\bar{X} = 4.13$) ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อระบบงาน
 ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.91$) ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อระบบงาน
 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อระบบงาน

1.1 พบว่า 5 ข้อดีมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 4.00

1. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

ผู้วิจัย

จากผลสัมฤทธิ์ของการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อระบบงาน
 การปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
 ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของการวิจัย
 และข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้
 1. ควรปรับปรุงระบบงานให้มีความทันสมัย
 2. ควรปรับปรุงระบบงานให้มีความปลอดภัย
 3. ควรปรับปรุงระบบงานให้มีความโปร่งใส
 4. ควรปรับปรุงระบบงานให้มีความยุติธรรม
 5. ควรปรับปรุงระบบงานให้มีความเป็นกลาง

ไปขอสงวนลิขสิทธิ์และสงวนลิขสิทธิ์

ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนวิชาจิตวิทยาพัฒนาการสำหรับเด็กปฐมวัย
2.2 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย

เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
2.1 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย

2. ข้อสังเกตในการวิจัยครั้งนี้

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย

ผู้เขียน

1.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลราชบุรี

เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลราชบุรี

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย



พระมหาเจดีย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

กัญญา ฐิตาภานันท์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิคผู้ปกครองกรมการขนส่งทางหลวง. วิทยานิพนธ์ วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุคใหม่.

กาน อภิวัฒน์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกลึกซึ้งกับทัศนคติของตนเอง ความผูกพันในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความสำราญใจของครูโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุคใหม่.

กัญญา ฐิตาภานันท์. (2535). ภาวะผู้นำ : สอดปะแหงการจูงใจ. กรุงเทพฯ : วทีป.

กัญญา ฐิตาภานันท์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานสัมพันธ์กับคุณภาพผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุคใหม่.

กิตติ ศุภกานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : แปลว่า.

ศุภราชวิบูลย์ นวาศ. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำบริหารในการบริหาร. วิทยานิพนธ์ วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุคใหม่.

อรรถน. วิทยานิพนธ์ วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุคใหม่.

อัครศิริ ประทุมศิริ. (2554). การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. เชียงใหม่ : อสมะ.

สุภาสาธิตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุคใหม่.

ไพฑูริย์ จันทวงศ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษาการประกอบอาชีพและสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วิทยานิพนธ์ วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุคใหม่.

ไพฑูริย์ ประทุมศิริ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของผู้ปกครองอาวุโส. วิทยานิพนธ์ วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุคใหม่.

ไพฑูริย์ ประทุมศิริ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ปกครองอาวุโส. วิทยานิพนธ์ วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุคใหม่.

คฤช รามสมภพ. (2540). คุณภาพชีวิตของเกษตรกรในพื้นที่ชนบท: ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งและเผยแพร่.

II. คฤช รามสมภพ : สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่ภาคใต้

ทฤษฏี. (2006). [ออนไลน์]. สืบค้นจาก: www.teamwork.com. [สืบค้นวันที่ 9 ตุลาคม 2551]. จาก <http://gotoknow.org/blog/chitakm/51385>

เทพนม เมืองงาม และ สจ. (2540). พฤติกรรมองค์กร = Organization behavior. กรุงเทพฯ: ไทวันพริ้นติ้ง.

เทพนม เมืองงาม. (2531). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่ภาคใต้.

ทฤษฎี สันติวงษ์. (2539). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทวันพริ้นติ้ง.

ทฤษฎี สันติวงษ์. (2544). การวิจัยเชิงปริมาณทางสังคมศาสตร์. เชียงใหม่: อสม.

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่ภาคใต้.

ทฤษฎี สันติวงษ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ข้าราชการระดับต้นและระดับกลาง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่ภาคใต้.

ทฤษฎี สันติวงษ์. (2550). การบริหาร. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่ภาคใต้.

ทฤษฎี สันติวงษ์. (2547). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสู่ความสำเร็จขององค์กร

พนักงาน Human Resource Focus. กรุงเทพฯ: อสม. (มหาชน).

