



การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

The Motivation for the performance of personnel. Faculty of Business
Administration Rajamangala University of Technology Srivijaya Songkhla.

นางวิไลพร ฟุ่งเกียรติไพบูลย์ Wilaiporn Fungkiatpaiboon

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
งบประมาณเงินรายได้ประจำปี พ.ศ.2559



การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

The Motivation for the performance of
personnel. Faculty of Business Administration
Rajamangala University of Technology Srivijaya Songkhla

นางวิไลพร ฟุ่งเกียรติไพบุลย์ Wilaiporn Fungkiatpaiboon

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
งบประมาณเงินรายได้ประจำปี พ.ศ.2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ออกแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test พบว่าชุดข้อมูลเพศและประเภทสายปฏิบัติการมีความแตกต่างกันค่าทางสถิติ t มีค่า 5.98 ค่า sig มีค่า .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 โดยเพศ ($\bar{X}=1.72$, S.D.=0.45) ประเภทสายปฏิบัติการ ($\bar{X}=1.34$, S.D.=0.47) ถือว่าเป็นไปตามสมมติฐาน สรุปได้ว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่ประเภทสายปฏิบัติงานแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ บุคลากร



Abstracts

This study is a survey research. The purpose of this study was to investigate the motivation level of the personnel. To compare the level of motivation in the performance of personnel. And to study the motivational suggestions of the staff of the Faculty of Business Administration. Rajamangala University of Technology Srivijaya In order to achieve the objectives, the researchers used the data collection tool as a questionnaire to investigate the motivation of the personnel.

The t-test hypothesis test showed that the gender data and operating line types were statistically different. The t-value was 5.98. The sig value was .000, which is less than the statistical significance level of 0.05 or confidence level. The 95% confidence interval ($x = 1.72$, $SD = 0.45$), the operating line type ($x = 1.34$, $SD = 0.47$) It can be concluded that different gender workforce management personnel have different motivation factors, and the different types of business executives have different motivation factors. Statistically significant

Keywords : motivation, personnel



กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้วย
งบประมาณรายได้ประจำปี พ.ศ. 2559 ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อการสนับสนุนโครงการวิจัยเรื่อง
การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
มา ณ ที่นี้ และรายงานการวิจัยฉบับนี้จะเสร็จสมบูรณ์ไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือที่ดีตลอดการทำวิจัยจาก
ผู้สนับสนุนทุนวิจัย และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ผู้วิจัย

22 สิงหาคม 2560



สารบัญ

	สารบัญ	หน้า
บทที่ 1	บทนำ	
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
	1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
	1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
	1.5 ขอบเขตของการวิจัย	3
	1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	3
บทที่ 2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	2.1 บทบาทและความสำคัญของบุคลากรต่อความสำเร็จในการทำงาน	4
	2.2 หลักการแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	5
	2.3 การบริหารจัดการของคณะบริหารธุรกิจ	26
	2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
	2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	33
บทที่ 3	วิธีการดำเนินการวิจัย	
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
	3.2 เครื่องมือวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย	34
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4	ผลการวิจัย	
	4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป	37
	4.2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	38
	4.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	44
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
	5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย	56
	5.2 วิธีดำเนินการวิจัย	56
	5.3 ผลการศึกษา	56
	5.4 อภิปรายผล	57
	5.5 ข้อเสนอแนะ	58
	อ้างอิง	60
	ภาคผนวก	61
	ประวัติผู้วิจัย	68

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	37
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา (ต่อ)	38
ตารางที่ 4.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความสำเร็จในงาน	39
ตารางที่ 4.3 ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	40
ตารางที่ 4.4 ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	41
ตารางที่ 4.5 ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	42
ตารางที่ 4.6 ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความก้าวหน้า	43
ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่าง เพศ และประเภทสายปฏิบัติการ	44
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอายุ	45
ตารางที่ 4.9 การทดลองความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	46
ตารางที่ 4.10 การทดลองความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามระดับการศึกษา	47
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอัตราเงินเดือน	48
ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความสำเร็จ ในงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่	49
ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่	49
ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่	50
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอายุงาน และประเภท บุคลากร	51
ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความสำเร็จ ในงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่	52
ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่	52
ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่	53
ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ คณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่	54
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามประเภทบุคลากร	55



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก การที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องอาศัยหลักการบริหารที่สำคัญ อันประกอบด้วย การบริหารกำลังคน (man) การบริหารเงิน (money) การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน (materials) การจัดการ (management) และคนหรือมนุษย์นั่นเอง ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการบริหารงานภายในองค์กร ดังนั้นจึงนับได้ว่าเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดเพราะมนุษย์ต่างมีความคิดเห็น มีความรู้สึก มีความต้องการ มีอารมณ์และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีวันที่สิ้นสุด บางครั้งหน่วยงานหรือองค์กรจะต้องประสบกับปัญหาบุคลากรเนื่องจากบุคลากรได้ออกจากองค์กรไปพร้อมกับนำความรู้ ทักษะ และความสามารถนั้นออกไปด้วย ส่งผลให้องค์การสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย ดังนั้นองค์กรจะต้องธำรงรักษาบุคลากรไว้ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ในบางครั้งบุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามที่องค์กรคาดหวังไว้ ผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งบุคคลเหล่านี้อาจจะมีความรู้ความสามารถแต่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความสามารถจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะจูงใจให้บุคลากรของตนปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทুমเท มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนสร้างแรงพลังและความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ให้แก่องค์กร

กุญแจที่สำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ การจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนการจูงใจมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นั่นก็เพราะพนักงานที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจะทำงานเต็มที่ เต็มกำลัง พร้อมทั้งจะมุ่งมั่นให้ผลงานออกมามากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรและส่งผลต่อความสำเร็จของตนเอง

ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จึงสนใจที่จะทำการศึกษาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อให้ผู้บริหารได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนางานด้านบุคลากรมีประสิทธิภาพอันจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของคณะต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน ประเภทบุคลากรและประเภทสายปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุงานแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
7. บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่ประเภทสายปฏิบัติงานแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
2. ทำให้ทราบถึงข้อแตกต่างระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน
3. นำผลการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานส่งผลให้มีการพัฒนาด้านบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานคณะต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว รวมจำนวนทั้งสิ้น 96 คน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พื้นที่สงขลา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พื้นที่สงขลาซึ่งได้รับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นการตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายได้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และการให้กำลังใจหรือยอมรับมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จรวมทั้งการได้ยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของคณะ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึงการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถและเป็นงานที่ถนัด ส่งผลมาด้วยความพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นด้วยความเต็มใจ

ความรับผิดชอบในหน้าที่หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ความก้าวหน้าหมายถึง การที่บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ การขึ้นเงินเดือนทั่วไป งานที่มั่นคง การมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษาต่อและการได้เข้ารับการฝึกอบรมงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 บทบาทและความสำคัญของบุคลากรต่อความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.3 การบริหารจัดการของคณะบริหารธุรกิจ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 บทบาทและความสำคัญของบุคลากรต่อความสำเร็จในการทำงาน

พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กรเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานจะบรรลุสำเร็จได้นั้น ตัวแปรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนในองค์กร ก็คือ บุคลากร

บุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานซึ่งไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานในส่วนของภาครัฐบาลหรือภาคธุรกิจเอกชน องค์กรจะมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จนั้น องค์กรจะต้องอาศัยการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ถึงแม้ว่าองค์กรนั้นจะมีส่วนประกอบด้านเงินทุน เครื่องจักร อุปกรณ์และมีวิธีการที่ดี แต่ถ้าหากไม่มีบุคลากรที่ดี ไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ดีแล้ว ขาดความรู้ทักษะและความสามารถ องค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จที่ดีได้ (กรรฐ์สุดา ภูน้อยศักดิ์และกชกร บุตรคำลือ 2556)

หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้นั้น เกิดจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีคุณค่า ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องทำหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อชักจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้น พร้อมอุทิศกายและเวลาอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลดีกับองค์กรและเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด อาจกล่าวได้ว่า การจัดการหรือการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญของการบริหาร หากงานบริหารบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก ด้วยเหตุที่ว่า บุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานผลสำเร็จของงานจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงาน ดังนั้นถ้าบุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยไม่มีขวัญและกำลังใจ ผลสำเร็จของงานก็จะบกพร่อง และถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จบุคลากรร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ภิญญา สาธ (2519: กอ้างใน อัจฉรา สังข์สุวรรณ มปป.)

ดังนั้น สรุปได้ว่า บุคลากรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการบริหารจัดการให้องค์กรประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าองค์กรนั้นจะมีส่วนประกอบด้านเงินทุน เครื่องจักร อุปกรณ์และมีวิธีการที่ดี

และด้านอื่น ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ หากแต่ปราศจากบุคลากรที่ดี ที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบที่ดีแล้วองค์การก็ไม่สามารถไปสู่ผลสำเร็จได้

2.2 หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายแรงจูงใจ

Plunkett, R. W., Attner, F. R., and Allen, S.G. 2005 (อ้างถึงใน ชมพูนุท ศรีพงษ์ 2550, หน้า 142) แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ในภาษาละตินว่า "Movere" ซึ่งแปลว่า การเคลื่อนไหว (Move) อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในของตัวบุคคลที่เป็นพลังจากสิ่งกระตุ้นภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาหรือผลักดันที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หากเป็นการผลักดันในการปฏิบัติงานเรียกว่า แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550, หน้า 209 แปลจาก Stephen P. Robbins, Mary Coulter. 2008) ได้ให้ความหมายการจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นหรือการเติมพลัง เพื่อให้พนักงานใช้ความพยายามในการทำงานที่ให้ประโยชน์แก่องค์การด้วยความไม่ย่อท้อจนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

ชนิษฐา สิงโตทอง (2556, หน้า 4) ยังได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สามารถเป็นตัวกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทร่างกายแรงใจและแสดงความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2558, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรม และกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในกระทำไปสู่เป้าหมาย แต่บุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือบางที่อาจจะล้มเลิกการกระทำก่อนจะบรรลุเป้าหมาย

จากเอกสารประกอบการเรียนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (2556, ออนไลน์) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือกระบวนการที่สร้างและผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งกระตุ้น สิ่งปลุกเร้าหรือแรงผลักดันที่บุคคลแสดงออกมาด้านความสามารถหรือศักยภาพโดยมีความต้องการและใช้กระบวนการวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลนั้นทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ประเภทแรงจูงใจ

ประเภทแรงจูงใจ (Types of Motivation) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นแรงจูงใจภายในซึ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็นด้านความต้องการทัศนคติ ความพอใจ ความสนใจพิเศษ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอย่างถาวร เช่น องค์กรบางแห่งมีผู้บริหารที่ทำให้พนักงานพอใจในตัวผู้จัดการหรือพอใจวิธีการทำงาน ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) เป็นแรงจูงใจภายนอกซึ่งผลักดันจากภายนอกตัวบุคคลซึ่งมากระตุ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เช่น การได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง การยกย่องชมเชย ซึ่งแรงจูงใจนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอย่างไม่ถาวร อาจจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจในกรณีเฉพาะต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้นและประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งตามสิ่งเร้าได้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. แรงจูงใจพื้นฐาน (Primary Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอดต่อการดำรงชีวิตกับมนุษย์ทุกคนที่ตอบสนองปัจจัยสี่ของมนุษย์

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่มีมาแต่เกิดแต่ไม่สำคัญเท่ากับแรงจูงใจพื้นฐาน ซึ่งเกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องมีสิ่งเร้าจากภายนอกมากระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เช่น ความต้องการอยากแข่งขันกับผู้อื่น ความต้องการค้นคว้าทดลองเพราะความอยากรู้อยากเห็น

3. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ทำให้บุคคลมีเป้าหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเพื่อจะไปสู่เป้าหมายนั้น หรือเป็นแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ เป็นแรงจูงใจทางสังคมทำให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งมีด้วยกัน 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นความต้องการของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้สมบูรณ์และทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงผลักดันที่ต้องการความผูกพัน ต้องการอยากจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อคนอื่นเป็นสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน (เอกสารประกอบการเรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2556)

(สุพัตรา สุภาพ,2541)และ (นารา สมประสงค์ ,2544) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลภายในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความสามัคคีกันในหมู่คณะภายในองค์กร
5. ช่วยในเรื่องการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยในเรื่องความเชื่อถือ เคารพและศรัทธาในองค์กรมีความรู้สึกเชื่อมั่น มั่นคงและปลอดภัยในที่ทำงาน
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงาน
8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

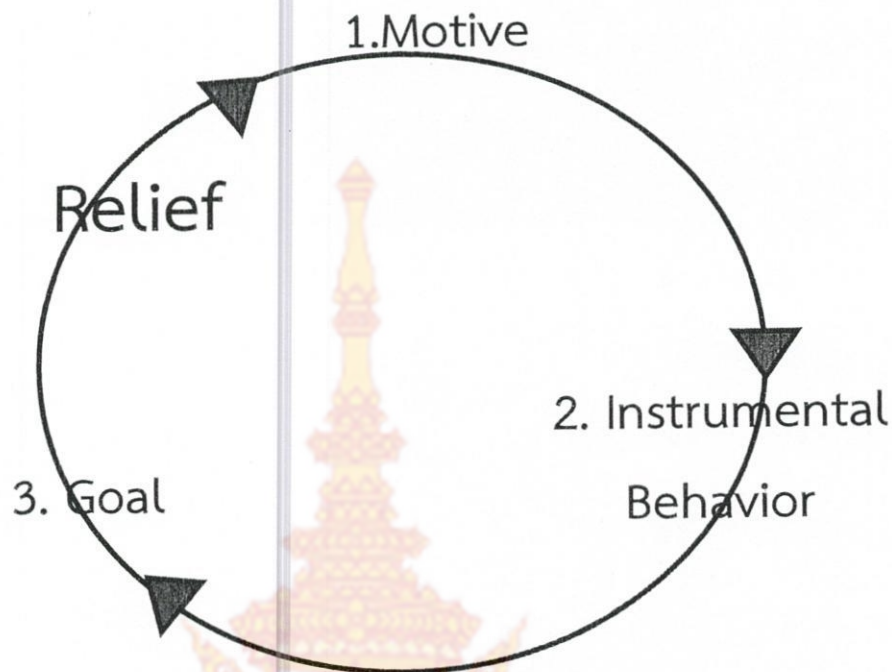
ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งการบริหารและมีความสำคัญอย่างมากต่อบุคลากรที่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรนั้นมีความกระตือรือร้น มีความพยายามต้องการที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จคล่องหรือแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป้าหมายไว้

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ธรรมชาติของแรงจูงใจ มีลักษณะที่เด่นชัดซึ่งประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. สภาวะบางอย่างที่กำลังจูงใจอยู่ในคน ๆ นั้น ได้ผลักดันให้เข้าไปสู่เป้าหมาย
2. พฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น
3. การบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายดังกล่าว

ลักษณะของทั้ง 3 ประการของการจูงใจนี้จะเกิดขึ้นเป็นวัฏจักร ดังภาพที่ 1 กล่าวคือภาวะที่กำลังจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรม พฤติกรรมนำไปสู่เป้าประสงค์ และเมื่อถึงเป้าประสงค์แล้วแรงจูงใจจะหมดไปหรือลดลง อย่างน้อยก็ชั่วคราว



ภาพที่ 1 วัฏจักรของการจูงใจ

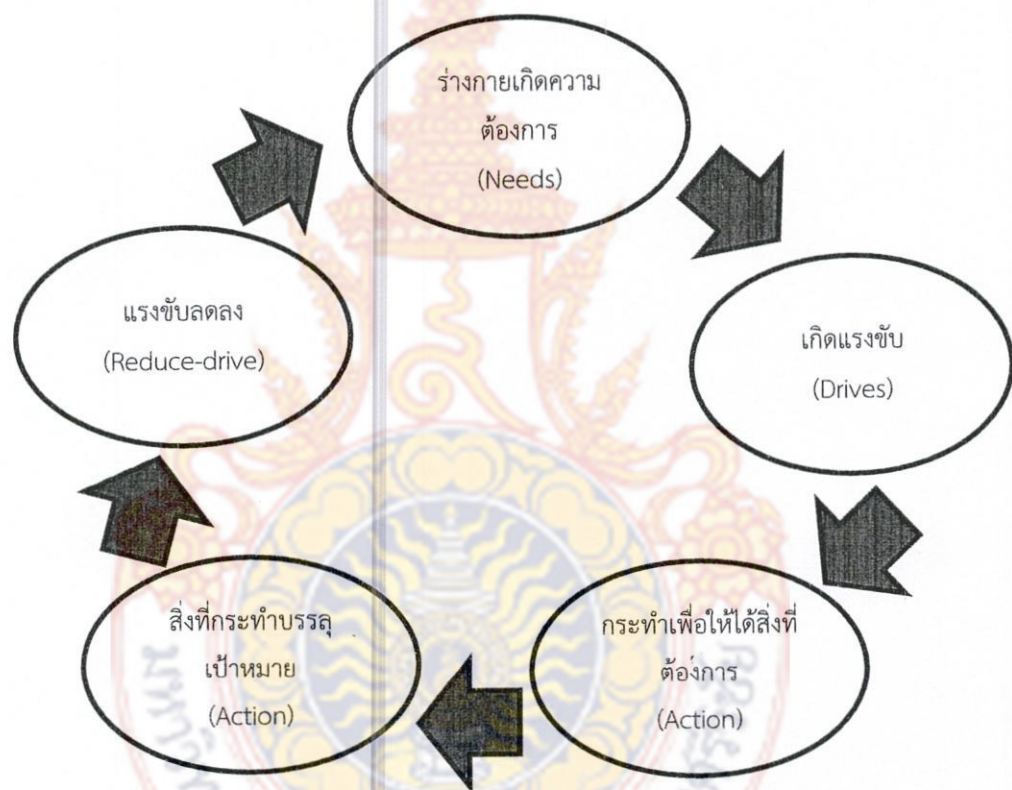
วัฏจักรขั้นแรกคือแรงจูงใจ (motive) คำนี้มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ซึ่งแปลว่า เคลื่อนไหว ดังนั้นการจูงใจจึงมีลักษณะเหมือนกับตัวเคลื่อนไหวของพฤติกรรม (mover of behavior) มีคำอีกสองคำที่ถูกนำมาใช้เกี่ยวกับเรื่องนี้คือ แรงขับ (drive) และความต้องการ (need) แรงขับมักจะเกี่ยวข้องกับแรงกระตุ้นทางสรีรวิทยา เช่น ความหิว ความกระหาย และเพศ ความต้องการมักถูกนำมาใช้กับแรงจูงใจสำหรับความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่า เช่น ความรัก ความอบอุ่นทางจิตใจ สถานภาพ การยอมรับทางสังคม และอื่นๆ

แม้ว่าแรงจูงใจทั้งหมดจะเป็นสภาวะภายในของอินทรีย์ก็ตาม สิ่งเหล่านี้มักจะถูกยั่วยู่โดยสิ่งเร้าภายนอก ตัวอย่าง การช็อคไฟฟ้าที่เจ็บปวดจะก่อให้เกิดแรงจูงใจเพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งนี้ ดังนั้นแรงจูงใจจึงมิได้เกิดขึ้นจากภายในคนเราเท่านั้น แต่ยังมีมาจากสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมด้วย

วัฏจักรขั้นที่สองคือพฤติกรรม (behavior) ซึ่งถูกกระตุ้นโดยแรงขับหรือความต้องการ พฤติกรรมเช่นนี้บางทีเรียกว่า instrumental หรือ operant behavior เพราะมีการมุ่งไปที่เป้าประสงค์จนก่อให้เกิดความพอใจแก่แรงจูงใจที่แฝงอยู่ ตัวอย่าง ถ้าคนกระหายน้ำเขาก็ต้องแสดงพฤติกรรมในการแสวงหาน้ำมาดื่ม

วัฏจักรขั้นที่สามคือการบรรลุเป้าประสงค์ (goal) เมื่อคนกระหายน้ำพบน้ำ (เป้าประสงค์) เขาจะดื่มจนความกระหายหมดไป (Relief) ทำให้วัฏจักรของการจูงใจหยุดลงชั่วคราวหนึ่ง (เอกสารประกอบการเรียนของศ.ดร.พริ้มเพรา ดิษยวงนิชมปป.,ออนไลน์)

จากภาพที่ 2 อธิบายได้ว่าวงจรการจูงใจ (Motivation cycle) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาถ้ามนุษย์ยังมีความต้องการ โดยปกติแล้วเมื่อมนุษย์มีความต้องการสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต สภาวะของร่างกายก็จะเกิดความไม่สมดุล และร่างกายจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความต้องการ หากไม่ได้รับการตอบสนองจะแสดงอาการทางร่างกายออกมา เช่น เมื่อคนเราขาดอาหารร่างกายจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีในเม็ดเลือดทำให้เกิดความหิวและต้องการอาหาร เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้หงุดหงิด ไม่สบาย อารมณ์เสีย หากได้รับการตอบสนองรับประทานอาหารจนอิ่มก็จะเกิดความพอใจบรรลุความต้องการแรงขับจะลดลงทำให้ร่างกายเกิดความสมดุล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541 หน้า 106)

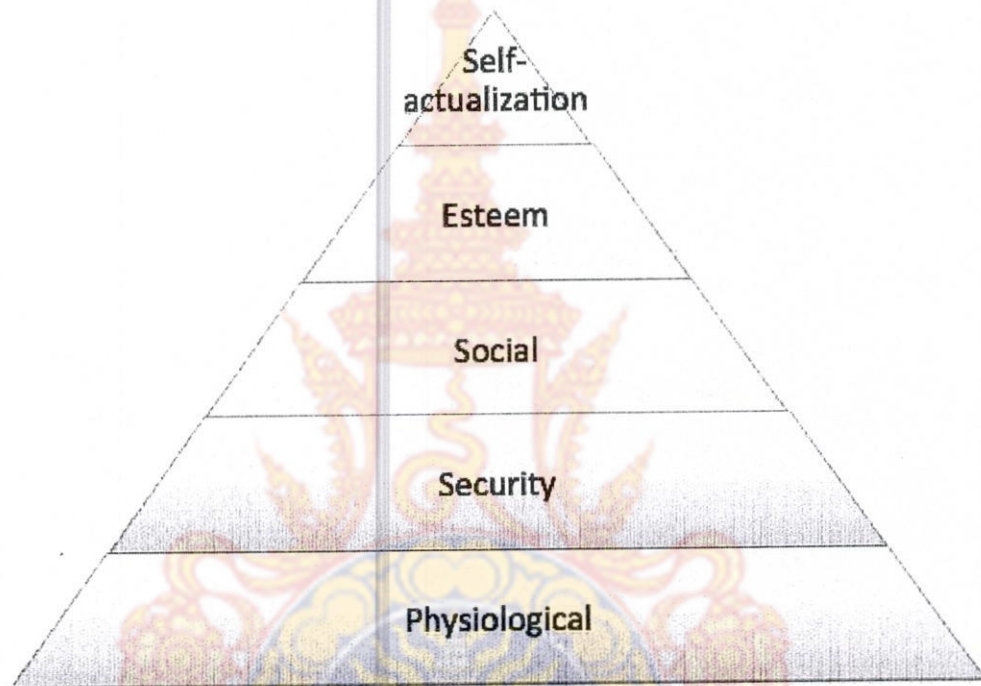


ภาพที่ 2 วงจรของการจูงใจ (Motivation cycle)

ทฤษฎีแรงจูงใจ

วีรัช สงวนวงศ์วาน (2550, หน้า 210 แปลจาก Stephen P. Robbins, Mary Coulter.2008) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจดั้งเดิมหรือทฤษฎีการจูงใจพื้นฐานมี 3 ทฤษฎี ประกอบด้วย

1. Maslow's Hierarch of Needs คือทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ ของ Abraham Maslow ซึ่งได้เสนอลำดับความต้องการด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ ด้านอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค ฯลฯ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย มีความต้องการที่จะให้ตนเองมีความมั่นคง มีความปลอดภัยจากอันตรายและมีหลักประกันด้วยเพราะมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว ก็จะเพิ่มลำดับความต้องการที่สูงขึ้นไป ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการในขั้นนี้ คือ ต้องการความรัก ความต้องการทางสังคม ความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม การยอมรับและมิตรภาพ ต้องการความชื่นชมจากผู้อื่น

1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศ
 ความมีชื่อเสียง อำนาจ และการยกย่องสรรเสริญเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการได้รับ
 การยกย่องนับถือ

1.5 ความต้องการให้ความคิดความฝันของตนเองเป็นจริง (Self-Actualization
 Needs) เป็นความต้องการให้ความคิดเป็นจริงตามความฝัน ซึ่งแต่ละคนจะคิดฝันไว้เป็นความต้องการ
 สูงสุดของแต่ละคน ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จตอบสนองความต้องการของตนเอง

2. McGregor's Theory X และ Theory Y เป็นทฤษฎีนี้เป็นการกำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับ
 ธรรมชาติของมนุษย์ 2 ด้าน คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นหลักการเลือกใช้วิธีการจูงใจคนโดยคนๆ
 จะเป็นคนแบบ X หรือคนแบบ Y

ทฤษฎี X มองคนในแง่ลบ คนกลุ่มนี้จะไม่กระตือรือร้น เป็นคนไม่ชอบทำงาน พยายามจะ
 หลบเลี่ยงความรับผิดชอบงานอยู่ตลอดเวลา จำเป็นจะต้องเข้มงวดบังคับควบคุมจึงจะทำงานได้
 ประสิทธิภาพ ส่วนทฤษฎี Y จะต้องจูงใจทางบวก ต้องตอบสนองความต้องการขั้นสูง เช่น การให้รางวัล
 ยกย่อง ให้ความสัมพันธ์ที่ดีให้อิสระหรือให้มีส่วนร่วมต้องใช้วิธีการจูงใจที่ถูกต้องการจูงใจจึงจะเป็นผล

3. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory เป็นทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor
 Theory) ซึ่งได้แบ่งเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและเป็น
 ปัจจัยที่สามารถจูงใจ ส่วนปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) นั้นจะมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการ
 ทำงานซึ่ง Herzberg ได้สำรวจความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความต้องการที่อยากได้จากการทำงาน
 สามารถอธิบายรายละเอียดได้เป็น 2 กลุ่ม ดังภาพที่ 4

Motivators	Hygiene Factors	
<ul style="list-style-type: none"> • Achievement • Recognition • Work Itself • Responsibility • Advancement • Growth 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervision • Company Policy • Relationship with Supervisor • Working Conditions • Salary • Relationship with Peers • Personal Life • Relationship with Subordinates • Status • Security 	
Extremely Satisfied	Neutral	Extremely Dissatisfied

ภาพที่ 4

กลุ่ม Motivating Factor อยู่ด้านซ้ายมือจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จ (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)
6. โอกาสที่จะเจริญรุ่งเรือง (Growth)

ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการภายในหรือทางจิตใจ เช่น หากพนักงานทำงานประสบผลสำเร็จหรือรู้สึกว่าได้รับความสำคัญเกิดความพึงพอใจ เกิดความสุขทางใจ ถ้าหากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ เขาจะอดคิดปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายบริษัท หรือเงินเดือนต่ำ

ดังนั้นจะเห็นว่าทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์กคือ ความพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นผู้บริหารควรจูงใจพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการตอบสนองความพึงพอใจภายในหรือทางใจโดยใช้ปัจจัยจูงใจ กลุ่ม Motivating Factor อยู่ด้านซ้ายมือ