(2553). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในหน่วยงานระหว่างพนักงาน

บริษัทเอกชนระดับต้นและระดับกลาง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่ภาคใต้.

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่ภาคใต้.

นฤศดา ก่อเกิด. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานกับการรับรู้ความพึงพอใจในงานของลูกจ้างของรัฐรายเดือนในสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่ภาคใต้.

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิชาภัทร ไพบรียง. (2550). ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ราชการอย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่ภาคใต้.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิพนธ์ บุญยฤทธิสาร. (2547). ปัจจัยที่พยากรณ์ความสำเร็จของโครงการของพนักงานของรัฐ

เอกชน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่ภาคใต้.

นิพนธ์ บุญยฤทธิสาร. (2535). การศึกษา: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อสม.

บุญคุ้ม วัฒนาคุณวัฒน์. (2537). การพัฒนาบุคลิกผู้นำและการบริหาร. กรุงเทพฯ : แมคเกรเกอร์
คิง เซ็นเตอร์.

ปราณี ภักดีโพธิ์พล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผล
การปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.

จิตวิทยาพัฒนาการ มหาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพฯ.
ประจักษ์โพธิ์พล. (2547). การประเมินภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
พงษ์จันทร์ ภูษาพิบูลย์. (2547). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ Industrial and
Organizational Psychology. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่.
พอม วนศิริ. (2534). ศิลปะแห่งผู้นำ. กรุงเทพฯ : วนทิพย์, 2534.
_____. (2551). [ออนไลน์]. ภาวะผู้นำ LEADERSHIP (MBA) 2. [สืบค้นวันที่ 9 ตุลาคม
2551]. จาก <http://gotoknow.org/blog/yom-mark12/85788?page=1>
พรณวาท ทรัพย์ประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.
พรินติ้งเฮาส์.

มนทยา จันทเขต. (2551). ศึกษานิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อต่ออำนาจใจแทน
กับพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกของกลุ่มของการพนักงานในฟาร์มปศุสัตว์ภาค
(ตำราภาษาไทย). วิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนครเหนือ.

บุญทศ เกษตรา. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ = Leadership and Motivation Techniques.
กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

ยุท ใญวรัตน์. (2550). วิเคราะห์บุคลิก I. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อสัมพันธ์กรุงเทพฯ.
โยธิน สมธนาพันธ์. (2531). จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
รุ่ง ภูษาพิบูลย์. (2540). ผลกระทบของปัจจัยสิ่งแวดล้อมและบุคลิกและคุณสมบัติของงานที่มีต่อ
ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสาร

อนันต์รุ่งเรืองศรีกุล. (2541). ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจของบุคลากร. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี และคณะวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี.

อนันต์รุ่งเรืองศรีกุล. (2546). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร บริษัท สยามอวชาดี เทคโนโลยี จำกัด. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี.

กาลจักษ์. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี.

อรอนต์ วิเศษนคร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการรับใช้ของลูกพี่ลูกน้องและการจัดการปัญหาของพนักงานปฏิบัติการรับใช้. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี.

ประสิทธิ์วิไล. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี.

อัมภา ไกรฤทธิ. (2532). มนุษยสัมพันธ์ในโรงงาน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ผู้จัดพิมพ์.

อริพรหม. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิชาการไทย - อดิเตอรส์.

เอกศักดิ์ เสงฆ์ใจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ผลของงานของพนักงานปฏิบัติการรับใช้. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี.

Atkinson, R. L. (1996). *Introduction to Psychology*. New York : Harcourt Brace Jovanovich.

Barbuto, Brown, White and Wheeler. (2001). *Testing the Underlying Motives of Organizational Citizenship Behaviors : A Field Study of Agricultural Co-Op Workers*. 28th Annual National Agricultural Education Research Conference, 539 - 550.

Brehm, S. S. & S. M. Kassim. (1996). *Social psychology*. (3rd ed). Massachusetts : Houghton Mifflin Company.

Cheng, J. (2004). "The influential model of teachers' organizational citizenship behaviors in elementary and junior high schools," *Journal of Taiwan Normal University*. Vol. 49 No. 1, 2004.