นอกจากทฤษฎีการจูงใจดั้งเดิมแล้ว ยังมีทฤษฎีร่วมสมัยซึ่งอาจจะไม่เป็นที่รู้จักมากเท่ากับทฤษฎีจูงใจดั้งเดิม ซึ่งที่น่าสนใจมีด้วยกัน 3 ทฤษฎี อันประกอบด้วย

1. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (Goal Setting Theory) ซึ่งผลงานจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง ต้องประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) เป้าหมายเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติ (Goal Commitment) ผู้ปฏิบัติที่เป็นพนักงานเป็นกลุ่มที่เชื่อว่าความสำเร็จของงานเกิดจากการกระทำของตน เป้าหมายซึ่งต้องเป็นที่ยอมรับโดยผู้บริหารควรประกาศให้ได้รับทราบทั่วกัน อาจเป็นเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติกำหนดขึ้นเองหรือร่วมกันกับผู้บริหารกำหนดขึ้น

2) ความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ (Adequate Self-Efficacy) ซึ่งความเชื่อมั่นนี้ผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อมั่นเพื่อให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

3) วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน (National Culture) เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานที่มีวัฒนธรรมที่ให้โอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิด และการทำงานที่มีอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหารและพนักงานต่างรับฟังความคิดเห็น ร่วมกันกำหนดเป้าหมายรวมทั้งการควบคุมและวิธีการปฏิบัติ

2. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานและสิ่งที่มีคุณค่าให้กับการทำงานและจะเปรียบเทียบกับสิ่งที่ทุ่มเท

ให้กับการทำงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานของตนเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น หากเปรียบเทียบแล้วพบว่ามียุติธรรมส่วนของตนเองเท่ากับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เขาจะมีความรู้สึกว่ายุติธรรม แต่หากอัตราส่วนไม่เท่ากันความรู้สึกไม่ยุติธรรมจะเกิดขึ้นจากพนักงานคนนั้นและจะมีพฤติกรรมหรือปฏิกิริยาเป็นการตอบโต้ อาจจะเป็นการลดหรือเพิ่มในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพงาน การขาดงานหรือการลาออกจากงาน

3. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีนี้พนักงานจะปฏิบัติในแนวทางที่คาดหวังว่าถ้าปฏิบัติแล้วจะได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการ ความเป็นไปได้ที่พนักงานจะได้รับจากความพยายามที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ระดับความเชื่อของพนักงานว่าเมื่อได้ทุ่มเททำงานไปแล้วจะได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการ และสิ่งล่อใจของผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารจะใช้ประโยชน์จากทฤษฎีนี้จะต้องเข้าใจในการประยุกต์ทฤษฎีด้วยกัน

4 ลักษณะ

1) ผลตอบแทนที่หน่วยงานหรือองค์กรจะให้กับพนักงานมีสิ่งน่าจูงใจมากน้อยแค่ไหน ผลตอบแทนที่ได้รับมีลักษณะในทางบวก เช่น เงิน ความมั่นคง มิตรภาพ ส่วนในทางลบ เช่น ความน่าเบื่อ ความอึดอัด ความยากลำบาก

2) ผลตอบแทนในการรับรู้ของพนักงานน่าดึงดูดใจมากน้อยเพียงใด โดยมองว่าผลตอบแทนนั้นเป็นไปในลักษณะทางบวก หรือทางลบ หรือไม่น่าดึงดูดใจ หรือเป็นกลาง หากพนักงานคิดว่าผลตอบแทนเป็นไปในลักษณะทางบวกเขาพร้อมใจที่จะทำงานนั้น หากมองว่าเป็นผลตอบแทนในลักษณะทางลบเขาไม่ยินดี

3) พนักงานต้องเข้าใจและรู้ว่าต้องปฏิบัติตนอย่างไรที่จะได้รับผลตอบแทนตามกำหนดไว้ ถ้าหากพนักงานไม่ทราบการจูงใจจะไม่ประสบผลสำเร็จ ฉะนั้นผู้บริหารควรชี้แจงให้พนักงานทราบถึงมาตรฐานการทำงาน วิธีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน

4) พนักงานคิดว่าตนเองมีทักษะความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่กำหนดจนได้รับผลตอบแทนหรือไม่ ดังนั้นจำเป็นต้องให้ความรู้ ฝึกอบรมรวมถึงกำลังใจแก่พนักงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541 อ้างใน จิรนนท์ บรรจงภาค, 2547) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของผู้ปฏิบัติงาน ประเภทของงาน และสภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างานจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจคน และงานให้เหมาะสมแต่ละกรณีดังนี้

1. แรงจูงใจโดยใช้วิธีการเด็ดขาด (Absolute motivation) เป็นการจูงใจที่มุ่งให้ปฏิบัติงาน หากไม่ปฏิบัติก็ให้ไล่ออก แรงจูงใจโดยใช้วิธีการเด็ดขาดนี้ถือว่าผู้ที่เข้ามาทำงานเปรียบเสมือนผู้ขายแรงงาน ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานจำเป็นต้องใช้แรงงานให้เกิดความคุ้มค่า และองค์กรหรือ

หน่วยงานคิดว่าคนที่บุคคลเข้ามาทำงานแล้วและได้ค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนแล้วนั้นเป็นการสนองความต้องการของบุคคลแล้วซึ่งบุคคลเหล่านั้นอาจไม่ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเนื่องจากความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว เพราะฉะนั้นองค์กรหรือหน่วยงานจำเป็นต้องมีเครื่องมือจูงใจที่สำคัญ เช่น เข้มงวดในเรื่องการปฏิบัติงาน การขู่เชิญและการลงโทษอย่างรุนแรง

2. การดำเนินงานอย่างละมุนละม่อม (Flexible motivation) เป็นการจูงใจที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน องค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน โดยหน่วยงาน องค์กรพยายามสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสวัสดิการต่าง ๆ หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่พนักงานเพื่อจะได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติในหน่วยงาน องค์กร

3. การดำเนินงานแบบต่อรอง (Negotiation motivation) เป็นการจูงใจที่มุ่งสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน องค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีการจัดหาอุปกรณ์ที่ดี การจัดหาสภาพการปฏิบัติงานที่ดี สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการจูงใจแบบต่อรองนี้อาจจะกำหนดมาตรฐานและชั่วโมงการปฏิบัติงานหากคนงานปฏิบัติงานได้สำเร็จถูกลงตามเป้าหมาย ถูกต้องตามมาตรฐาน ก็จะได้ลดการควบคุมหรือให้ควบคุมตนเองได้

4. การดำเนินการโดยการแข่งขัน (Competitive motivation) เป็นการจูงใจที่กำหนดวิธีการที่สามารถวัดผลได้ โดยแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัดผล ทราบถึงรางวัลที่จะได้เมื่อปฏิบัติงานได้ดี อาจจะจูงใจด้วยการขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง เป็นการจูงใจที่เน้นจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเอง จูงใจให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ

ซึ่งการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญมันจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะเลือกใช้สิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การจูงใจด้วยงาน (Task motivation) การจูงใจด้วยงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความภาคภูมิใจ และปฏิบัติงานให้องค์กรด้วยความเต็มใจไม่ใช่เพราะถูกบังคับ การจูงใจด้วยงาน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะเฉพาะของงาน (Job Specification) ลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ โอกาสความสำเร็จของงาน ความน่าสนใจ ความแปลกใหม่ และความท้าทาย ซึ่ง

เป็นประโยชน์จากงานนั้น และเป็นผลดีงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคคล รวมทั้งต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องการการตัดสินใจและงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า

1.2 การมอบหมายงาน (Job delegation) เป็นการจูงใจเพื่อให้บุคคลรับผิดชอบงานมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความรู้ ความชำนาญ ความต้องการและนิสัยของแต่ละบุคคล และต้องมอบหมายงานได้ถูกต้องสอดคล้องกับลักษณะนิสัย ความต้องการ ความรู้ และความชำนาญก็จะจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน

1.3 รายละเอียดของงาน (Job description) เป็นจูงใจที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบของงานที่ชัดเจนหากไม่ชัดเจนแล้วจะทำให้พนักงานขาดการจูงใจ ไม่มีความแน่ใจ ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของและทำงานไม่เต็มศักยภาพทำให้ผลการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ต้องกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานให้ชัดเจน ตั้งแต่เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอบเขตของงานในความรับผิดชอบ และสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจน

1.4 การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge Enrichment) เป็นการจูงใจที่ให้พนักงานได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น เช่น การสนับสนุนการศึกษา ต่อ การจัดให้วิทยากรมาบรรยาย หรือการฝึกอบรมต่าง ๆ

1.5 การชี้แจงผลงาน (Job supervision) เป็นการจูงใจที่ให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นการดูแลติดตามการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิดและจะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ดีเพียงใด การที่ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลงานของตนจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขส่วนที่ยังบกพร่องให้ดีขึ้น

1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job Advancement) เป็นการจูงใจที่ให้พนักงานทุ่มเทความสามารถ ทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลดีกับองค์กร ดังนั้น องค์กรควรชี้แจงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน บอกถึงโอกาสความก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็น ฐานะขององค์กร การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในการศึกษาต่อ การเดินทางไปศึกษาดูงาน

1.7 การเน้นให้เห็นว่างานมีความสำคัญ (Task Implement) เป็นการจูงใจให้พนักงานรู้ถึงความสำคัญของงานของตนเอง มีความรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำเต็มความสามารถ ดังนั้น องค์กรควรอธิบาย ชี้แจงว่าพนักงานทุกคนล้วนมีความสำคัญของงานที่ตนเองรับผิดชอบเพราะทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อภาพพจน์และความสำคัญขององค์กรทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใด ตั้งแต่ระดับล่างสุดจนถึงระดับสูงสุด หากแต่หน้าที่ที่มีความบกพร่องก็จะส่งผลในทางลบต่อองค์กรได้

1.8 การแข่งขัน (Contest) เป็นการจูงใจให้พนักงานมีการแข่งขันด้วยการแข่งขันกับตนเอง หรือแข่งขันกันระหว่างภายในกลุ่ม อย่างเช่น มีการประกวดการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย ก็จะทำให้พนักงานรวมตัวมีความสามัคคีกันและช่วยกันทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของฝ่าย

1.9 การมอบอำนาจ (Delegation of authority) เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากมอบหมายงานความรับผิดชอบแก่พนักงานอำนาจในการสั่ง การตัดสินใจก็ตามมา ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันท่วงที

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money incentives) การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงินเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น เพราะเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมได้ ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบเป็นเงินเป็นสิ่งจูงใจที่สัมพันธ์กับงาน ทำให้มีความตั้งใจ กระตือรือร้น ทุ่มเท เสียสละเวลาทำงานอย่างเต็มกำลัง เพิ่มความสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นได้ ซึ่งผลตอบแทนสามารถแบ่งประเภท ได้ดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำแน่นอน โดยอาจจะได้รับเป็นรายเดือน รายปี หรือเป็นแบบเหมาจ่าย

2.2 ค่าจ้าง (Wage) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการนับเกณฑ์ชั่วโมงการทำงาน โดยอาจจะจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือตามจำนวนชิ้นงานที่ได้ตกลงกันไว้

2.3 โบนัส (Bonus) เป็นกรณีพิเศษที่หน่วยงานหรือองค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน โดยอาจจะจ่ายเป็นโบนัสประจำปี โบนัสประจำรายไตรมาส โบนัสสำหรับพนักงานที่ทำงานมาเป็นเวลาหลายปี

2.4 การแบ่งปันผลกำไร (Profit Sharing) เป็นการจูงใจให้กับพนักงานที่ทำงานโดยการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นกำไรที่ธุรกิจหรือหน่วยงานได้รับจะนำมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงานโดยใช้เกณฑ์การทำงานมานาน

2.5 บำเหน็จ (Reward) เป็นเงินเดือนที่พนักงานได้รับหลังจากออกจากงานหรือครบกำหนดเกษียณอายุ ซึ่งจำนวนเงินที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและเกณฑ์การทำงานของแต่ละหน่วยงาน เมื่อถึงเวลาครบกำหนดหน่วยงานจะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่พนักงาน

2.6 ค่าล่วงเวลา (Overtime) เป็นเงินพิเศษที่จ่ายให้นอกจากเวลางานปกติเมื่อมีงานพิเศษให้ทำ เช่น ทำงานช่วงเวลาหลังเลิกงาน หรือเป็นช่วงวันหยุด

2.7 การใช้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) เป็นการซื้อหุ้นของหน่วยงานหรือองค์กรในราคาที่ต่ำกว่าราคาซื้อขายในท้องตลาด เป็นสิทธิพิเศษที่มอบให้แก่พนักงาน

2.8 ค่านายหน้า (Commission) เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นหากทำงานมากก็จะได้เงินมาก เช่น พนักงานขายสินค้าที่ทำยอดขายได้มากก็จะได้ค่านายหน้ามากขึ้นด้วย

3. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-money Incentive Motivation) เป็นการทำงานที่มีผลตอบแทนที่ไม่ใช่รูปแบบตัวเงิน เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งระดับสูง ต้องการได้รับการยกย่อง ความมีชื่อเสียง ต้องการเกียรติยศและต้องการอำนาจ ซึ่งการตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน มีด้วยกันดังนี้

3.1 การยกย่อง (Esteem) การยกย่องทำให้เกิดกำลังใจ มีความรู้สึกดี และแต่ละคนก็ชอบให้คนยอมรับยกย่องมากกว่าการตำหนิติเตียนหรือการลงโทษ ซึ่งการยกย่องเป็นสิ่งจูงใจได้ดีไม่ว่าบุคคลใดก็