Chien Yu, Chin-Cheh Yu and Hui-Yu Yen. (2009). *A Study on the Relationship between Achievement Motivation, and Work Attitude under the Moderator of Pay Institute Perception A Case Study of Administrative Staffs of a District Hospital in Taiwan*. Graduate Institute of Applied Technology and Human Resource Development. National Taiwan Normal University : Taiwan.

- Cowin, Leanne S. (2002). "The effect of nurse's job satisfaction on retention : An Australian Perspective," *Journal of Nursing Administration*. Vol. 32 No. 5 : 283-291.
- Creative Research Systems. (2009). [Online]. [Online]. *Sample Size Calculator*. [cited 11 May, 2011]. Available from : URL : <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>
- Daft, R. L. (1999). *Leadership Theory and Practice*. Florida : The Dryden Press, 1999.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA : Thomson / Wadsworth.
- George, J. M. and Jones, G. R. (1996). *Organizational Behavior : understanding and Management*. New York : Addison – Wesley.
- Gerhart, M. A., Marsick, V. J., Buren, M. B. V., and Spiro, M. (1996). "Learning Organization : Come Alive," *Training & Development*. Vol. 50 No. 12.
- Grigsby, K. A. (2001). "Perceptions of the Organization's climate: Influenced by the Organization's structure," *Journal of Nursing Education*. Vol. 30 No. 2.
- Guilford, J. E. (1968). *Time and Human Interaction*. New York : Harper & Row.
- Halpin, A. W. (1966). *A Factorial Study of The Leader Behavior Description*. In R. M. Hannam, R. and Jimmieson, N. (2009). [Online]. [Online]. *The Relationship Between Extra-Role Behaviors and Job Burnout for Primary School Teachers : A preliminary model and Development of an Organizational Citizenship Behavior Scale*. [cited 15 March, 2009]. Available from : URL : <http://www.aare.edu.au/02pap/han02173.htm>
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2002). *Management: A competency-based Approach*. (9th ed.). Australia : South Western.
- Herman, J. M. (1970). *A Questionnaire Measure for Achievement Motivation*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Ismail Meriam (2005). [Online]. [Online]. *Creative climate and learning organization factors : their contribution towards innovation*. [cited 10 March 2008]. Available from : URL : <http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?FileName=Published/EmeraldFullTextArticle/Articles/01437739.html>
- Likert, R. (1961). *The Human Organization*. New York : McGraw-Hill, Inc.

- Litwin G. H. and Stringer R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Graduate School of Business Administration : Harvard University.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult Learning*. New York : Harper and Row.
- Marquardt, M. & Reynolds, A. (1994). *The global Learning Organization*. NY : Irwin.
- Marquardt, M. (1996). *Building the learning organization : A system approach to quantum improvement and global success*. New York : McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1980). *The Achievement Motive*. New York : Appleton Century Crofts.
- McClelland, D. C. (2007). [Online]. *McClelland's Motivation Theory*. [cited 18 Aug. 2007]. Available from : URL : <http://www.netmba.com/mgmt/ob/motivation/>
- McClelland
 Mei-huan Huang. (2008). [Online]. *The Effect of Transformational Leadership, Intrinsic Motivation, Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior*. [cited 15 March 2009]. Available from : URL : http://thesis.lib.ncu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/view_etd?URN=92431005
- Murty, E. J. (1964). *Motivation and Emotion*. New York : Prentice-Hall, Inc.
- Paul, G. S. (1997). [Online]. *Adversity Quotient Turning Obstacles into Opportunities*. [cited 25 Aug. 2007]. Available from : URL : <http://books.google.co.th>
- Pearce, J. L. and Gregersen, H. B. (1991). "Task interdependence and extra – role behavior : A test of mediating effects of felt responsibility," *Journal of Applied Psychology*. Vol. 82 : 262-270.
- Porter, Biley and Steers. (2003). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Recruit, Co. Ltd. (2008). [Online]. *Avoiding Expensive Upgrade Costs with Symantec Application Performance Management Solution*. [cited 9 Oc. 2008]. Available from : URL : http://eval.symantec.com/mktginfo/enterprise/customer_successes/entrecruit_co_2006
- Ronit Bogler, Anit S. (2005). [Online]. *Organizational citizenship behavior in school : How does it relate to Participation in Decision Making?* [cited 25 Aug. 2009]. Available from : URL : <http://www.emeraldinsight.com/0957-8234.htm>