ตาม การยกย่องพนักงานมีด้วยกันหลายประการ เช่น การยกย่องชมเชยต่อหน้าสาธารณชน เมื่อมีผลงานดีเด่นติดรูปถ่าย การมอบโล่รางวัล หรือจัดงานเลี้ยงแสดงความยินดี

3.3 การให้โอกาสการพัฒนาศักยภาพ (Potential opportunity) เป็นการสนับสนุนให้โอกาสพนักงานได้รับความรู้เพิ่มเติม ส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ทั้งในและต่างประเทศ

3.4 การให้ความมั่นคง (Safety) เป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตงาน มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะอยู่กับหน่วยงานได้ตลอดไป มีการให้บำเหน็จเมื่อออกจากงานหรือกองทุนเลี้ยงชีพ เป็นต้น

3.5 การให้ความใส่ใจ (Care) เป็นการให้ความรู้สึกกว่าพนักงานเป็นเหมือนญาติพี่น้อง ดูแลเอาใจใส่ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยการพบปะ พูดคุย ทักทาย ยิ้มแย้มแจ่มใส ปลอดภัย ไว้วางใจ เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่ง ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าก็จะทำให้จูงใจพนักงานอุทิศกายและใจ เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่

4. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical environment motives) ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีบรรยากาศที่ดี อากาศถ่ายเทสะดวก สะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีพื้นที่ที่เหมาะสมกว้างขวางเพียงพอ อุปกรณ์เครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีสภาพที่พร้อมใช้งาน และสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก มีความสัมพันธ์ที่ดีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคีเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน เป็นต้น

5. การจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ (Fringe Benefit) เป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัย และรู้สึกสะดวกสบาย ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจมีความสุขในการทำงาน สวัสดิการมีด้วยกันหลายลักษณะ ดังนี้

5.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป (General facilities) เป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้พนักงานเพื่อความสะดวก เช่น รถรับส่ง ร้านอาหาร ที่จอดรถ

5.2 การบริการด้านสุขภาพ (Health care services) การตรวจสุขภาพประจำปี หรือมีโรงพยาบาลประจำหน่วยงาน จัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ และบริการด้านการการออกกำลังกาย

5.3 การบริการด้านนันทนาการ (Recreation services) เป็นการช่วยให้พนักงานได้รับการพักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียดจากการปฏิบัติงาน เช่น สโมสร ห้องฟิตเนส ห้องดนตรี หรือการจัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล

5.4 การบริการด้านการศึกษา (Educational services) จัดให้มีการฝึกอบรม จัดให้มีการเรียนด้านภาษาอังกฤษ ทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี จัดทัศนศึกษาดูงาน จัดทำวารสารเพื่อการเผยแพร่ให้ความรู้แก่พนักงาน

5.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Socio-economical services) เป็นการจัดสวัสดิการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น การทำประกันสังคม การทำประกันชีวิต การให้กู้ยืมเงิน ซื้อบ้าน ซื้อรถยนต์และจัดให้มีกองทุนหรือสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้น

นอกจากทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เหมือนกับความต้องการตามลำดับขั้นมาสโลว์ เพียงแต่ไม่คำนึงถึงความต้องการว่าลำดับไหนเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันหลาย ๆ อย่างก็ได้ ซึ่งความต้องการตามทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 ความต้องการ คือ

1. E ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน

2. R ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับน้ำใจไมตรีจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับหรือความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร รวมถึงบุคลากรภายนอกองค์กรด้วยเช่น การจัดกิจกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและบุคลากรภายนอก เป็นต้น

3. G ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการ

ประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ (วรรณนา วงษ์ฉัตร ,2550)

ทฤษฎีความต้องการที่ได้มาในภายหลังของแมคคลีแลนด์

เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีความเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์ที่ไม่ได้มีมาตั้งแต่เกิดแต่เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้จากวัฒนธรรมและประสบการณ์มีด้วยกัน 3 ประการ เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างเต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ อยากทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ

2. ความต้องการมีส่วนร่วม (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นสามารถควบคุมผู้อื่นหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ

- อำนาจด้านลบ หรือ อำนาจส่วนตัว (Personal Power) คือ การมีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นอำนาจที่สนองความพึงพอใจของตนเอง

- อำนาจด้านลบ หรือ อำนาจทางสังคม (Institutional Power) คือ อำนาจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จผู้บริหาร อาจหมายถึงอำนาจที่คำนึงถึงวัตถุประสงค์และความต้องการที่มุ่งแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์การ

จากทฤษฎีความต้องการที่ได้มาภายหลังเพื่อการจูงใจ มักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประเภทดังนี้

1. บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ มีลักษณะมีความสุขกับการประสบความสำเร็จในการทำงาน ชอบทำงานคนเดียว ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ มีลักษณะเป็นบุคคลที่ชอบมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ชอบงานที่สร้างชื่อเสียงให้ตนเอง ชอบงานที่สามารถควบคุมผู้อื่นได้หรืองานที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น

3. บุคคลที่มีความต้องการมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นคนที่ต้องการอยู่ในสังคม มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มักชอบทำงานเกี่ยวข้องกับคน หรืองานที่ต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง (กิ่งกาญจน์ และคณะ ,2552 น.196)

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย (วรรณนา วงษ์ฉัตร, 2550)

แนวความคิดการจูงใจมีหลายแง่หลายมุม จากเอกสารประกอบการเรียนของศ.ดร.พริ้มเพรา ดิษยวานิช (มปป.,ออนไลน์) ได้แบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจ ออกเป็น 7 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลภาพและแรงขับ (Homeostasis and drive theory)

พื้นฐานเกี่ยวกับมโนภาพของแรงขับคือ หลักการของสมดุลภาพ (homeostasis) ซึ่งหมายถึง ความโน้มเอียงของร่างกายที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมภายในคงที่อยู่เสมอ ตัวอย่าง คนที่มีสุขภาพดีย่อมสามารถทำให้อุณหภูมิในร่างกายคงที่อยู่ได้ในระดับปรกติไม่ว่าจะอยู่ในอากาศร้อนหรือหนาว ความทิวและความกระหายแสดงให้เห็นถึงกลไกเกี่ยวกับสมดุลภาพเช่นกัน เพราะว่าแรงขับดังกล่าวจะไปกระตุ้นพฤติกรรมเพื่อก่อให้เกิดความสมดุลของส่วนประกอบหรือสารบางอย่างในเลือด ดังนั้นเมื่อเรามองในทัศนะของสมดุลภาพ ความต้องการเป็นความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา อย่างหนึ่งอย่างใดหรือเป็นการเบี่ยงเบนจากสภาวะที่เหมาะสม และการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาที่เกิดตามมาก็คือแรงขับ เมื่อความไม่สมดุลทางสรีรวิทยาคืบสู่ภาวะปกติ แรงขับจะลดลงและการกระทำที่ถูกกระตุ้นด้วยแรงจูงใจก็จะหยุดลงด้วย

นักจิตวิทยาเชื่อว่าหลักการของสมดุลภาพมิได้เป็นเรื่องของสรีรวิทยาเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับจิตใจด้วย กล่าวคือความไม่สมดุลทางสรีรวิทยาหรือทางจิตใจ (physiological or psychological imbalance) มีส่วนจูงใจพฤติกรรมเพื่อทำให้ภาวะสมดุลกลับคืนมาเช่นเดิม

2. ทฤษฎีของความ ต้องการและแรงขับ (Theory of needs and drives)

เมื่อทฤษฎีของสัญชาตญาณซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนั้นได้รับความนิยมนลดลง ได้มีผู้เสนอแนวความคิดของแรงขับขึ้นมาแทน แรงขับ (drive) เป็นสภาพที่ถูกยั่วยุอันเกิดจากความต้องการ (need) ทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อบางอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ออกซิเจน หรือการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด สภาพที่ถูกยั่วยุเช่นนี้จะจูงใจอินทรีย์ให้เริ่มต้นแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น เช่น การขาดอาหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีบางอย่างในเลือด แสดงให้เห็นถึงความต้องการสำหรับอาหาร ซึ่งต่อมามีผลทำให้เกิดแรงขับ อันเป็นสภาพของความยั่วยุหรือความตึงเครียด อินทรีย์จะพยายามแสวงหาอาหารเพื่อลดแรงขับนี้ และเป็นการตอบสนองความต้องการไปในตัวด้วย บางครั้งความต้องการและแรงขับอาจถูกใช้แทนกันได้ แต่ความต้องการมักจะหมายถึงสภาพสรีรวิทยาของการที่เนื้อเยื่อขาดสิ่งที่จำเป็นบางอย่าง ส่วนแรงขับหมายถึงผลที่เกิดตามมาทาง สรีรวิทยาของความต้องการ ความต้องการและแรงขับเคียงคู่กัน แต่ไม่เหมือนกัน

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับเหตุกระตุ้นใจ (Incentive theory)

ในระยะต่อมาคือ ราว ค.ศ. 1950 นักจิตวิทยาหลายท่านเริ่มไม่พอใจทฤษฎีเกี่ยวกับการลดลงของแรงขับ (drive-reduction theory) ในการอธิบายการจูงใจของพฤติกรรมทุกอย่าง จะเห็นได้ชัดว่าสิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นของพฤติกรรมได้ อินทรีย์ไม่เพียงแต่ถูกผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ โดยแรงขับภายในเท่านั้น เหตุกระตุ้นใจหรือเครื่องชวนใจ (incentives) บางอย่างก็มี

ความสำคัญในการช่วยพฤติกรรม เราอาจมองการจูงใจได้ในฐานะเป็นการกระทำระหว่างกัน (interaction) ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมกับสภาพทางสรีรวิทยาของอินทรีย์อย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ คนที่ไม่รู้สึกหิวอาจถูกกระตุ้นให้เกิดความหิวได้ เมื่อเห็นอาหารที่อร่อยในร้านอาหาร

ในกรณีนี้เครื่องชวนใจคืออาหารที่อร่อยสามารถกระตุ้นความหิวรวมทั้งทำให้ความรู้สึกเช่นนี้ลดลง สนุกที่กินอาหารจนอิ่มอาจกินอีกเมื่อเห็นสุนัขอีกตัวกำลังกินอยู่ กิจกรรมที่เกิดขึ้นมิได้เป็นเรื่องของแรงขับภายใน แต่เป็นเหตุการณ์ภายนอก พนักงานพอได้ยินเสียงกริ่งโทรศัพท์ก็รีบยกหูขึ้นพูด ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่มีการจูงใจ อาจเกิดขึ้นภายใต้การควบคุมของสิ่งเร้าหรือเหตุกระตุ้นใจมากกว่าที่จะเกิดจากแรงขับ

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ (Instinct theory)

สัญชาตญาณคือแรงทางชีวภาพที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นตัวผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา พฤติกรรมของสัตว์ส่วนใหญ่เชื่อว่าเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ เพราะสัตว์ไม่มีวิญญูณ สติปัญญาหรือเหตุผล เช่น มนุษย์ William McDougall กล่าวว่าความคิดและพฤติกรรมทั้งหมดของคนเราเป็นผลของสัญชาตญาณในหนังสือ Social psychology ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1908 ท่านได้จำแนกสัญชาตญาณต่างๆ ไว้ดังนี้

- การหลีกเลี่ยง (flight)
- การขับไล่ (repulsion)
- ความอยากรู้ (curiosity)
- ความอยากต่อสู้ (pugnacity)
- การตำหนิตนเอง (self-abasement)
- การเสนอตนเอง (self-assertion)
- การสืบพืชพันธุ์ (reproduction)
- การรวมกลุ่ม (gregariousness)
- การแสวงหา (acquisition)
- การก่อสร้าง (construction)

จะเห็นว่าทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณไม่ค่อยจะสมเหตุผลนักในทัศนะของนักจิตวิทยาหลายท่าน

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตไร้สำนึก (Theory of unconscious motivation)

ฟรอยด์มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดโดยพลังพื้นฐานสองอย่างคือสัญชาตญาณแห่งชีวิต (life instincts) ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทางเพศ และสัญชาตญาณแห่งความตาย (death instincts) ซึ่งผลักดันให้เกิดเป็นพฤติกรรมก้าวร้าว สัญชาตญาณทั้งสองอย่างนี้เป็นแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างยิ่งและอยู่ในจิตไร้สำนึก บ่อยครั้งคนเรามักจะไม่รู้ว่าจะอะไรคือแรงจูงใจ

หรือเป้าประสงค์ที่แท้จริง เขาอาจให้เหตุผลที่ดีบางอย่างสำหรับพฤติกรรมของเขา แต่เหตุผลเหล่านี้มักไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงอยู่เสมอ

6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการรู้ (Cognitive theory)

การรู้ (cognition) มาจากภาษาละติน แปลว่าการรู้จัก (knowing) ทฤษฎีนี้เน้นเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้ (perception) มาก่อน อาจรวมทั้งการคิดค้นและการตัดสินใจ เช่น ในกรณีที่ต้องมีการเลือกสิ่งของที่มีคุณค่าใกล้เคียงกัน การกระตุ้นที่ดีหรือพฤติกรรมที่กำลังดำเนินไปสู่เป้าประสงค์ (goal-seeking behavior) ก็ดีเกิดจากความรู้อันเคยพบมาเป็นตัวกำหนด นอกจากนี้ยังต้องอาศัยเหตุการณ์ในอดีต สิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน และความคาดหวังในอนาคต

Festinger (1957) ได้อธิบายเกี่ยวกับความขัดแย้งหรือความไม่ลงรอยกันของการรู้ (cognitive dissonance) ซึ่งมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างได้ เช่น คนที่ติดบุหรี่ สูบบุหรี่จัดเมื่อทราบข่าวว่าการสูบบุหรี่มีส่วนทำให้เกิดเป็นมะเร็งของปอด เกิดความขัดแย้งระหว่างพฤติกรรมของการสูบบุหรี่กับข่าวใหม่ เขาจะต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าเขาตัดสินใจเลิกสูบบุหรี่ความขัดแย้งจะลดลงไปโดยการเลิกความเชื่อเดิมที่ว่าสูบบุหรี่แล้วจะปลอดภัย รวมทั้งความอยากที่จะสู้อีกด้วย

7. ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณ (Spiritual theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับกฎแห่งกรรมในพุทธศาสนา จำลอง ดิษยวณิช (2545) ได้อธิบายความหมายของคำว่าจิตวิญญาณ ไว้ดังนี้ "จิตวิญญาณ หมายถึง ภาวังคจิต (the life continuum) ในพุทธศาสนา หรือจิตไร้สำนึก (the unconscious) ในจิตวิเคราะห์ " จิตวิญญาณซึ่งเป็นส่วนลึกภายในจิตใจของมนุษย์มีแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างหนึ่งคือ "กรรม" กรรมเป็นการกระทำของคนเราไม่ว่าจะเป็นทางใจ ทางวาจา หรือทางกาย ถ้ากระทำความดีก็จะส่งผลไปในทางที่ดี ถ้ากระทำความชั่วก็จะส่งผลไปในทางที่ไม่ดี ทำกรรมเช่นใด ย่อมได้ผลเช่นนั้น สมดังคำกล่าวที่ว่า "ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว" พลังกรรมและผลของกรรมถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนเรา และถูกเก็บสะสมไว้ในจิตไร้สำนึก ความสุขจะเกิดขึ้นได้เพราะเป็นผลของการกระทำกรรมดี แต่ในทางตรงกันข้ามความทุกข์จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลของการกระทำกรรมที่ไม่ดี

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

สกินเนอร์ (1938 อ้างใน วรธนา วงษ์ฉัตร, 2550) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเชื่อว่าเราจะเข้าใจและสามารถควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการเสริมแรง (reinforcement contingency) เพียงใด และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเช่นใดขึ้นอยู่กับการที่ได้รับผลเช่นไรในอดีต เช่น พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลาต้อไปพนักงานผู้

นั่นก็จะมีพฤติกรรมที่ไม่ขาด ไม่ว่าง ไม่สายเสมอ ดังนั้นถ้าเรารู้เงื่อนไขของการเสริมแรงของบุคคลเหล่านี้ได้ก็สามารถจะจงใจได้

ความเชื่อของสกินเนอร์สรุปได้ว่าผลกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังนี้

A= Activator คือตัวกระตุ้นหรือสัญญาณที่มาก่อนพฤติกรรม

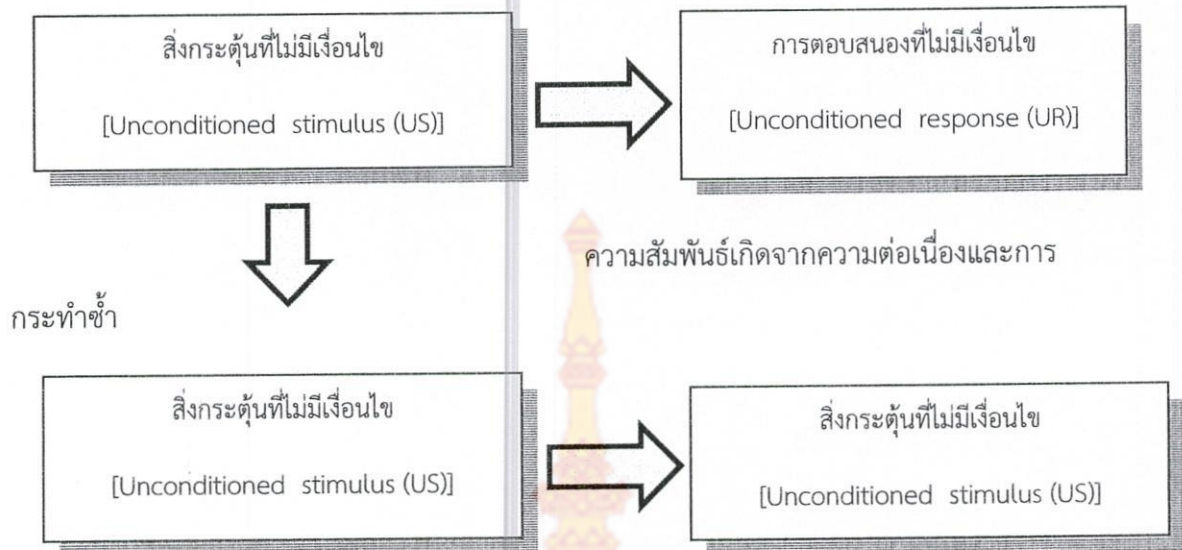
B= Behavior คือพฤติกรรม

C= Consequence คือผลกรรมสนองต่อพฤติกรรมที่นำไป ถ้าเป็นผลกรรมที่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C+ หากไม่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C-

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ผสมผสานแนวคิดด้านกระบวนการเรียนรู้พื้นฐาน 2 อย่าง นั่นคือ

1. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก โดยพาฟลอฟ นักจิตวิทยาชาวรัสเซีย
2. ทฤษฎีที่เน้นเงื่อนไขผลกรรมที่มีต่อพฤติกรรมบุคคล

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning theory) โดยนักจิตวิทยาชาวรัสเซียชื่อพาฟลอฟได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ reflex or respondent behavior เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองโดยอัตโนมัติ ทฤษฎีนี้เป็นการเรียนรู้ถึงกระบวนการต่อเนื่องที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นและการตอบสนอง นักทฤษฎีวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกค่านิ่งว่าสิ่งมีชีวิต (สัตว์และมนุษย์) เป็นผู้ตอบสนอง ซึ่งสามารถสอนให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะอย่างโดยอาศัยการกระทำซ้ำหรือการวางเงื่อนไข คำว่าการวางเงื่อนไข หมายถึง ความเป็นอัตโนมัติในการตอบสนองต่อสถานการณ์ซึ่งสร้างขึ้นซ้ำๆ ตัวอย่างที่มีชื่อเสียงที่สุดคือ พาฟลอฟสังเกตว่า สุนัขจะน้ำลายไหลเมื่อเห็นชิ้นเนื้อ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นชิ้นเนื้อกับการเกิดน้ำลายไหลของสุนัขเป็นปฏิกิริยาที่เกิดต่อเนื่องกัน ทำให้เกิดกระบวนการต่อเนื่องแบบมีเงื่อนไข โดยชิ้นเนื้อเป็นสิ่งกระตุ้นที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned stimulus (US)] และการเกิดน้ำลายไหลเป็นการตอบสนองที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned response (UR)] พาฟลอฟได้ทำการทดลองโดยใช้การสั่นกระดิ่งคู่ไปกับการให้ชิ้นเนื้อแก่สุนัข หลังจากการทดลองหลายครั้ง สุนัขเริ่มเกิดการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อเสียงกระดิ่ง นั่นคือ สุนัขได้ยินเสียงกระดิ่งก็จะเกิดอาการน้ำลายไหล แม้ว่าไม่เห็นชิ้นเนื้อก็ตาม ดังนั้นเสียงกระดิ่งจึงเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข [conditioned stimulus (CS) ซึ่งทำให้เกิดการตอบสนองที่มีเงื่อนไข Conditioned response (CR) หรือปฏิกิริยาที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned reaction(UR)] ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 กระบวนการปฏิกิริยาที่เกิดต่อเนื่องกัน

ปัจจัยสองประการที่สำคัญต่อการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- (1) ความต่อเนื่องกัน หมายความว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไขและไม่มีเงื่อนไขจะเกิดขึ้นต่อเนื่องในช่วงเวลาและจังหวะที่ใกล้เคียงกัน ในการทดลองของพาฟลอฟนั้น สุนัขได้เกิดการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเสียงกระดิ่งกับชิ้นเนื้อ ซึ่งเนื่องมาจากการเสนอสิ่งกระตุ้นสองสิ่งต่อเนื่องกัน
- (2) การกระทำซ้ำ หรือความถี่ของความต่อเนื่องกัน

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical conditioning theory)	สิ่งกระตุ้น	พฤติกรรม
เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข (CS)	- ลูกน้องเห็นเจ้านายยิ้มและได้ยิน การวิพากษ์วิจารณ์ (ตำหนิลูกน้อง) จากเจ้านาย	มีความกลัว
	- เห็นรอยยิ้ม	มีความกลัว

ภาพที่ 6 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก ระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง

สิ่งกระตุ้น (Stimulus) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลให้เกิดการตอบสนองและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางเดียวกับสิ่งกระตุ้นแรก (Initial stimulus) เรียกว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข [Conditioned stimulus (CS)] จากรูปรอยยิ้มของเจ้านายเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไขเพราะนำไปสู่การวิพากษ์วิจารณ์ (ตำหนิลูกน้อง)

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขของผลกรรมต่อพฤติกรรมของบุคคล (Operant conditioning theory) หรือ (Instrumental Conditional theory)

ต่างจากทฤษฎี Classical Conditioning ตรงที่เราสนใจ Consequence คือผลที่ตามมาซึ่งเป็น 2 เงื่อนไขคือการให้แรงเสริม (reinforcement) กับ การลงโทษ (Punishment) โดยแต่ละแบบมีลักษณะดังนี้

1. เงื่อนไขการเสริมแรงคือสิ่งที่ให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลชอบที่ได้รับสิ่งนั้นและทำให้เกิดพฤติกรรมเช่นนั้นตลอดโดยแบ่งเป็น

-แรงเสริมทางบวก (Positive reinforce) คือการให้แล้วทำให้บุคคลพอใจ

-แรงเสริมทางลบ (Negative reinforce) คือการยกเลิกหรือถอนสถานการณ์ที่ผู้แสดงพฤติกรรมไม่ชอบ เมื่อเลิกแล้วทำให้บุคคลนั้นชอบสภาพเช่นนั้น เช่น การเข้มงวดเกินไป การดูดำ หากสามีที่กลับบ้านเร็วแล้วภรรยาหยุดบ่นก็จะกลับบ้านเร็วขึ้นตลอดไป

2. เงื่อนไขการลงโทษ คือสิ่งที่ให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลไม่ชอบสิ่งที่ได้รับ ทำให้พฤติกรรมนั้นหยุดชะงักลงโดยแบ่งเป็น

-การลงโทษทางบวก (positive punishment) คือการให้สิ่งเขาไม่ชอบเช่น ถูกตี การขับรถฝ่าไฟแดงถูกปรับ 1,000 บาท บุคคลก็จะหยุดขับรถฝ่าไฟแดง

-การลงโทษทางลบ (Negative punishment) คือการถอนสิ่งที่เขาชอบ เช่น เด็กชอบดูบอลแล้วชอบทะเลาะกับพี่ตนเองทำให้แม่ปิดทีวี วันหลังเด็กคนนี้ก็เลิกทะเลาะเพราะกลัวอดดูทีวี

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล

มนุษย์เราแม้จะอยู่ร่วมกันแต่ก็มีความแตกต่างกันอย่างมากไม่ว่าจะเป็นความต้องการ เจตคติ ความสามารถ การแสดงออกทางอารมณ์ ความถนัดและความสนใจซึ่งผู้ดำเนินงานธุรกิจควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคคลและค้นหาวิธีการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลเฉพาะราย การที่จะมองให้เข้าใจถึงบุคคลทั้งหมดต้องมองภาพรวมทั้งองค์ประกอบภายในของผู้นั้นทั้งด้านภูมิหลัง ครอบครัว บุคคลใกล้ชิด สังคมและสมาคมที่เขาเกี่ยวข้อง

2. แนวโน้มพฤติกรรมเมื่อได้รับแรงกระตุ้น

คือผู้ทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้นต้องคำนึงถึงพฤติกรรมของบุคคลนั้นเกิดเนื่องมาจากสิ่งเร้าใดเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงออก อาจเกิดจากความต้องการทางกายหรือทางสังคมหรืออาจเป็นแรงกระตุ้นจากหลายองค์ประกอบ เจ้าของธุรกิจสามารถทำนายแนวโน้มพฤติกรรมของพนักงานได้โดยรู้ว่าใครจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรเมื่อได้รับแรงกระตุ้นต่างๆย่อมใช้แรงกระตุ้นเหล่านั้นจูงใจการทำงาน

3. ศักดิ์ศรีความเป็นคน

มนุษย์ย่อมมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในตัวเอง นักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยมจะเน้นให้ความสำคัญในเรื่องนี้และเห็นว่ามนุษย์มีศักดิ์ศรี ศักยภาพ ความสามารถ ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคในฐานะเกิดมาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดในตัวพนักงานจำเป็นต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นคนของเขาด้วยอย่าให้เขานึกว่าเขาเป็นเหมือนเครื่องจักรหรือสัตว์โลกประเภทอื่น

2.3 การบริหารจัดการของคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เกิดขึ้นมาจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปี พ.ศ. 2548 เป็นนิติบุคคลที่สามารถบริหารจัดการด้วยตัวเองอย่างสมบูรณ์ มุ่งกระจายอำนาจและการบริการทางการศึกษาที่สนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และมุ่งให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีอิสระทางการบริหารและวิชาการการจัดตั้งส่วนราชการเพื่อการให้จัดการศึกษาและการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งส่วนราชการเป็น 15 หน่วยงาน และคณะบริหารธุรกิจก็เป็นหน่วยงานหนึ่งจาก 15 หน่วยงาน

คณะบริหารธุรกิจ เดิมชื่อฝ่ายพัฒนศึกษา เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2498 มีแผนกวิชาเพียงแผนกเดียว คือ แผนกวิชาพัฒนศึกษา รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมัธยม ปีที่ 6 (มัธยมศึกษาปีที่ 3 ปัจจุบัน) หลักสูตร 3 ปี สำเร็จได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวนที่รับ 30 คน (ชาย 15 คนและหญิง 15 คน) เรียนที่โรงเรียนวรนารีเฉลิมสงขลา โดยแต่งตั้งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวรนารีเฉลิมให้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายพัฒนศึกษา (ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวหน้าคณะวิชาคนแรก) และได้พัฒนามาตามลำดับดังนี้

- ปี 2504 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี สาขาวิชาการบัญชี รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เล็กรับปี 2546)
- ปี 2506 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี สาขาวิชาการเลขานุการ รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เล็กรับปี 2549)
- ปี 2507 เปลี่ยนชื่อจากฝ่ายพัฒนศึกษา เป็น คณะวิชาบริหารธุรกิจ
- ปี 2508 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตร 3 ปี สาขาวิชาการบัญชี รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมปีที่ 8 หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปัจจุบัน (เล็กรับปี 2512)
- ปี 2510 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตร 3 ปี สาขาวิชาการเลขานุการ รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมปีที่ 8 หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปัจจุบัน (เล็กรับปี 2515)

- ปี2526 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี
สาขาวิชาการตลาด รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เล็กรับปี 2549)
- ปี2529 เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตร2ปี สาขาธุรกิจศึกษา-บัญชี(เล็กรับปี 2538)
- ปี2532 เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี
- ปี2538 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี
สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการกลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป
- เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการกลุ่มวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
- ปี2542 เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาการตลาด
- ปี2548 เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการกลุ่มวิชาการจัดการสำนักงาน
- ปี2548 เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์
- ปี2550 ปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีสาขาการบัญชี เป็น บัญชีบัณฑิต
- ปี2553 ปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีสาขาระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์
เป็นสาขาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ

ทำเนียบหัวหน้าคณะวิชาบริหารธุรกิจจนถึงปัจจุบัน

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| 1. นายพงศ์สุวรรณธาดา | ระหว่างปี พ.ศ. 2499 – 2503 |
| 2. นายพิเชษฐ์ คงทน | ระหว่างปี พ.ศ. 2503 – 2507 |
| 3. นายธงชัย ลาวรรณ | ระหว่างปี พ.ศ. 2507 – 2522 |
| 4. นางยุพา เลชะกุล | ระหว่างปี พ.ศ. 2522 – 2537 |
| 5. นางจิตติมา สุทัศน์ ณ อยุธยา | ระหว่างปี พ.ศ. 2537.– 2540 |
| 6. นางเยาวพา ณ นคร | ระหว่างปี พ.ศ. 2540 – 3 พฤษภาคม 2550 |

ทำเนียบคณบดีคณะบริหารธุรกิจ

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. รศ.เยาวพา ณ นคร | 4 พฤษภาคม 2550 – 2558 |
| 2. ผศ.ดร.ยุพภรณ์ อุไรรัตน์ | 29 พฤษภาคม 2558 – ปัจจุบัน |

ปัจจุบัน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ได้เปิดทำการสอนใน
ระดับหลักสูตรปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร และปริญญาตรี จำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้

ระดับปริญญาโท

- 1) หลักสูตรการจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ระดับปริญญาตรี

- 1) หลักสูตรการบัญชี

- 2) หลักสูตรการตลาด
- 3) หลักสูตรระบบสารสนเทศทางธุรกิจ
- 4) หลักสูตรการจัดการ
- 5) หลักสูตรการเงิน

ปรัชญา ปณิธาน เป้าหมายและวัตถุประสงค์
ปรัชญาการศึกษา (Philosophy)

“สร้างบัณฑิตนักปฏิบัติมีคุณธรรม นำความรู้ สู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน”

วิสัยทัศน์ (Vision)

"คณะบริหารธุรกิจเป็นองค์กรการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่มีคุณภาพ มี

คุณธรรม

จริยธรรม ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการประกอบธุรกิจและเศรษฐกิจ”

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพมีคุณธรรมและจริยธรรม
2. สร้างงานวิจัยให้สอดคล้องและเกิดประโยชน์แก่สังคม
3. ให้บริการวิชาการที่มีคุณค่าแก่สังคม
4. ทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยและรักษาสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ (Goals)

1. บัณฑิตมีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคม
2. ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
3. บริการวิชาการแก่ชุมชน
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและรักษาสิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาคณะให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การแบ่งส่วนราชการ

การแบ่งส่วนราชการของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

สามารถแบ่งเป็น 4 กลุ่มงาน คือ

1. กลุ่มงานบริหารและวางแผน

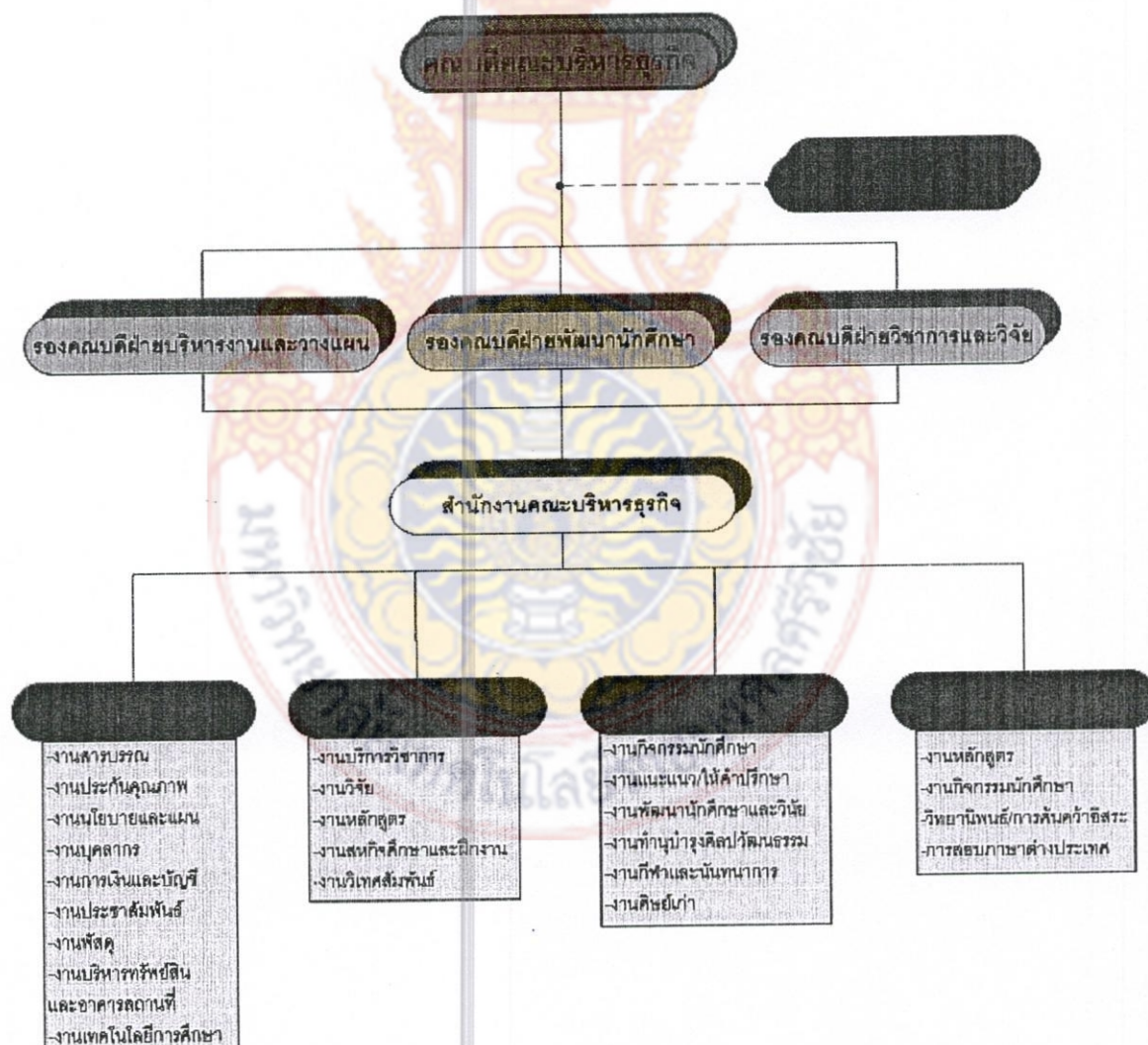
กลุ่มงานบริหารและวางแผน ประกอบด้วย งานสารบรรณ งานประกันคุณภาพ งานการเงิน และบัญชี งานนโยบายและแผน งานบุคลากร งานประชาสัมพันธ์ งานพัสดุ งานบริหารทรัพย์สินและอาคารสถานที่ และงานเทคโนโลยีการศึกษา

2.กลุ่มงานวิชาการและวิจัย ประกอบด้วย งานบริการวิชาการ งานวิจัย งานหลักสูตร งานสหกิจศึกษาและฝึกงาน และงานวิเทศสัมพันธ์

3.กลุ่มงานพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย งานกิจกรรมนักศึกษา งานแนะแนวให้คำปรึกษา งานพัฒนานักศึกษาและวินัย งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ และงานศิษย์เก่า

4.กลุ่มงานบัณฑิต ประกอบด้วย งานหลักสูตร งานกิจกรรมนักศึกษา งานวิทยานิพนธ์การค้นคว้าอิสระ และการสอบภาษาต่างประเทศ

จากข้อมูลการแบ่งส่วนราชการดังกล่าว คณะบริหารธุรกิจได้มีโครงการการบริหารตามแผนภูมิ ดังนี้



2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

กัลยา ยศคำลือ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนงาน มีค่าเฉลี่ยสูง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านฐานและความมั่นคงของอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ

ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การเงิน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาชีพ รายได้/ค่าตอบแทน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การเงิน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างที่มีอายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันและและสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การเงิน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

โชติกา ระโส (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

วีรศักดิ์ จักรสาร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 อันดับ

เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านความรับผิดชอบ และด้านความรักในงาน

วัชระ บุญปลอด (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา เฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน สำหรับด้านความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า เพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เนตรหทัย ณรงค์แสง (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในด้านความกระตือรือร้นมากที่สุด และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่น้อยที่สุดเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่าเพศ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนอายุ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนการศึกษา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความกระตือรือร้น แตกต่างกัน ส่วนอายุราชการ พบว่า พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งตามสายงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

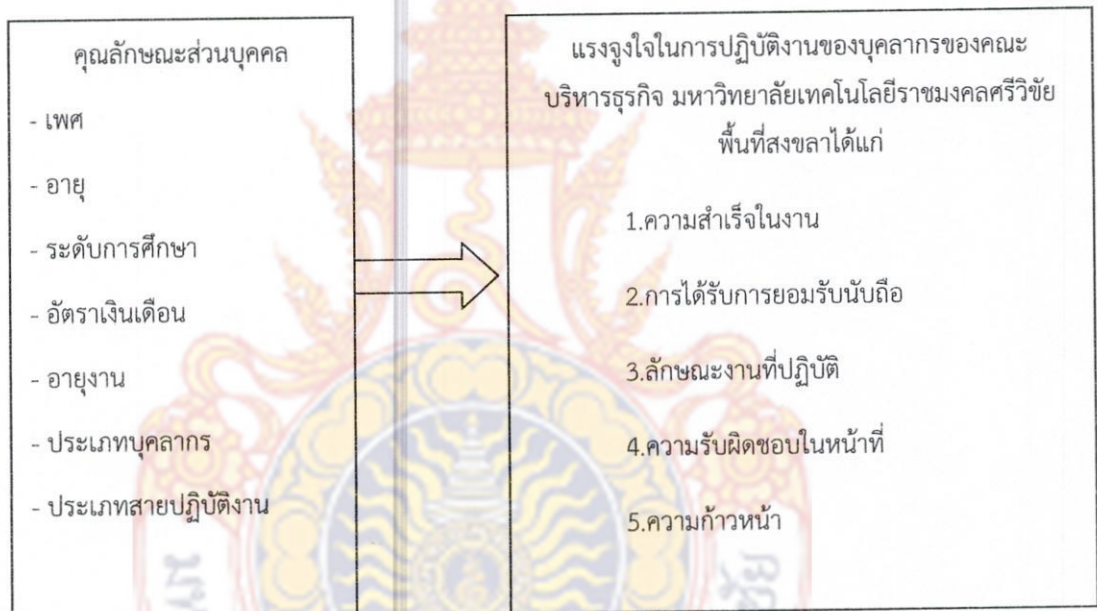
Ovidiu-IliutaDobre (2013 :Abstract) ได้ศึกษา แรงจูงใจของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดด้วยสถานการณ์ในตลาดที่ผันผวนและรุนแรง การสร้างแรงจูงใจประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว การวัดประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร ซึ่งหมายถึงความสำเร็จขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพขององค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นในหลายด้าน และการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจพนักงานให้อยู่ในระดับสูงขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพจะแสดงให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ เช่น การเพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มการรับรู้ของพนักงาน แรงจูงใจหากเพิ่มขีดความสามารถและการรับรู้ของ

พนักงานเพิ่มขึ้นแรงจูงใจของพวกเขาในการทำงานจะยังปรับปรุงเช่นกันกับความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กรของพวกเขา อย่างไรก็ตามการทำงานของพนักงานที่เกิดจากงานที่น่าเบื่อและความกดดันจากลูกค้าอาจทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ดังนั้นอัตราการออกจากงานอาจจะเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคคลมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นและมีแรงจูงใจสูง ซึ่งคนแต่ละคนไม่เหมือนกันทั้งหมดเพราะฉะนั้นแต่ละคนควรได้รับการกระตุ้นการใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น พนักงานคนหนึ่งอาจจะมีแรงบันดาลใจจากตำแหน่งที่สูงขึ้น ในขณะที่อีกคนอาจจะมีแรงจูงใจจากความพึงพอใจในงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น