- Schiffman, Leon G. and Kanuk L. L. (1991). *Consumer Behavior*. New Jersey : Englewood Cliffs
- Schultz, P. D. and S. E. Schultz. (1998). *Psychology & Work Today*. New Jersey : Prentice Hall.
- Schwartz, P. (1980). *The Art of The Long View: Planning for The Future in an Uncertain World*. New York : Doubleday Dell.
- Senge M. Peter. (1990). *The Fifth discipline : the art and practice of the learning organization*. New York : Currency Doubleday.
- Steers, R. M. & Porter, L. (1979). *Motivation and work behavior*. New York : Mc Graw-Hill.
- Stoner, James A. F. and Freeman, R. Edward. (1989). *Learning from The Future: Competitive Foresight Scenarios*. New York : John Wiley & Sons.
- Sullivan, D. M., Neubaum, D. O. and Barringter, B. R. (2003). [Online]. *Organizational Citizenship Behavior in Rapid and Non-rapid Growth Firms : A Resource-based Investigation*. [cited 11 Aug. 2009]. Available from : URL: Available: <http://www.babson.edu/entrepreneur/BABSON2003/XIX/XIX-P3.htm>
- Super, D. E., & Bohm, M. J. (1970). *Occupational psychology*. London : Tavistock publication.
- Tang, Ping, Ibrahim and Safwat. (1998). [Online]. *Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited : Public Personnel in The United States and in The Middle East*. [cited 15 Mar. 1998]. Available from : URL: http://www.findarticles.com/p/articles/mi_ga3779/is_199801/ai_n8763344
- Tourangeau, Ann E. and Cranley, Lisa A. (2006). "Nurse Intention to remain employee: understanding and strengthening Determinants," *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 55 No. 4 : 497-509.
- Wollack, S., Goodale, J., Wifling, J., & Smith, P. (1971). "Development of The Survey of Work Values," *Journal of Applied Psychology*. Vol. 55 No. 81 : 331-338.
- Woolfolk, Anita E. (1993). *Educational Psychology*. Toronto : Allyn & Bacon.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Yamane, Taro. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. Third edition. New York : Harper and Row Publication.

Zhiqing Li. (1971). [Online]. [Factors contributing to Job Retention of Direct Care Staff in Urban Assisted Living Facilities “ A Thesis submitted of the Requirement for the Degree of Master of Arts Georgia State University. . [cited 16 Dec. 2011]. Available from : URL : http://www.pj.ac.th/department/dep_content.php?dep_id3&dep_menu_id=139&dep_name Retrieved



ศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

					18. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
					17. ทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ					
					16. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ
					15. ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
					14. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ
					13. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ
					12. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ
					11. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ					
					10. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ
					9. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ
					8. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ
สูงมาก	สูง	กลาง	น้อย	ไม่มี	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แบบสอบถาม (OD) โดยชุมชนและบุคลากร
ในชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อ	ค่าความถี่ (f _{xy})
1	.773
2	.809
3	.755
4	.826
5	.500
6	.856
7	.773
8	.504
9	.504
10	.501
11	.415
12	.501
13	.774
14	.235
15	.367
16	.298
17	.766
18	.768
19	.498
20	.676
21	.794
22	.698

1. N of Cases = 40

2. N of Item = 22

3. Alpha = .959

4. ค่าความถี่ของข้อสอบเท่ากับ .959

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ร.ป.บ.)

พ.ศ. 2559

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ร.ป.บ.)

พ.ศ. 2545

ประกาศนียบัตร

ผู้สำเร็จการศึกษาจาก

คณะ

ศึกษาศาสตร์

วันที่ 80/27

ปริญญาโท

วันที่ 137

ปริญญาตรี

วันที่ 2510

วันที่

วันที่

ชื่อ

ปริญญาตรี