Uzonna, Ukaejiofo Rex (2013 :Abstract) ได้ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาของ CreditWest ธนาคารไซปรัสพบว่า บทบาทสำคัญในการบริหารจัดการคือการช่วยให้การทำงานที่น่าพอใจมากขึ้นและคุ้มค่าสำหรับพนักงานและแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความหลากหลายของสถานที่ทำงานสมัยนี้เป็นงานที่ซับซ้อน หลายปัจจัยรวมถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อสิ่งที่มีค่าคนและสิ่งที่เป็นรางวัลให้กับพนักงาน จากแนวคิดของผู้วิจัยพยายามที่จะเข้าใจในสิ่งที่จะแจ้งให้คนที่มียุทธพลต่อสิ่งที่พนักงานและทำไมพนักงานยังคงมีอยู่ในการดำเนินการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาครั้งนี้ยังมุ่งมั่นในการประเมินแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร ขั้นตอนการโปรแกรมที่ดีสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ถ้ามีประสิทธิภาพโปรแกรมสร้างแรงบันดาลใจของพนักงานที่ทำไม่เพียงแต่ในองค์กรนี้ แต่ยังอยู่ในองค์กรอื่นใดองค์กรสามารถบรรลุประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรที่มีขนาดใหญ่

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับและมีความคล้ายคลึงผู้วิจัยได้มาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พื้นที่สงขลา ได้แก่ 1.ความสำเร็จในงาน 2.การได้รับการยอมรับนับถือ 3.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4.ความรับผิดชอบในหน้าที่ 5.ความก้าวหน้า



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาเป็นบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จังหวัดสงขลา มีจำนวนทั้งหมด 97 คน ไล่ศึกษาต่อ 3 คน จะเหลือจำนวนประชากรจำนวน 94 คน ดังนั้นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลประชากรที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมดจำนวน 93 คน เนื่องจากไม่นับผู้ทำวิจัย ดังรายละเอียด ดังนี้

ประเภทบุคลากร										
ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
7	27	6	23	-	2	1	-	12	16	93

ข้อมูล จากฝ่ายบริหารงานบุคคล คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ณ วันที่ 21 กันยายน 2559

3.2 เครื่องมือวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเพื่อสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ประเภทบุคลากรและประเภทสายปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท(Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-Ended)

วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาคำরা บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม คือ

- 1.1 ความสำเร็จในงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่
- 1.5 ความก้าวหน้า

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาเนื้อหาารูปแบบและการใช้ภาษา แล้วนำแบบสอบถามที่มีข้อบกพร่องกลับมาปรับปรุงแก้ไข

3. จัดทำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วจนสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับประชากรจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงคณบดีคณะบริหารธุรกิจเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอข้อมูลในการศึกษาวิจัย
- 3.3.2 ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
- 3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล ดังนี้

- 3.4.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์
- 3.4.2 จัดหมวดหมู่แบบสอบถามตามลักษณะตัวแปร
- 3.4.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้
 - 3.4.3.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.4.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย รูปแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

กำหนดให้ 5 คะแนน	หมายถึงมากที่สุด
กำหนดให้ 4 คะแนน	หมายถึงมาก
กำหนดให้ 3 คะแนน	หมายถึงปานกลาง
กำหนดให้ 2 คะแนน	หมายถึงน้อย
กำหนดให้ 1 คะแนน	หมายถึงน้อยที่สุด

3.4.3.3 นำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

3.4.3.4 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่าง เพศ และประเภทสายปฏิบัติการ ใช้การทดสอบด้วย t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนอายุงาน และประเภทบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA)

3.4.3.5 วิเคราะห์ข้อมูล หากพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Method)

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน ประเภทบุคลากรและประเภทสายปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ออกแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตอนที่ 3 ผลเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อมูลโดยจำแนกข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน ประเภทบุคลากรและประเภทสายปฏิบัติงาน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

(n=93)

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	26	27.95
หญิง	67	72.05
อายุ		
21- 30 ปี	8	8.61
31-40 ปี	35	37.63
41-50 ปี	25	26.88
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	25	26.88
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	6.45
ปริญญาตรี	23	24.73
สูงกว่าปริญญาตรี	64	68.82

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา (ต่อ)

(n=93)

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
4,500-10,000 บาท		
10,001-20,000 บาท	26	27.95
20,001-35,000 บาท	32	34.42
มากกว่า 35,000 บาท	35	37.63
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	19	20.43
5 – 10 ปี	24	25.80
มากกว่า 10 ปี	50	53.67
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	34	36.56
ลูกจ้างประจำ	1	1.07
พนักงานมหาวิทยาลัย	29	31.18
พนักงานราชการ	2	2.15
ลูกจ้างชั่วคราว	27	29.04
ประเภทสายปฏิบัติงาน		
สายวิชาการ	61	65.59
สายสนับสนุน	32	34.41

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า บุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 93 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 72.05 มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 68.82 ปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73 ประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.18 และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.04 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประเภทสายวิชาการ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 65.59 สายสนับสนุน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 34.41

4.2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท(Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความสำเร็จในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	จำนวน (คน) n=93		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
ด้านความสำเร็จในงาน			
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งในงานที่ปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ	4.4	0.592	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์/เป้าหมายที่วางไว้ตามกำหนด	4.16	0.398	มาก
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่าน อย่างเต็มที่และตรงตามความรู้ความสามารถ	4.45	0.522	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็วและ ทันต่อเวลา	4.02	0.642	มาก
5. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จโดยไม่นำเรื่องส่วนตัว มาเป็นอุปสรรค	4.12	0.657	มาก
6. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้	4.48	0.524	มาก
7. ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงาน	3.8	0.669	มาก
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงานที่หน่วยงาน กำหนดไว้	4.2	0.479	มาก
	4.20	0.56	มาก

จากตาราง 4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	จำนวน (คน) n=93		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
9. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.78	0.657	มาก
10. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านเสมอ	3.78	0.623	มาก
11. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.97	0.402	มาก
12. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย	3.67	0.697	มาก
13. ผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชย เมื่อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	3.67	0.83	มาก
14. เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับความไว้วางใจในการแก้ไขปัญหา	3.77	0.49	มาก
15. ท่านรู้สึกมีความภูมิใจในตำแหน่งและพอใจงานที่ทำ	3.96	0.53	มาก
16. ท่านพร้อมจะทำงานยากที่ท้าทายและเชื่อว่าจะสามารถรับผิดชอบงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้	4.2	0.54	มาก
	3.85	0.59	มาก

จากตาราง 4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาารายข้อพบว่าทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	จำนวน (คน) n=93		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
17. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำหาย สามารถจูงใจและกระตุ้นให้ อยากปฏิบัติงานมากขึ้น	4.02	0.55	มาก
18. งานที่ได้ทำอยู่ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และส่งเสริมให้ท่านมี การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น	4.06	0.56	มาก
19. หน่วยงานของท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสรภาพและใช้ ความคิดเริ่มสร้างสรรค์อย่างมากให้การปฏิบัติงาน	3.49	0.71	ปานกลาง
20. ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติ อยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.92	0.47	มาก
21. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	3.9	0.53	มาก
22. ท่านรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม	3.75	0.77	มาก
23. ท่านรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจกับงานที่ทำ	3.99	0.65	มาก
24. หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงานไว้อย่างเหมาะสมเอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน	3.68	0.81	มาก
	3.85	0.63	มาก

จากตาราง 4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 19 ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่			
25. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.16	0.47	มาก
26. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่	4.04	0.35	มาก
27. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.32	0.53	มาก
28. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานเสมอ	4.41	0.53	มาก
29. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลากำหนด	4.17	0.40	มาก
30. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับปริมาณ	4	0.57	มาก
31. ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการดำเนินงานปฏิบัติงานชุดต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.8	0.89	มาก
32. งานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วนนอกเหนือจากเวลางาน ท่านยินดีที่จะทำงานและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	4.19	0.44	มาก
	4.13	0.52	มาก

จากตาราง 4.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.6 ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความก้าวหน้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	จำนวน (คน) n=93		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
ด้านความก้าวหน้า			
33. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาและได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เช่น การอบรม ศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ	3.91	0.45	มาก
34. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.89	0.42	มาก
35. ท่านได้รับความก้าวหน้าจากหน้าที่การงานด้วยความสามารถของตนเอง	4.18	0.48	มาก
36. งานในหน้าที่ที่ท่านทำอยู่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.03	0.42	มาก
37. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นโดยใช้ความรู้และความสามารถ	3.81	0.72	มาก
38. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้	3.69	0.80	มาก
39. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.71	0.78	มาก
40. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.83	0.73	มาก
รวม	3.88	0.60	มาก

จากตาราง 4.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความก้าวหน้า เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

4.3 ผลเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่าง เพศ และประเภทสายปฏิบัติการ

หัวข้อ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
เพศ	1.72	0.45	5.98	.000*
ประเภทสายปฏิบัติการ	1.34	0.47		

(n=93)

*Sig < .05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test พบว่าชุดข้อมูลเพศและประเภทสายปฏิบัติการมีความแตกต่างกันค่าทางสถิติ t มีค่า 5.98 ค่า sig มีค่า .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 โดยเพศ ($\bar{X}=1.72$, S.D.=0.45) ประเภทสายปฏิบัติการ ($\bar{X}=1.34$, S.D.=0.47) ถือว่าเป็นไปตามสมมติฐาน สรุปได้ว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่ประเภทสายปฏิบัติงานแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.266	3	.089	.687	.563
	ภายในกลุ่ม	11.478	89	.129		
	รวม	11.743	92			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.307	3	.436	3.287	.024
	ภายในกลุ่ม	11.795	89	.133		
	รวม	13.102	92			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.394	3	.131	1.077	.363
	ภายในกลุ่ม	10.844	89	.122		
	รวม	11.238	92			
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.242	3	.081	.951	.420
	ภายในกลุ่ม	7.542	89	.085		
	รวม	7.783	92			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.089	3	1.030	6.958	.000
	ภายในกลุ่ม	13.172	89	.148		
	รวม	16.261	92			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.536	3	.172	2.625	.055
	ภายในกลุ่ม	6.054	89	.068		
	รวม	6.589	92			

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ดังแสดงในตารางที่ 4.9 - 4.10

ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	21- 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
		3.68	3.76	3.78	4.00
1. 21- 30 ปี	3.68	*	*	*	
2. 31-40 ปี	3.76				
3. 41-50 ปี	3.78				
4. มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4.00				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกับจากบุคลากรที่มีอายุ 21 - 30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	21- 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
		3.60	3.79	3.97	4.03
1. 21- 30 ปี	3.60	*	*		
2. 31-40 ปี	3.79				
3. 41-50 ปี	3.97				
4. มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4.03				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกับจากบุคลากรที่มีอายุ 21 - 30 ปี และ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.682	2	.341	2.775	.068
	ภายในกลุ่ม	11.061	90	.123		
	รวม	11.743	92			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.011	2	.006	.039	.962
	ภายในกลุ่ม	13.090	90	.145		
	รวม	13.102	92			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.247	2	.123	1.010	.368
	ภายในกลุ่ม	10.991	90	.122		
	รวม	11.238	92			
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.039	2	.019	.224	.800
	ภายในกลุ่ม	7.745	90	.086		
	รวม	7.783	92			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.854	2	.427	2.495	.088
	ภายในกลุ่ม	15.407	90	.171		
	รวม	16.261	92			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.002	.032	.969
	ภายในกลุ่ม	6.584	90	.073		
	รวม	6.589	92			

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.853	2	.427	3.526	.034
	ภายในกลุ่ม	10.890	90	.121		
	รวม	11.743	92			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.218	2	.109	.762	.470
	ภายในกลุ่ม	12.884	90	.143		
	รวม	13.102	92			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.024	2	.512	4.511	.014
	ภายในกลุ่ม	10.214	90	.113		
	รวม	11.238	92			
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.107	2	.054	.629	.535
	ภายในกลุ่ม	7.676	90	.085		
	รวม	7.783	92			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.410	2	1.205	7.831	.001
	ภายในกลุ่ม	13.851	90	.154		
	รวม	16.261	92			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.179	2	.090	1.259	.289
	ภายในกลุ่ม	6.410	90	.071		
	รวม	6.589	92			

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้า เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ดังแสดงในตารางที่ 4.9 – 4.10

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	10,001-20,000 บาท	20,001-35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
		4.07	4.19	4.31
1. 10,001-20,000 บาท	4.07	*		
2. 20,001-35,000 บาท	4.19			
3. มากกว่า 35,000 บาท	4.31			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกับจากบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	10,001-20,000 บาท	20,001-35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
		4.00	3.85	3.74
1. 10,001-20,000 บาท	4.00			*
2. 20,001-35,000 บาท	3.85			
3. มากกว่า 35,000 บาท	3.74			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกับจากบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	10,001-20,000 บาท	20,001-35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
		3.99	4.02	3.67
1. 10,001-20,000 บาท	3.99			
2. 20,001-35,000 บาท	4.02			*
3. มากกว่า 35,000 บาท	3.67			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเงินเดือน 20,001-35,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกับจากบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอายุงาน และประเภทบุคลากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.848	2	.424	3.502	.034
	ภายในกลุ่ม	10.895	90	.121		
	รวม	11.743	92			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.967	2	.984	7.951	.001
	ภายในกลุ่ม	11.134	90	.124		
	รวม	13.102	92			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.323	2	.661	6.002	.004
	ภายในกลุ่ม	9.916	90	.110		
	รวม	11.238	92			
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.544	2	.272	3.381	.038
	ภายในกลุ่ม	7.239	90	.080		
	รวม	7.783	92			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.293	2	.646	3.886	.024
	ภายในกลุ่ม	14.969	90	.166		
	รวม	16.261	92			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.179	2	.090	1.259	.289
	ภายในกลุ่ม	6.410	90	.071		
	รวม	6.589	92			

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้า เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ดังแสดงในตารางที่ 4.17 - 4.21

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.21	4.04	4.27
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.21			
2. 5-10 ปี	4.04			
3. มากกว่า 10 ปี	4.27		*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.03	3.62	3.88
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.03		*	
2. 5-10 ปี	3.62			
3. มากกว่า 10 ปี	3.88			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.03	3.68	3.86
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.03		*	
2. 5-10 ปี	3.68			
3. มากกว่า 10 ปี	3.86			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 แสดงว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.28	4.06	4.11
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.28		*	
2. 5-10 ปี	4.06			
3. มากกว่า 10 ปี	4.11			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.00	4.02	3.77
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.00			
2. 5-10 ปี	4.02			*
3. มากกว่า 10 ปี	3.77			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 แสดงว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกับจากบุคลากรที่มีมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามประเภทบุคลากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.206	4	.052	.394	.813
	ภายในกลุ่ม	11.537	88	.131		
	รวม	11.743	92			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.117	4	.279	2.050	.094
	ภายในกลุ่ม	11.985	88	.136		
	รวม	13.102	92			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.039	2	.019	.224	.800
	ภายในกลุ่ม	7.745	90	.086		
	รวม	11.238	92			
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.418	4	.104	1.247	.297
	ภายในกลุ่ม	7.366	88	.084		
	รวม	7.783	92			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.218	2	.109	.762	.470
	ภายในกลุ่ม	12.884	90	.143		
	รวม	16.261	92			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.179	2	.090	1.259	.289
	ภายในกลุ่ม	6.410	90	.071		
	รวม	6.589	92			

จากตารางที่ 4.22 แสดงว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน ประเภทบุคลากรและ ประเภทสายปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว รวมจำนวนทั้งสิ้น 93 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านความก้าวหน้า จำนวน 40 ข้อ

5.3 ผลการศึกษา

บุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 93 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 72.05 มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 68.82 ประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประเภทสายวิชาการ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 65.59

ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในระดับมากทุกด้าน โดยสูงสุด ในด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.20$ S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่, ด้านความก้าวหน้า, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ สรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในระดับมากทุกหัวข้อ โดยสูงสุดในหัวข้อท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{x} = 4.48$ S.D. = 0.52)

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในระดับมากทุกหัวข้อ โดยสูงสุดในหัวข้อท่านพร้อมจะทำงานยากที่ท้าทายและเชื่อว่าจะสามารถรับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้ ($\bar{x} = 4.20$ S.D. = 0.54)

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในระดับมากทุกหัวข้อ โดยสูงสุดในหัวข้อ งานที่ได้ทำอยู่ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ($\bar{x} = 4.06$ S.D. = 0.56) โดยมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง จำนวน 1 หัวข้อ ในหัวข้อหน่วยงานของท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสรภาพและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างมากให้การปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.49$ S.D. = 0.71)

4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในระดับมากทุกหัวข้อ โดยสูงสุดในหัวข้อท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานเสมอ ($\bar{x} = 4.41$ S.D. = 0.53)

5. ด้านความก้าวหน้า พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในระดับมากทุกหัวข้อ โดยสูงสุดในหัวข้อท่านได้รับความก้าวหน้าจากหน้าที่การงานด้วยความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 4.18$ S.D. = 0.48)

5.4 อภิปรายผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในงาน มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โชติกา ระโส (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าชุดข้อมูลเพศและประเภทสายปฏิบัติการมีความแตกต่างกันค่าทางสถิติ t มีค่า 5.98 ค่า sig มีค่า .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 โดยเพศ ($\bar{X}=1.72$, S.D.=0.45) ประเภทสายปฏิบัติการ ($\bar{X}=1.34$, S.D.=0.47) ถือว่าเป็นไปตามสมมติฐาน สรุปได้ว่า

บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่ประเภทสายปฏิบัติงานแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชระ บุญปลอด (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา เฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน สำหรับด้านความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า เพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านความสำเร็จในงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกสถานที่ในการฝึกอบรมด้วยตนเอง และเหมาะสมกับบุคลากร และพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบ
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร มีการมอบหมายงานที่สำคัญ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายขององค์กร
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมอบหมายหน้าที่ที่ส่งเสริมความสามารถแก่บุคลากรให้มากที่สุด เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าในองค์กรและสามารถทำงานที่สำคัญได้ เน้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ควรมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถทั้งนี้ต้องมอบหมายเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรตรงกับความสามารถที่เรียนมา ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ด้านความก้าวหน้า ควรพิจารณาเรื่องการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่เกิดจากผลงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน การอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยใช้วิธีประชุมเสนอความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความต้องการอย่างเหมาะสม

5.5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในทุกคณะ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย หรือแต่ละวิทยาเขต เพื่อให้ทราบความคิดเห็น และลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในลักษณะใด
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อผลการศึกษจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงมูลเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผลที่ติดองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นมืออาชีพ



บรรณานุกรม

- กรรฐส์สุดา ภูน้อยศักดิ์ และกชกร บุตรคำลือ. (2556). ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร บริษัทศรีกรุงโบรคเกอร์ จำกัด. ปรินญาบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- กัลยา ยศคำลือ. 2553. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กึ่งกาญจน์ และคณะ. 2552. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- ชนิษฐา สิงโตทอง. 2556. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรม เซอร่าตัน พัทยา. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช. 2545. ความเครียด ความวิตกกังวล และสุขภาพ. เชียงใหม่ : คณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .
- จิรนนท์ บรรจงภาค. 2547. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. 2550. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 2, 2(2550) : 139-143
- โชติกา ระโส.(2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปรินญา การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นารา สมประสงค์. 2544. หน่วยที่ 6 แรงจูงใจ ในประมวลสารชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตรหทัย ณรงค์แสง. 2551. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรียาพรรณ ละอองนวล. 2550. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสาน ตอนล่าง.วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พริ้มเพรา ดิษยวณิช. (มปป.). เอกสารประกอบการบรรยาย การจูงใจ วิชา พฤติกรรมศาสตร์. สืบค้นจาก <http://www.chamlongclinic-psych.com/document/motif/index.html>.เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2559.
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 2556. เอกสารประกอบการสอน แรงจูงใจ. วิชาจิตวิทยาทั่วไป. สาขาการศึกษา ปฐมวัยและสาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา. สืบค้นจาก http://www.educ-bkkthon.com/blog/apsornsiri/?page_id=242 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2559
- รอบบีนส์, สตีเฟนส์ พี. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์งาน. กรุงเทพฯ: บริษัทเพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.
- วรรณนา วงษ์ฉัตร .(2550). 100 ยุทธวิธีพิชิตสงครามธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บริษัท วี.พรีนท์ (1991) จำกัด.
- วัชระ บุญปลอด. 2551. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วีรศักดิ์ จักรสาร. 2552. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ นิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ :ธีระฟิล์มและไทเซ็กซ์.

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2558. แรงจูงใจ Motives การจูงใจ. สืบค้นจาก

<http://www.bangkok.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing/11/info/12876/%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88-Motives-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88-Motivation.>

เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2559.

สุพัตรา สุภาพ. 2541. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.

อัจฉรา สังข์สุวรรณ .(มปป.). การบริหารงานบุคคล. ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม, วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Festinger, Leon. 1957. Theory of cognitive dissonance. California: Stanford University Press.

Ovidiu-IliutaDobre. 2013. Employee motivation and organizational performance. Econpapers Economics at your fingertips.5 (1), 53-60.

Uzonna, Ukaejiofo Rex.2013 . Impact of motivation on employee's performance: A case study of CreditWest Bank Cyprus. Journal of Economics and International Finance.5(5), 199.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และด้านความก้าวหน้า

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และด้านความก้าวหน้า

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-Ended)

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

(นางวิไลพร ฟุ้งเกียรติไพบูลย์)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 21- 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. อัตราเงินเดือน

 4,500-10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-35,00 บาท มากกว่า 35,000 บาท

5. อายุงาน

 น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี มากกว่า 10 ปี

6. ประเภทบุคลากร

 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

7. ประเภทสายปฏิบัติงาน

 สายวิชาการ สายสนับสนุน

มตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านความก้าวหน้า ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

คะแนน5หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
คะแนน4หมายถึง อยู่ในระดับมาก	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
คะแนน3หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
คะแนน2หมายถึง อยู่ในระดับน้อย	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
คะแนน1หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ด้านความสำเร็จในงาน ท่านมีความภาคภูมิใจและพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่วางไว้ตามกำหนด					
3	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่และตรงตามความรู้ความสามารถ					
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็วและทันต่อเวลา					
5	ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค					
6	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้					
7	ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงาน					
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้					

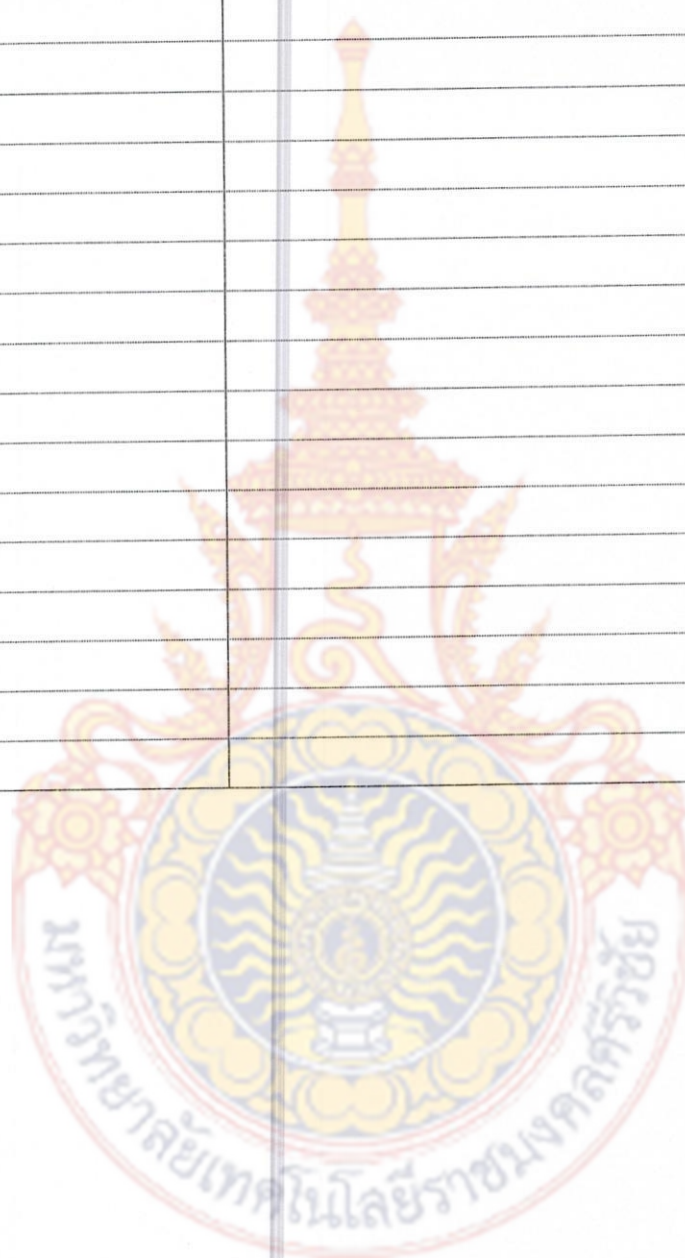
ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
9	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถใน การปฏิบัติงานของท่าน					
10	ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านเสมอ					
11	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและ ร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
12	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและให้ท่านมีส่วนร่วมในการ วางแผนและกำหนดนโยบาย					
13	ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชย เมื่อท่านทำงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จ					
14	เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับความไว้วางใจในการแก้ไขปัญหา					
15	ท่านรู้สึกมีความภูมิใจในตำแหน่งและพอใจงานที่ทำ					
16	ท่านพร้อมจะทำงานยากที่ท้าทายและเชื่อว่าจะสามารถ รับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้					
17	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย สามารถจูงใจและ กระตุ้นให้อยากปฏิบัติงานมากขึ้น					
18	งานที่ได้ทำอยู่ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และส่งเสริมให้ท่าน มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น					
19	หน่วยงานของท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสระภาพและ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างมากให้การทำงาน					
20	ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการที่ท่าน ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
21	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางาน ที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
22	ท่านรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม					
23	ท่านรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจกับงานที่ทำ					
24	หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงานไว้อย่างเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25	ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
26	ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่					
27	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
28	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานเสมอ					
29	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลากำหนด					
30	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับปริมาณ					
31	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการดำเนินงานปฏิบัติงานชุดต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
32	งานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วนนอกเหนือจากเวลางาน ท่านยินดีที่จะทำงานและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่					
33	ด้านความก้าวหน้า ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาและได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น เช่น การอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ					
34	ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน					
35	ท่านได้รับความก้าวหน้าจากหน้าที่การงานด้วยความสามารถของตนเอง					
36	งานในหน้าที่ที่ท่านทำอยู่มีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
37	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นโดยใช้ความรู้และความสามารถ					
38	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้					
39	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น					
40	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

คำชี้แจง ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในปัจจุบันท่านมีปัญหา และมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมส่วนใดบ้าง

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ



ประวัติส่วนตัวผู้วิจัย

นางวิไลพร ฟุ้งเกียรติไพบูลย์ (Mrs. WilaipornFungkietpaiboon)

ตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

เกิดวันที่ 28 มีนาคม 2522

ที่อยู่ 63 ซ.21 ถ.นิพัทธ์สงเคราะห์ 1 อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

โทรศัพท์สำนักงาน 074-317176 โทรศัพท์มือถือ 082-4339806

e-mail : wilaiphon.f2522@gmail.com

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการสำนักงานสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2545

ประสบการณ์ทำงาน

2547-ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

-

งานวิจัยที่กำลังดำเนินการ

1. ศึกษาการพัฒนายุทธศาสตร์ ไทยแลนด์ 4.0 กรณีศึกษากลุ่มผู้ประกอบการ Start Up กลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการเอกสารของคณะบริหารธุรกิจ